

知って得する!

法律コラム



弁護士 辻佐和子

今年の4月から中小企業にも義務化!
「パワハラ防止措置」について

弁護士法人よつば総合法律事務所

経営法務全般。特に、人事労務問題、契約書等のリーガルチェック、紛争対応(債権回収・株主間紛争・その他企業様の各種訴訟)が主な取扱い業務。

千葉県内の企業様を中心に270社超の企業様と顧問契約を締結。(2021年1月1日現在)

柏事務所: 〒277-0005 柏市柏1-5-10 水戸屋番館ビル4F Tel: 04-7168-2300

千葉事務所: 〒260-0015 千葉市中央区富士見1-14-13 千葉大栄ビル7F Tel: 043-306-1110

Email: info@yotsubasougou.com

こちらから企業法務サイトが
ご覧になれます。

はじめに

よつば総合法律事務所の辻佐和子です。

今年の4月1日より、中小企業に対してもパワハラ防止措置が義務化されました。本義務化は労働施策総合推進法の改正によります。この記事では、中小企業にどのような措置を取ることが求められているのかをご説明します。

「パワハラ」の定義

次の3つを全て満たす行為が「パワハラ」にあたる
とされています。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就労環境が害されるもの

従業員が業務を遂行するすべての場所におけるこれらの行為がパワハラに当たります。また、就業時間外の行為であってもパワハラになり得ます。

講じるべき措置

では、どのようなパワハラ防止措置を講じることが義務化されたのでしょうか。具体的な内容は次のとおりです。

① 事業主の方針等の明確化及び周知・啓発

パワハラの内容及びパワハラを禁止することを周知し、パワハラをした者に対しては厳正に対処する旨を就業規則等に記載して周知することが必要です。

就業規則については、「第〇条 職場におけるハラスメントの禁止 パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、第〇条(服務規律)及び第△条(懲戒)のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。」と記載して、規程を別途定めるといった方法でも大丈夫です。

また、周知の方法としては事業所にポスターを掲示することが考えられます。各労働局のウェブサイトにある周知例(ポスター)を活用するのも良いでしょう。

② 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、相談担当者が適切に対応でき

るようにすることが求められています。具体的には、相談担当者に対し、相談を受けた場合の対応に関する研修を受けさせることが考えられます。社内での人材の確保が難しければ、弁護士や社労士といった外部の専門家を頼る方法もあります。

③ 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応

パワハラらしき行為を会社が認識した場合には、被害者と加害者の双方から個別に話を聞くなどの方法で迅速・正確な事実確認を行い、被害者に対する配慮の措置と行為者に対する措置を適切に行わなければなりません。

また、再発防止措置を取ることも求められています。方法としては、行為者に対して再発防止研修を実施したり、部下の適正な指導・育成が可能であることを昇進の条件にしたりすることが考えられます。

④ ①～③と併せて講ずべき措置

相談者・行為者のプライバシーを保護する措置を講じ、周知しなければなりません。面談の際は、周りに声が聞こえない個室を用意するなどの配慮が必要です。

また、相談・事実確認への協力をしたことが不利益に扱われないような措置を講じ、周知・啓発することも求められています。具体的には、行為者を異動させて、相談者とは業務上関わりを持たないようにする、相談者と相談担当者、人事部担当者の3名で定期的に面談を行うなどの方法があります。

おわりに

パワハラ防止法には罰則が定められていないため、パワハラ防止措置を講じなかったとしても罰金を取られたりはありません。しかし、職務中のパワハラ行為に関して会社の責任を問われた際に、努力義務となっている防止措置を講じていなかったことが判明すれば、企業の責任は認められやすくなります。また、パワハラ防止措置を講じていないことで勧告を受けたり、勧告後も改善しない場合には会社名を公表されたりするリスクもあります。

こうしたリスクを小さくし、パワハラ被害から会社の雰囲気を守るためにも、パワハラ防止措置を講じておくようにしましょう。