

## みなと工業会 [第346回朝食会結果]

# 本年4月全企業が対象となった「労働施策総合推進法(通称 パワハラ防止法)」について研鑽しました!

本格的な夏の訪れを前に、夏日が続く6月21日(火)HOTEL THE K NOT YOKOHAMAにおいて44名の出席で開催致しました。

当日は、新型コロナウイルスの感染状況や国、行政の対応などを参考にしつつ、3年ぶりに朝食を伴う「朝食会」として開催、テーマは、本年4月より全ての企業を対象となった「労働施策総合推進法(通称 パワハラ防止法)」が施行されたことから、「企業におけるハラスメント対策について」と題して、神奈川労働局雇用環境・均等部指導課課長山崎嘉之氏をゲストに開催致しました。



加藤会長より「6月に入りまして梅雨も半ばに入っておりまいりましたが、今の時期は紫陽花がうつくしく咲いておりますので、見る時間もありますれば心も落ち着くやに思っております。

6月に入りまして、事業も多くなっておりますが、8月2日(火)に納涼事業を行います。この日は、第99代内閣総理大臣の菅 義偉氏をお迎えする事としております。事業部会の要請もありまして、ちょっと無理かとは思いましたが、事務局にお伺い致しましてお願い致しましたところ快諾を頂きました。せっかくですのでお話を聞きたいと言う方々にも参加頂けたらと思っておりますのでよろしくお願い致します」と話され、本日のゲストの紹介とお礼を述べられました。事務局より、事務局より新規参加者の紹介及び報告事項、加藤会長が挨拶で述べた「令和2年度納涼事業」の案内を行ない講演に入りました。

### 第9章「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置」が、パワハラ防止に関する規定です!

本日は「企業におけるハラスメント対策について」と題してお話をさせていただきます。神奈川労働局は、厚生労働省の組織で、都道府県単位で設置されております。神奈川労働局雇用環境・均等部は横浜馬車道の横浜第二合同庁舎にあります。私の所属しております指導課は、元々婦人少年室、雇用均等室の名称で女性問題、パートタイマー・アルバイト等の非正規労働者問題を取扱う部署でしたが、組織変更し、最近では対応する法律が増えました。「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」、「労働施策総合推進法」、「個別労働紛争解決促進法」等の法律を所管しています。

今日のお話の中心になるのは「労働施策総合推進法」です。これも略称ですが、我々はさらに略して「労推法」と呼んでおります。労推法は、昭和41年に成立した「雇用対策法」という法律が元になっています。雇用対策法が平成30年の「働き方改革関連法」で、改正され現在の法律になりました。労推法は「パワハラ防止法」と言われることもあります。

働き方改革関連法による改正で第9章「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置」が加わりました。この第9章がパワーハラスメント(以下パワハラ)防止に関する規定です。

### パワハラとは職場において行われるもので①優越的な背景をした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③職場環境が害されるもので、この3つを満たす必要があります!

第9章の中でも、第30条の2「事業主は、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って、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならな



い」が、パワハラ防止対策を規定した条文です。

この条文を簡単に言うと、パワハラに対して、労働者の相談に応じ、適切に対応するため必要な体制整備、その他の管理上の必要な措置を行ってください、ということです。

パワハラが何かについては、職場において行われるもので、①優越的な背景をした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③職場環境が害されるもので、この3つを満たす必要があります。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該当しません。詳細については、告示、ガイドラインの中で定められています。

セクシュアルハラスメント(以下セクハラ)は、職場において行われる①労働者の意に反する②性的な言動によって③労働者の労働条件について不利益を受ける又は就業環境が害されるものをいいます。男女雇用機会均等法第11条で定められています。事業主の皆さんが対策としてやっていただくべきことは、「当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」となっており、先程のパワハラとほとんど同じです。

セクハラについても男女雇用機会均等法で原則の定義や必要上の措置を記載し、告示、ガイドラインの中で細かい内容を示しています。

その他、雇用環境均等部指導課で所掌している法律では、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(マタニティハラスメント、パタニティハラスメント)、介護に関するハラスメント(ケアハラスメント)、顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)、これらについても対応をお願いしております。

**勤務時間外の「懇親の場」とか社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは該当します!**

パワハラも、セクハラも、職場において行われることが対象になりますが、注意していただきたいのは、勤務時間外の「懇親の場」とか社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当することがあることです。判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

