

## QUESTION?

職場でのパワハラ防止のため、何か対応が必要ですか。

## ANSWER!!

### 1 パワハラとは

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をいいます（労働施策総合推進法第30条の2）。

この定義を満たす典型例（パワハラ6類型）が、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・酷い暴言）、③人間関係からの切離し（隔離・仲間外し・無視）、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）、⑤過小な要求（業務上の合理性がなく、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）、⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）です。

### 2 使用者のハラスメント防止措置義務

使用者は、パワハラ防止措置を義務付けられています（同法第30条の2第1項）。

雇用管理上講ずべき措置の具体的内容としては、①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（パワハラを行ってはならない旨の方針やパワハラ行為者に対する懲戒規定を定めて周知する、研修を実施する等）、②相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（相談窓口を整備・周知する、相談窓口の担当者が状況等に応じて適切に対応できるようにする等）、③パワハラが発生した場合の迅速かつ適切な対応（事実確認、確認後の被害者に対する適切な配慮・パワハラ行為者に対する適正な措置、改めてパワハラ防止の周知・啓発等）が求められています（※詳細は厚生労働省「事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針（R2.1.15厚労告5号）」を参考にして下さい）。

仮に、パワハラ防止措置義務違反があった場合、都道府県労働局長が使用者に報告を求めたり、助言・指導・勧告を行い、勧告に従わない場合に企業名を公表したりすることがあります。紛争調整委員会による調停の対象にもなります。また、防止措置をとらないなど労働者の職場環境への配慮が十分でない場合の職場環境配慮義務違反（債務不履行）や不法行為を理由に損害賠償責任を負う可能性も出てきます。

そのため、パワハラを大きな経営リスクとして捉え、その防止・早期発見・迅速適切な対応に努めることが必要です。

### 3 不利益取扱いの禁止

ハラスメントを相談したこと、使用者による調査に応えるなど相談対応へ協力したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されています（同法第30条の2第2項）。

## POINT

- 使用者には、パワハラ防止措置が義務付けられています。具体的には、パワハラ防止の周知・研修の実施、相談窓口の整備、パワハラ発生時の適切な対応等が求められています。
- パワハラ防止措置が不十分とされた場合、労働局長による勧告等や債務不履行責任・不法行為責任を負う場合があるため、その防止・早期発見・迅速適切な対応に努めましょう。
- ハラスメントを相談したこと、相談対応へ協力したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されています。