

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- 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 労働者の就業環境が害されるもの

※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は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●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。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1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。
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	●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。
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	●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。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●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。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
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	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止 されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備**すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために 

あかるい職場応援団 HP 



2022 年 5 月度 中小部会

「中小企業におけるパワーハラスメント防止措置」研修会

職場におけるパワーハラスメント対策について

目 次

- 第 1 はじめに
- 第 2 パワーハラスメントとは
 - 1 定義
 - 2 判断要素
 - 3 パワハラの代表的な言動の種類
- 第 3 事業主及び労働者の責務
 - 1 事業主の責務
 - 2 労働者の責務
- 第 4 事業主が講じるべき雇用管理上の措置等
 - 1 雇用管理上の措置
 - 2 不利益取扱いの禁止
 - 3 望ましい取組
- 第 5 パワハラにならないための心得
- 第 6 まとめ

2022 年 5 月 6 日

職場におけるパワーハラスメント対策について

弁護士法人 御堂筋法律事務所

弁護士 福 岡 宏 海

第1 はじめに

2022 年 4 月 1 日より、令和元年 5 月 29 日付改正の労働施策総合推進法¹（いわゆるパワハラ防止法）が、中小企業においても適用されることとなり（大企業については 2020 年 6 月 1 日から既に適用開始済み）、職場におけるパワーハラスメント対策（以下「パワハラ対策」といいます。）が全ての事業主の義務になりました。

もっとも、パワハラ対策を怠ったとしても、パワハラ防止法上、罰則規定はありませんが²、パワハラ自体、労働者が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権にかかわる許されない行為であるうえ、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題ですし、パワーハラスメントを含むハラスメントが職場で放置されれば、使用者責任や役員個人の責任が問われる訴訟³に発展するリスクもあります。

また、一方で、事業主において適切なパワハラ対策を講じ、職場環境を改善することは、業績の向上につながるという側面もあります。

よって、今般の改正労働施策総合推進法の施行を契機として、事業主としては、しるべきパワハラ対策を講じることが必要不可欠であるといえます。

なお、事業主が雇用管理上講ずべき措置等については、「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（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）」において具体的に示されています。

第2 パワーハラスメントとは

¹ 正式名称は、「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」（旧雇用対策法）といます。

² ただし、厚生労働大臣は、雇用管理上の措置義務を怠っている事業主に対して、助言・指導、勧告を行うことができ、勧告に従わない場合には、その旨を公表することができる（パワハラ防止法第 33 条第 2 項）。

³ パワハラを受けた労働者から使用者に対して、使用者責任に基づく損害賠償請求や職場環境配慮義務違反に基づく損害賠償請求が行われるおそれがあることに加え、役員個人に対しても、会社法第 429 条に基づいて損害賠償請求が行われるおそれがある。

1 定義

パワハラ防止法において、パワーハラスメントは、「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関係が害される」ことと定義されています（パワハラ防止法第30条の2第1項）。

要するに、職場におけるパワハラは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景として言動であって、
- 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⁴の就業環境が害されるもの

であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます、

よって、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、職場におけるパワハラには該当しないということになります。

2 判断要素

(1) 「優越的な関係」とは

職場の上司と部下だけでなく、先輩・後輩、同僚間、さらには部下から上司に対するものなど、職場の人間関係に基づく優位性も含まれると考えられています。

例えば、同僚や部下が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力を得なければ、業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合などがこれにあたります。

(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がない、またはその態様が相当でないものを指します。

これに該当するか否かの判断にあたっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性等）を総合的に考慮することになります。

その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要です。なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワハラに当たり得ます。

⁴ パートタイム労働者、契約社員などの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、派遣労働者についても、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に措置講じる必要があります。

(3) 「就業環境が害される」とは

当該言動により、労働者が身体的また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、当該労働者が就業するうえで、看過できない程度の支障が生じることを指します。