対象となる「労働者」とは、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。

また、派遣労働者、取引先の労働者、就職活動中の学生、求職者も対策の範疇に入れていただきたいと思います。

「優越的な関係を背景とした言動」で一番念頭にあるのは、上司、部下の関係です。上司の方から部下に対して抵抗や拒絶することが出来ない蓋然性が高い関係で、上司の方から部下に対しての指揮命令等の言動はパワハラに該当する可能性があります。

但し、同僚や部下からの言動であってもパワハラに該当することがあり得る点がポイントになってきます。例えば、上司よりも部下の方が経験値とか仕事の内容に熟知されているようなケースも時々あると思います。そうした場合に部下の方から厳しい言動があると、場合によってはパワハラにあたる可能性があります。

逆に言いますと優越的な背景がまったくない場合は、同じ社員同士、上下関係も経験も同じ場合で何らかの言動で職場環境を害されたとなった時にパワハラにあたるかということ、それはいじめ嫌がらせの範疇になります。いじめ嫌がらせに厳密な定義はありません。これも何らかの形で対処していただきたい問題ですが、労推法の範疇からは外れます。



## 業務上必要かつ相当な範囲を超えているものでなければパワハラには当たらないという事になります!

つぎに、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」とは何かです。パワハラで一番問題になるのは、この部分だと思えます。

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。裏を返せば、業務上必要かつ相当な範囲を超えているものでなければパワハラには当たらないということになります。

上司としては、業務の必要性上どうしてもこれは必要だから熱心に指導することは当然です。しかし、それが度を超えていけばパワハラに当たる可能性があるということです。

次に、「就業環境が害される」とは何かです。労働者が当該言動を受けて、結果として精神疾患になったとか、休みが続くような精神状態であれば、職場環境を害されていると判断されると思われます。職場環境が不快になったと感じるかは、個人の感じ方がありますので平均的な労働者の感じ方を基準に捉えましょう。

言動の頻度や継続性は重要です。例えば一人の労働者に対して仕事の必要性上ある程度叱責をすることもありますが、それが度を過ぎるとか、回数が増える、あるいは一回だけの言動であったとしても、かなり強い言い方であった場合は、就業環境を害する場合があります。具体的な例としては表を参考にしてください。

### パワーハラスメントに該当すると考えられる例／しないと考えられる例

- 職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、**代表的な言動の類型**としては以下の**6つの類型**があります。**類型ごとに典型的にパワーハラスメントに該当し、又はしないと考えられる例**としては以下のようなものがあります。

代表的な言動の類型	(イ) 該当すると考えられる例 ※	(ロ) 該当しないと考えられる例 ※
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。(★1) ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする

代表的な言動の類型	(イ) 該当すると考えられる例 ※	(ロ) 該当しないと考えられる例 ※
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 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)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、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 ③ 労働者に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	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる

代表的な言動の種類	(イ) 該当すると考えられる例 ※	(ロ) 該当しないと考えられる例 ※
(5) 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)	① 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 ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 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 ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する(★2)	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

(4)の「過大な要求」は、本来その人が行うべき業務に対して明らかに不要だとか、不可能なことを命じるといふこともパワハラにあたる可能性があるということです。

その人の育成のために、ある程度困難性がある業務を行わせることは当然業務の範疇になりますが、その程度が度を越えている場合はパワハラにあたる可能性があります。

繁忙期に、通常以上の業務を任せることも場合によってはあるでしょう。どの職場でも1年間通して同じ業務量ということはほとんどないと思いますので、その人がどう感じるかということも問題になるかもしれません。

(5)の「過小な要求」については、本来は能力ある方に対して明らかに簡単な業務を行わせるケースについては、パワハラにあたる可能性があるということです。

「個の侵害」については、上記の表について確認しておいてください。

このようなパワハラ問題に対して、事業主の方々は何をやっていただくかです。

まずは、事業主の方針の明確化、及びその周知・啓発をしていただく、相談に応じる、そのために体制整備をしていただくことが必要です。実際に、パワハラが生じた場合、事後の迅速かつ適切な対応をしてください。併せて、その方のプライバシーや申し立てたことに対して不利益な取り扱いをしない扱いをお願いしたいと思います。

事業主の方針の明確化とか、周知・啓発をすることは、パワハラを行ってはならないということを経営者の意思としてはっきり明言していただくことです。管理職や監督者を含んだ全ての労働者にハラスメント行為者を厳正に対処することを周知・啓発をしていただくこととなります。

