



経営インサイト

管理部門担当者様にとって注目のテーマに気付きをお届けする

2022年1月

管理部門注目のイベント

- 1日 電子帳簿保存法改正 国税庁
健康保険法改正 傷病手当金の支給期間が
通算化 厚生労働省
- 17日 防災とボランティアの日 内閣府
- 26日 文化財防火デー 文化庁

2022年4月1日から 中小企業も義務化!

『パワハラ防止法』 対策

2020年6月1日に施行され、大企業では職場のパワーハラスメント防止対策を講じることが義務化された「パワハラ防止法」。いよいよ、中小企業でも2022年4月1日から義務化されます。ハラスメントの定義から理解を深め、企業がとるべき対策について、假谷美香特定社会保険労務士にご解説いただきます。

令和2（2020）年6月1日、通称「パワハラ防止法」が施行されました。中小企業に関しては、約2年遅れて令和4（2022）年4月1日に施行されます。

パワハラ防止法の正式名称は、「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」といいます。この法律に「パワハラ防止」に関する規定を加えたことから「パワハラ防止法」と呼ばれています。

では、なぜこのような法律改正に至ったのか、ハラスメントに関する日本の現状を踏まえて説明をします。

ハラスメントに関する現状を理解するために分かりやすい統計があります。厚生労働省が、毎年発表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」です。

直近の統計は令和3年6月30日に発表された令和2年度のもので、この発表によると、令和2年度の総合労働相談件数は約129万件、民事上の個別労働紛争相談

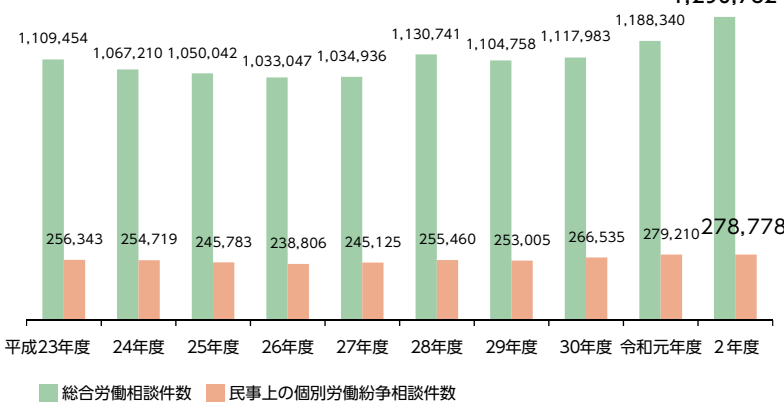
1 パワーハラスメントに関する日本の現状



特定社会保険労務士
人事コンサルタント
假谷 美香 氏

「日本企業にやりがいと生きがいをもったビジネスパーソンを増やす」をミッションに、日夜、管理職研修、教育制度の策定などを通してハラスメントの撲滅に努めている。

図表1 相談件数の推移



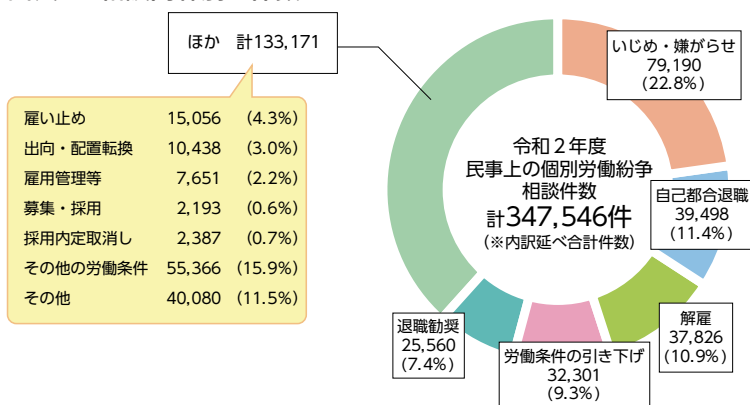
出典：「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」厚生労働省

