

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第1回 パワハラ防止法への対応

はじめに

はじめまして。姫路みらい社労士事務所の田中美和です。

これから本誌で、企業様の明るい未来につながるような労働法のこぼれ話を連載させていただきます。初回の連載テーマは「ハラスメント」についてです。

1. 中小企業への義務化

ご存知の通り令和2年6月から改正されたいわゆるパワハラ防止法が施行されたところですが、対象が大企業に限られたものでした。

それが、この4月から中小企業も含めて対象となり、いよいよ、すべての企業において対応が求められています。

すでにパワハラ対策に取り組んでいる事業者の方もいらっしゃると思いますが、中小企業も義務化されたばかりのこの時期に、改めてパワハラ防止法の概要や防止対策の内容などについて解説します。

2. パワハラ防止法の背景

「パワハラ防止法」の正式名は、「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。

厚生労働省が実施した調査において、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は31.4%にも上り、また、都道府県労働局に対する「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も年々増加傾向にあり、対策は喫緊の課題でした。

そこで、パワハラ防止法は、パワーハラスメントの定義を行い、防止のための「雇用管理上の措置」の義務化や不利益取扱の禁止などの責務を明確化し、防止対策が強化されました。

3. 職場における

「パワーハラスメント」の内容

まずは、パワーハラスメントの定義と内容を確認します。

(1) パワハラの内容について

厚生労働省が告示した「職場におけるハラス

メント関係指針」によると、パワハラとは、「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であり、①～③の要素を全て満たすもの」とされています。

ただし、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ません。

(2) 「職場」について

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を示し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、「職場」に含まれます。

(3) 「労働者」について

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などのいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

(4) パワハラ3要素(①～③)の具体的内容について

①優越的な関係を背景とした言動とは、業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

③就業環境が害されるとは、当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

おわりに

初回はまずハラスメント対策を取り組むうえで、知っておくべき基本となることを解説しました。次回はパワハラ6類型等について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部149-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>