就業規則に記載する具体例(内容省略)として記載しておりますので参考にしてください。就業規則に規定を設けるだけでなく、ホームページに掲載する、社内報に掲載する、或いは企業規模によっては、内容を掲示していただくことも必要です。

イントラネットとかで周知・啓発・通知を行ってケースも多いと思いますが、労働者全員に必ず見ていただけるようにすることがポイントになります。

**今年の4月から中小事業主の皆様方もこの義務が課せられましたので、労働者を一人でも雇っている事業主は体制整備が必要になってきます!**

次に、相談窓口を定めることが大きな問題になってきます。例えば大きな会社であれば総務人事などに窓口を設置することは可能ですが、小規模の会社ですと窓口を設けることが難しいこともあり得ます。相談者が公正な立場で相談が出来るかどうかポイントになると思います。

今年の4月から中小事業主の皆様方もこの義務が課せられましたので、労働者を一人でも雇っている事業主は体制整備が必要になってきます。



いる事業主は体制整備が必要になってきます。

相談窓口を社内に設けることは義務付けられていませんので、規模が小さい会社等で、社内で対応できない場合は、社外の相談窓口を弁護士事務

所、社労士事務所をご利用いただくのも一つの方法かもしれません。

いじめ嫌がらせは、パワハラではないので相談を受け付けないとすれば問題です。職場環境が害されることに変わりませんので、相談内容は幅広く受けていただくことが重要です。

事実関係を調査する場合は、迅速かつ正確に確認してください。事後措置としては被害者の配慮を適正にやってください。人事配置が可能であれば対応してください。業務の軽減や、業務内容を変更することも必要でしょう。

相談者、行為者等のプライバシーを保護していただくことも十分に考慮してください。調査の過程で第三者の方に話を聞くことも必要になります。相談や調査に協力したことを理由にして不利益な取り扱いをしないことが必要です。社内体制としては、パワハラだけでなく、セクハラをはじめとした他のハラスメントを一体的に相談できる体制が一番望ましいです。その背景となる要因を解消するための取り組みが未然に防止するためのポイントになります。

**事業主の責務としては、職場におけるハラスメントを行わないという理解をして、何よりもハラスメント問題に関心、理解を深めていただく。労働者もハラスメントに問題意識を持ち、言動に注意を払い事業主の講じる処置を協力する事が重要です!**

最近若い方は叱られ慣れていない方も多いため、少しの叱責でもパワハラと受け取られかねません。上司の方は叱り方に問題がないか注意が必要です。大勢の前で叱責をする。このような叱り方は駄目だとお考え下さい。

叱り方をうまくやっていただく為の管理者の研修も必要になってくると思われます。上司の方も人間ですので、部下の方が上手く動いてくれない場合に感情的に苛々することも無い訳ではないと思いますが、この時にどう対応するか、いわゆるアンガーマネジメント、怒ってもすぐ口に出してしまわないための研修も必要になると考えられます。

事業主の方は、直接職場の雰囲気分からないケースもありますから、アンケートなどを行うことも有効かもしれません。

パワハラ、セクハラ等の定義の中で「労働者」に対するものをいうと説明しましたが、望ましい取組としては、同じ対応を労働者以外の方に対しても併せて講じて下さい。特に、ここ数年問題になっております就活生に対するセクハラがあり、労働者ではないセクハラには当たらないと考えないとも限りませんので適切な研修をお願いします。

また、カスタマーハラスメント、顧客からの著しい迷惑行為についてもマスコミで問題になっています。それを受けた労働者のケアをどうするかという観点からお考え下さい。こうした対応マニュアルを作っておくことも必要です。

事業主の責務としては、職場におけるハラスメントを行ってはならないという理解をしていただくことが必要になります。労働者や他の方々に耳を傾けて注意を払って下さい。そして、何よりもハラスメント問題に関心、理解を深めていただくことが重要です。

労働者もハラスメントに問題意識を持ち、言動に注意を払ってください。事業主の講じる処置を協力することでやっていただくことが必要です。

最後に、厚生労働省の委託するポータルサイトに「明るい職場応援団」をご紹介します。こちらには、事業主の方針説明、就業規則、研修テキスト、アンケート、動画、カスタマーハラスメントの対策マニュアル等が掲載してありますので、このサイトにアクセスして参考にさせていただきたいと思います。

と話され、質疑に移りましたが、直接企業活動に関する問題とあって活発な質疑が行われるなど、タイムリーなテーマの朝食会となりました。