件数は約28万件となっています（図表1参照）。

このうち民事上の個別労働紛争相談の内訳は「いじめ・嫌がらせ」が約8万件で、全体の約2割を占めています。令和元年度と比較すると多少減少傾向にありますが、9年連続、個別労働紛争相談のトップを占めていることには変わりありません（図表2参照）。

この「いじめ・嫌がらせ」の増加の流れをうけて、今まで厚生労働省は、職場のセクシユアルハラスメント、マタニ

図表2 相談内容別の件数



出典:「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」厚生労働省

2 法律から判断する パワーハラスメントとは?

パワハラ防止法及び指針において、職場における「パワーハラスメント」とは、以下のように定義付けられています。

ティハラスメントの法整備を行ってきました。そして、令和2(2020)年6月、パワーハラスメントに対する対策を法制化し施行しました。これが俗にいうパワハラ防止法です。

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つて、
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であり、①～③までの3つの要素を全て満たすもの

まず「職場」とはどこまでの範囲を指すか、です。
「職場」とは、労働者が業務を行う場所を指し、通常働いている場所以外の場所であつても、業務を行う場所は「職場」に含まれます。つまり、一概に全てというわけではありませんが、勤務時間外の懇親会の場や、社員寮や通勤中などであっても、「職場」に該当する可能性があるので注意が必要です。
「①優越的な関係」とは、「業務を行うにあたり、その言動を受ける労働者が行為者に対して、抵抗や拒絶をできない蓋然性が高い関係をいう」と定義付けられています。よつて、一般的によくいわれる「上司から部下」だけではなく、場合によっては「部下から上司」ということもあります。
「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた」とは、その言動が明らかに当該事業主の業務上必要性のない、また適切とは考えられない範囲を指します。例としては、人格を否定する発言(「給料泥棒」お前は何をや

てもダメだ」など)や、机をたたいて叱責するなどがあります。
「③労働者の就業環境が害される」とは、その行為者の言動が原因で労働者が身体的または精神的に苦痛を感じ、その能力を十分に発揮できなくなり、その結果、看過できないほど労働者が就業し難くなることを指します。

この判断において、重要なことは、あくまでも、「平均的な労働者の感じ方」を基準とするということです。なお、強い身体的・精神的苦痛を与える言動の場合は、1回でも「就業環境が害されるもの」になる可能性があるのです、注意が必要です。
現場からパワーハラスメントの線引きが難しいという話をよく耳にします。この点について、指針では、
「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」とされています。
つまり、一般的な指導全般をハラスメントといつているわけではなく、指導と称して相手の人格を否定するような言動をしたリ、悪意をもって嫌がらせをする、あるいはマイナスの感情を相手にぶつける態度をしたりする、そのようなことをパワーハラスメントと呼び、禁止をしています。
もちろん、職場内の円滑なコミュニケーションのために言動に注意することは必要ですが、過度に神経質になり、上司が正

3 「パワハラ防止法」が求める パワーハラスメント対策

就業規則等に「パワーハラスメントを行つてはならない」旨、及び「パワーハラスメントを行った者についての懲戒」につ

この項目では、法令上義務付けられている内容を説明し、具体的に何をどう実行すればよいか紹介します。
「パワハラ防止法」に定められているパワーハラスメント対策は以下の4つです。
(1)社内方針等の明確化及びその周知・啓発

しい指導をしないと、部下のパフォーマンスが落ち、本来持っている能力を発揮できなくなる可能性もあります。
適切な教育や啓発を行うことにより、管理職も一般の労働者もパワーハラスメントについて正しい知識を持つよう努め、トラブルになりそうな状況において指導をする際には、客観的な記録を残すようにするとよいでしょう。
参考のために、パワーハラスメントの6つの類型を紹介します(図表3参照)。パワーハラスメントの6つの類型とは、あいまいになりがちなパワーハラスメントの概念を、事例を示すことで明確にしようというものです。よつて、パワーハラスメントになり得るすべてを網羅したものではありませんが、パワーハラスメントをイメージするのに役立つと思います。