これに該当するか否かの判断にあたっては、平均的な労働者の感じ方、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業するうえで看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるか否かを基準とすることになります。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的または精神的苦痛を与える態様の言動の場合は、1回限りでも、就業環境を害するといえる場合があります。

(4) 小括

業務上適正な範囲の業務指示や指導なのか、それともパワハラにあたるのか悩ましいケースもあります。パワハラは被害者側の発言や行動等がきっかけとなる場合や被害者側にも落ち度がある場合も多く、上司も人間である以上、常に冷静な判断で最善の対応ができるわけではなく、それが全てパワハラであると断じてしまうと、上司のモチベーションの低下や本来行われるべき業務上の指示・指導も委縮してできないことになってしまうおそれがあります。結局のところ、パワハラに該当するか否かは前後の事実関係やその他日常の人間関係も含めて、総合的に判断するほかないのが実情です。

3 パワハラの代表的な言動の類型⁵

(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）

・名古屋高裁平成20年1月29日付判決

Y1の従業員であったXが、勤務中、同社の従業員であったY2から胸倉を掴まれ、頭・背中・腰を板壁に叩きつけられたり頭突きされたりといった暴行を受けるとともに、その後の労働者災害補償保険法の申請手続等において、同社の従業員Y3から、「いいかげんにせいよ、お前。おー、何考えてるんかこりゃ。ぶち殺そうかお前。調子に乗るなよ、お前。」という暴言を吐かれるなどの不当な対応を受け、これによって外傷後ストレス障害（PTSD）に罹患などと主張し、Y1らに対し、不法行為による損害賠償等を請求したという事案において、裁判所は、Y2の上記暴行やY3の暴言につき、違法性があると判断した事例

・仙台高裁秋田支部平成4年12月25日付判決

⁵ これらは職場のパワハラ全てを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではありません。

鉄道会社Y 1に勤務するXが労働組合のマークが入ったベルトを身に着けて作業に従事していたところ、上司Y 2が就業規則違反を理由に就業規則の書き写し等を命じ、手を休めると怒鳴ったり、用便に行くことも容易に認めず、湯茶を飲むことも許さず、腹痛により病院に行くことも暫く聞き入れなかったという事案において、就業規則の軽微な違反に留まるベルト着用に対し、就業規則の書き写しを命じたことは合理的教育的意義を認め難く、Xの人格を徒に傷つけ、健康状態に対する配慮を怠るものであったこと、教育訓練は見せしめを兼ねた懲罰的目的からなされたものと推認され、目的において不当なもので、肉体的精神的苦痛を与えて、Xの人格権を侵害するものであるとして、教育訓練についての企業の裁量を逸脱し、濫用した違法なものであるとして、Y 1及びY 2に対して、不法行為と使用者責任による損害賠償責任を認めた事例

(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

・東京地裁平成20年11月11日付判決

化粧品販売等会社Y 1に美容カウンセラーとして採用されたXが、代表取締役Y 2、部長Y 3、課長Y 4より、「役立たず」、「無能」、「辞めろ」などといったその人格を否定するような罵倒やいじめを行ったことに関し、不法行為が認められた事例

・さいたま地裁平成16年9月24日付判決

病院Y 1に勤務していた看護師Aが、先輩看護師Y 2から飲み会へ参加強要や個人的用務の使い走り、何かあると「死ねよ」と告げたり、「殺す」などといった暴言等のいじめを受けて自殺した事案において、先輩看護師Y 2の不法行為、病院Y 1の安全配慮義務の債務不履行責任が認められた事例

(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

・東京高裁平成5年11月12日付判決

私立高校の女性教諭Xから授業その他一切の校務分掌の取り上げたこと、何の仕事も与えないまま4年半に亘って1人部屋へ席を移動させたこと、さらに7年近くに亘って自宅研修等をさせたことなど学校法人Yによる一連の措置は、業務命令権の濫用として違法であるとされた事例

