

事業主のパワーハラスメント防止措置義務化（予定）について

いよいよ平成最後のニュースとなりました。令和が良い時代になると良いですね。さて、今回は、事業主のパワーハラスメント（以下「パワハラ」）防止措置義務化（予定）を取り上げます。

1. パワハラ防止措置義務化について

現在、「セクシャルハラスメント」と「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）」については、男女雇用機会均等法と育児介護休業法で事業主に防止措置を講じることが義務付けられていますが、パワハラの防止措置については、企業の自主対策に任されています。しかし、都道府県労働局や労働基準監督署における相談件数では「いじめ、嫌がらせ」が6年連続トップで右肩上がりに増え続けていることや、平成28年度の厚生労働省調査で、企業で働く人の1/3が「過去3年間にパワハラを受けたことがある」と回答するなど社会問題化しています。

また、昨年ILO（国際労働機関）は、「労働の世界における暴力とハラスメント」の防止に関する条約案を策定し、2019年の総会で採択する予定であり、加盟国にはこの国際基準に沿った取り組みが求められることとなります。

このような背景から平成31年3月、通常国会に提出された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」の中で、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の一部改正としてパワハラの防止措置義務化が取り上げられ、今後審議される予定です。

2. パワハラの定義

国会提出法案においては、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と記載されています。

（優越的な関係には、上司（先輩）⇒部下（後輩）だけでなく、部下（後輩）⇒上司（先輩）や同僚間の関係も含まれます。）

現時点のパワハラに関する詳細は、厚生労働省のパンフレット「職場でつらい思いしていませんか？」をご参照ください。（厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/>）

3. 防止措置の概要と罰則

具体的な防止措置は、法改正後に指針で示される予定ですが、現在想定される措置は、①パワハラ防止方針の明確化 ②相談窓口の設置 ③社内調査体制の整備 ④当事者のプライバシー保護 ⑤事後の迅速・適切な対応 ⑥加害者への対処内容について就業規則への記載 ⑦周知・啓発の実施 などです。

会社がパワハラの防止措置を講じていない場合、厚生労働大臣はその会社に勧告をすることができ、勧告に従わない場合、厚生労働省は社名公表することができます。さらに、厚生労働大臣は会社に対してパワハラ防止措置について報告を求めることができ、報告をしなかったり、虚偽報告をした場合に20万円の過料が科されます。

4. 施行時期

大企業は令和2（2020）年4月、中小企業は令和4（2022）年4月の見通しとなっています。

5. 周知・啓発の重要性

具体的にどのような行為をパワハラと判断するかは、法改正後に指針で示される予定ですが、パワハラの防止措置で困難と思われるのが、「業務上必要な指導」との線引きです。また、「パワハラと断定しきれないが、受けた者がパワハラと思う行為」であるグレーゾーンも少なからずあり、個人の価値観の相違がパワハラに該当するかどうかの判断をより困難なものとしています。

パワハラ自体はあってはならない行為ですが、パワハラと言われるのを恐れるあまり、上司が部下を指導できなくなってしまうのは、組織の運営に支障をきたします。役職が上位の方ほどパワハラの正しい知識に基づき「必要かつ適切な範囲」で部下に対応する必要があります。改正法の施行まで時間はありますが、従業員が安心して働くことができ、定着する職場作りのためには、日ごろから正しい知識の周知・啓発が重要です。

※弊所では、ハラスメント防止研修も行っております。お気軽にご相談ください。

ホームページ（「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索） <http://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページも更新しています。

※本記事の無断転載は禁止されております。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階 TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降のFAXがご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。 FAX 03-3369-2711