いて定め、労働者（管理監督者を含む）に周知・啓発を行います。

(2) 苦情などの相談に応じ、適切に対応するために必要な相談体制の整備

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知をします。また、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。具体的には、相談窓口の担当者に相談を受けたときの対応について研修を行ったり、マニュアルを作成したりしておくことです。

(3) パワーハラスメントが起こった場合、事後の迅速かつ適切な対応

パワーハラスメントが起こった場合、以下の措置が義務付けられています。

- ① 事実関係の確認を行う（相談者・行為者・第三者より）
 - ② 被害者に対する配慮のための措置を速やかに、かつ適正に行う
 - ③ 行為者に対する措置を適正に行う
 - ④ 再発防止措置を行う（パワーハラスメントを行ってはならない」旨に関する再周知及び研修・講習等を行う）
- (4) 併せて講ずべき措置**
- 実際にパワーハラスメントが起こった場合、とるべき措置は、以下の2点です。
- 相談者・行為者のプライバシーを保護すること**

プライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれます。

●不利益な取扱いの禁止（相談したこと、調査に協力したこと、都道府県労働局へ相談したこと、紛争解決の援助を求めたこと、あるいは調停の申請を行ったこと等を理由とすることに對するもの）

上記（1）～（4）の対策を実行するたに行うことは以下の3つです。

- ① 就業規則に必要事項を規定する（ハラスメントの禁止事項及びハラスメントを行った場合の懲戒処分、ハラスメントの相談窓口等）
- ② 教育を行う（ハラスメント防止研修及び再発防止研修等）
- ③ ハラスメントが起こった場合に速やかに対応する

②の教育を行うことについて、「専門知識もなく経費もかかるため難しい」という相談を受けることがあります。

この点については、現在、厚生労働省が『あかるい職場応援団』（<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>）というサイトで研修ツールを無料で配布しています。

研修用の動画やレジュメがダウンロードできますので、研修や講座を外部に委託することが難しい場合は、このサイトから企業に合ったものを選び、教育を行うことをお勧めします。

4 ハラスメントの起る本当の原因

なぜ、社会現象といえるほどハラスメン

トという言葉が流行し、法律で規制をしなければならぬほどハラスメントが起るのでしょうか。

さまざまな要因があると考えられますが、ひとつは世の中がストレスフルな環境にあるということでしょう。「忙しい」とは「心を亡くす」という言葉を語源としているといわれます。現代人の生きる環境は、忙しさと膨大な情報にあふれ、多くの人が自分のことだけに精一杯になっています。その結果、他人のことを考える余裕がなくなり、自分のことだけを考えるようになるでしょう。

職場のハラスメントとは、大人同士のいじめともいえます。では、子どもの世界はどうでしょうか。学校における子どもいじめが報道されます。結局のところ、子どもいじめがなくなるわけがありません。子どものころ、相手の心を気遣うことなく生きてきた人が、大人になったからといって、他者の心を察することができずはじめるはずがありません。いじめやケンカは、もとをたせば価値観の相

違です。生きてきた環境が違う、持って生まれた能力・資質が違う、影響を受けた両親や教師も違う、違うことばかりで構成されているのが人間です。

ハラスメントをなくすための根本的な施策は、ストレスを解消し、心の余裕を取り戻すこと。そして、ほんの少し、自分以外の人は自分とは違うということを理解し、心も体も違うもので構成された相手の心中を察して、自分も相手も気持ちよく働けるように心がけることだと考えます。

たしかに、法改正により、法的に義務付けられている措置を行っていくことは、企業として重要なことですが、もう一歩踏み込んで、まずは心に余裕を持つ施策をとること、そして、日常的に相手の気持ちを考え、企業に関わる全員が気持ちよく働ける組織をつくるということを企業の文化にすることが、根本的にハラスメントを防止する方法ではないかと筆者は考えます。

