

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2回 パワハラ6の6類型、事業主が雇用管理上講ずべき措置等

はじめに

第1回では、パワハラ6の定義とその具体的内容について解説いたしました。今回は、パワハラ6の6類型や事業主が雇用管理上講ずべき措置等について解説します。

1. パワハラ6の6類型

厚生労働省は「職場におけるハラスメント関係指針」において、前回解説したパワハラ3要素を踏まえ、代表的な言動の類型を6つの類型として具体的に示しています。

- I. 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- II. 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- III. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- IV. 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- V. 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- VI. 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

ただし、これらの類型は限定列举ではないため、個別の事案の状況ごとに適切な対応をすることが必要です。

2. 事業主が、雇用管理上講ずべき措置の内容

第1回では、パワーハラスメントの定義・内容を確認しましたが、それでは具体的にどのような防止対策を行えば良いのでしょうか。

厚生労働省の「職場におけるハラスメント関係指針」では、事業主が雇用管理上、講ずべき措置として、以下の4つの措置を定めています。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場におけるパワハラの内容やパワハラを禁止する旨の方針を明確にし、パワハラを行った場合には、厳正に対処する旨の方針や対処の内容を、就業規則等の文書に明記し、労働者に周知啓発する必要があります。

社内報やホームページなどにパワハラ6の対策方針を掲載することや、定期的にパワハラ6の内

容や発生原因などに関する研修や講習を実施することも必要です。

(2) 相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

実際にパワハラに関する相談に対応することができる相談窓口を設置することや、当該相談窓口の担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにすることが必要です。

社外に弁護士等の専門家を窓口とする相談窓口を設置しておくことや、実際に相談を受け付けた際のマニュアルを定めておき、迅速にそして適切に対応できる制度を構築しておくことが有用です。

(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

パワハラが発覚した場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、確認できた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置と、行為者に対する措置を適正に行い、再発防止に向けた措置を講ずる必要があります。

相談者と行為者に対する事実確認の際、事案の性質によっては、中立な第三者として、弁護士等の専門家から事実関係を聴取してもらうなどの措置を講ずる必要もあります。

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

相談者や行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていること、また、就業規則等の文書に規定するなどして、相談したことを理由に解雇その他不利益な取扱いをしないことを、労働者に周知する必要があります。

以上のとおり、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、4つの措置が示されていますが、すでに対策が義務化されているセクシャルハラスメント等の防止対策と類似する部分が多く、これまでの経験を活かしつつ、パワハラ防止対策についても必要な措置を講じていきましょう。

おわりに

今回は中小企業がパワハラ防止対策に取り組むメリット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194-9

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