### 労務法制委員会Q&A



#### 弁護士法人リバーシティ法律事務所 弁護士 川 名 秀 太 氏

令和4年4月1日から、中小企業におけるパワーハラスメント対策が義務化されています。これは、労働施策総合推進法が改正されたことによるものです。では、事業主にはどのような対策が求められているのでしょうか。

この機会に簡単に整理したいと思います。

## Q1 事業主が講ずべき「雇用管理上必要な措置」(法30条の2第1項)とは?

A1 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年1月15日厚生労働省告示第五号)が出されています。

ここでは、以下の措置が講ずべきものとされて おります。

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備(これについては、法30条の2第1項でも明示されています。)
- ③ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後 の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置
- ④-1 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること
- ④-2 パワーハラスメントの相談等を理由として、 解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、 労働者に周知・啓発すること

# Q2 「方針の明確化及びその周知・啓発」とは?

**A2** 指針では次の二つの対応が想定されています。

- ① パワーハラスメントの内容、方針の明確化、 管理監督者を含む労働者への周知・啓発 具体的には、就業規則にパワーハラスメント の禁止を定めることや、その周知、パンフレッ トの配布、研修、講習等が想定されています。
- ② パワーハラスメントを行った者について厳正 に対処する旨の方針と対処内容を就業規則等に 規定し、周知・啓発すること

具体的には、懲戒規定を定めることが想定されています。

## Q3 「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」とは?

A3 指針では次の二つの対応が想定されています。

- ① 相談窓口を定め、労働者に周知すること 相談窓口としては、内部の相談担当者を定め る方法だけでなく、相談対応を制度化しておく ことや、外部機関へ相談窓口を委託することも 想定されております。
- ② 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることその際、パワーハラスメントの発生のおそれがある場合等も含め、広く相談に応じ、内容に応じて適切な対応をとるべきとされています。

### Q4 「事後の迅速かつ適切な対応」とは?

A4 指針では次の四つの対応が想定されています。

- ① 事実関係を迅速かつ正確に確認すること 紛争調整委員会の調停の利用等もあり得ます。
- ② 被害者に対する配慮の適切な措置を行うこと 配置転換やメンタルケア等が考えられます。
- ③ 行為者に対する適切な措置を行うこと 配置転換や懲戒の検討等が考えられます。
- ④ 再発防止措置を講ずること

#### 義務を果たさないとどうなりますか?

**A5** 法は、義務履行確保のために、段階に応じて四つの制度を準備しています。すぐに厳しい処分がされるとは考え難いですが、事業主としては、それぞれの事情に応じて、できる限りの措置を講じておくことが良いでしょう。

- 助言・指導・勧告(法33条1項)
- ② 企業名公表(法33条2項)
- ③ 報告の請求(法36条1項)
- ④ 罰則(法41条):20万円以下の過料