(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）

・横浜地裁平成11年9月21日付判決

Y 1社の営業所に所属するバスの運転士Xが、駐車車両に路線バスを接触させる事故を起こしたことに関し、運転士Xには過失がないのに、営業所長Y 2が十分な調査を尽くさずに、Xを下車勤務とし、期限を付さないで炎天下の営業所構内除草を命じたことが、下車勤務の目的から逸脱し、手段として不相当であって、営業所長としての裁量の範囲を逸脱した違法な業務命令であるとされた事例

- (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）

・東京地裁平成7年12月4日付判決

外資系銀行Yにおいて勤続33年、課長まで経験したXを総務課（受付）へ配転したことは（総務課の受付は、それまで20代前半の女性の契約社員が担当していた業務であり、しかも、単純労務と来客の取次を担当するものであった。）、元管理職であるXを殊更にその経験・知識にふさわしくない職務に就かせ、働きがいを失わせるとともに、行内外の人々の衆目にさらし、違和感を抱かせ、やがては職場におられなくさせ、自ら退職の決意をさせる意図の下にとられた措置ではないかと推知されるところであり、このような措置は如何に実力主義を重んじる外資系企業にあり、また経営環境が厳しいからといって是認されるものではなく、Xに対する総務課（受付）配転は、Xの人格権（名誉）を侵害し、職場内・外で孤立させ、勤労意欲を失わせ、やがて退職に迫りやる意図をもってなされたものであり、外資系銀行Yに許された裁量権の範囲を逸脱した違法なものであって不法行為を構成するとされた事例

・富山地裁平成17年2月23日付判決

勤務先Y1の闇カルテルを新聞や公正取引委員会に訴えたXに対し、転勤や昇格停止、長期間に亘る個室への配席等を行った事案において、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、Y1の不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償請求が認められた事例

- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

・横浜地裁平成2年5月29日付判決

部下の借家紛争につき、会社上司が一定の節度をもって和解解決を説得しても違法ではないが、部下Xの確定的決断後に、会社における職制上の優越的地位を利用して執拗に和解を強要することは不法行為となるとされた事例（本件では、Y1社の従業員Xが、Y1の取引先であるA社の監査役から賃借していた建物の明渡について、当該監査役がY1社の専務に対して協力を求めたところ、当該専務、Xの直属の上司Y2及び所轄人事部長Y3が、Xに対して、人事権・考課権を盾に、当該建物の明渡を執拗に強要したというもの）

第3 事業主及び労働者の責務

1 事業主の責務（パワハラ防止法第30条の3第2項及び第3項）

- (1) 職場においてパワハラを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」といいます。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- (2) 雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等必要な配慮を行うこと
- (3) 事業主自身（法人の場合は役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

2 労働者の責務（パワハラ防止法第 30 条の 3 第 4 項）

- (1) ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと
- (2) 事業主が講じる雇用管理上の措置に協力すること

第 4 事業主が講じるべき雇用管理上の措置等

1 雇用管理上の措置

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ① 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ② 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- (3) 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ① 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ② 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ③ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ④ 再発防止に向けた措置を講ずること
- (4) 併せて講ずべき措置
 - ① 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
 - ② 事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

2 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワハラについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されます。

3 望ましい取組

(1) 職場におけるパワハラを防止するための望ましい取組

- ① セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- ② 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- ③ 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること

(2) 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- ① 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- ② 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

(3) 他の事業主の雇用する労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

- ① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ② 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して一人で対応させない等）
- ③ 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

第5 パワハラにならないための心得

- 1 部下の誤った行為を叱って、決して部下の人格を否定しないこと
- 2 あの部下なら大丈夫との過信は禁物
- 3 指導は一つのミスにつき1回とし、長時間に亘る指導や指導方法には要注意
- 4 指導後のフォローを含め、部下とのコミュニケーションを大切に

第6 まとめ

以上のとおり、事業主においてパワハラ防止のための雇用管理上の措置を講じることは急務であり、速やかに対策を講じる必要があります。

対応にお困りの際は、お気軽にご相談くださいますようお願いいたします。

以上