図表3 パワーハラスメントの6つの類型

<p>①身体的な攻撃 殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。</p> <p>②精神的な攻撃 人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。</p> <p>③人間関係からの切り離し 特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</p> <p>④過大な要求 新入社員に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。</p> <p>⑤過小な要求 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。</p> <p>⑥個の侵害 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。</p>
--

中小企業での「パワハラ防止」事例紹介

継続的な研修実施や小冊子配布等で未然防止

Z社 ●所在地：愛知県 ●業種：運輸業 ●従業員数：約220名



取組みのポイント

- ① トップのメッセージ……社長からハラスメント禁止のメッセージを発表
- ② ルールを決める……ハラスメント防止規程を作成
- ③ 実態を把握する……相談窓口やEAPカウンセラーの相談にて把握
- ④ 教育する……管理職向けと一般社員向けに継続的な研修実施
- ⑤ 周知する……小冊子を配布して周知を図る
- ⑥ 相談や解決の場……相談窓口、ハラスメント委員会の設置

パワハラ対策を始めたきっかけ

親会社からの要請や世間的なハラスメント問題への関心の高まりの中で、契約をしている会社のカウンセラーから研修の実施を勧められたこともあり、本格的に対策に取り組むことになりました。

管理職、一般社員それぞれに研修実施

まず行ったのは、ハラスメント防止研修の実施です。120名ほどの管理職を対象に、ほぼ1年おきに3回ほど実施しました。1回のみではなかなか浸透しないため、内容を工夫しながら継続的に行っています。更に、最近のハラスメント相談の内容を見ると、ハラスメントには該当しないような、人間関係やコミュニケーション上の問題だと思われるものをハラスメントとして相談してくるケースが多々見受けられます。そこで若い社員達にも、どのような言動がハラスメントになるのかを知ってもらうため、一般社員向けの研修も実施しました。

ルールづくりと小冊子配布等による周知

次にルールづくりに取り組みました。元々就業規則にはセクハラやパワハラ禁止の規定が載っていたのですが、より詳しく規定するため、ハラスメント防止規程を作成し、パワハラ、セクハラとなる言動の定義や、ハラ

スメントの申し立てがあった場合に委員会を立ち上げて解決するまでの流れを明確化しました。

また、社員向けの行動基準の中にもハラスメント予防の文言を盛り込み、あわせて相談窓口の連絡先を掲載しています。

更に、常にハラスメント予防を意識してもらえるよう社員一人ひとりにハラスメント防止に関する小冊子を配布しました。この小冊子には、ハラスメントのチェックリストが載っているのですが、各部でこのチェックリストの読み合わせを実施し、人事に報告してもらうという取り組みも行っています。

定期的な委員会開催でハラスメントのない職場づくりへ

元々、大きなハラスメント問題は起こっていませんでしたが、相談窓口の設置により悩みを話しやすくなったという効果があると思います。また、管理職は「研修後、言い方に気を付けるようになった」と言っており、働きやすい職場づくりにもつながっています。

当社では6カ月に一度ハラスメント委員会を開催し、直近の相談内容の分析をして次の対策を検討しますが、今後もハラスメントのない明るい職場づくりに向けて様々な取り組みを行っていこうと考えています。

出典：「中小企業における職場のパワーハラスメント対策の好事例」（厚生労働省）<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/0000178025.pdf>

本紙に掲載の記事は2021年11月30日時点での情報を基に作成しております。

発行：株式会社 星和ビジネスリンク

本社：〒108-0014 東京都港区芝 4-1-23 三田NNビル4階
TEL: (03) 5439-2370 (大代表) FAX: (03) 5439-2371

※本誌からの無断転載、コピーを禁止します。(非売品)

●お届けいたしましたのは



NISSAY

(生 21 - 5511, 法人開拓戦略室)