

「対応はお済ですか？パワハラ対策の義務化」

2020年6月1日、企業のパワーハラスメント防止措置が義務化されたのをご存知でしょうか。

万が一、対応が済んでいない状況の中でパワハラ事案が発生した場合、事業主の責任は大きなものになります。



パワハラの定義

パワハラ(パワーハラスメント)は、次の①から③すべてを満たすものと定義づけられています。

職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

どのような言動がパワハラになるか

上記①から③の類型を元に「どのような言動がパワハラになるか？」具体的に考えていきましょう。

①優越的な関係を背景とした言動

上司と部下等、その言動を受ける側の者が抵抗や拒絶をすることができない関係性において行われるもの。

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

通常、考えられる範囲を超えて過度な要求や細かい要求をする等、明らかに一般的に考えられる範囲を超える言動。

③労働者の就業環境が害される

その言動により、労働者が身体的または、精神的に苦痛を与えられたために就業環境が害され、通常の仕事ができないような状態にされること。

以上の他、パワハラになるかどうかは、個別の事案ごとに具体的に判断されます。

元々の関係性や被害者側の受け取り方によっても判断が分かれることになるでしょう。

パワハラ防止のための事業主の責務とは

今回改正された労働施策総合推進法では、次のことを事業主の責務として明記しました。

なお、「労働者」には、自社の労働者だけではなく取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

■事業主の責務

○ハラスメント問題に対する労働者の関心と理解を深める

職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題(以下「ハラスメント問題」という。)に対する労働者の関心と理解を深めること

○研修の実施等の配慮

その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと

○労働者に対する注意等

事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと

パワハラ防止のために事業主が行うこと

パワハラ防止のために事業主は、次のことを行うことが義務付けられています。

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

パワハラ防止に関する方針を明確化するために就業規則等にその旨を明記し、労働者に周知・啓発する。

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口を設置し、労働者に周知する。

- 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

パワハラに関する事実関係の報告・連絡や行為者に対する措置、再発防止等の体制を構築する。

- その他

相談者や行為者等のプライバシーに配慮した対応を講じられるような体制を構築し、労働者に周知する。

相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を就業規則等に定め、労働者に周知・啓発する。

パワハラ防止のために今すぐ対応したいこと

今、この瞬間にも事業主の知らないところでパワハラが行われている恐れがあります。

パワハラが実際に発生するとパワハラ被害者は、「加害者本人」に加えて「事業主」にも損害賠償を求めるケースがあります。

事業主としての責任を最小限に抑えるための取り組みとして次のことが挙げられます。

①パワハラ防止措置を明記した就業規則の改定

②パワハラ防止のための従業員研修(定期的に実施)

なお、中小企業については2022年4月1日から義務化されるので、早目の対応を進めて行きましょう。

社会保険労務士法人GOAL 代表社員 社会保険労務士 久保田 慎平