「ハラスメントに関するＱ＆Ａ集」のご送付

近年，ハラスメントに関するトラブルは急増しており，企業の悩みの種となっています。そのような中，令和２年６月１日から，企業のパワハラ防止義務を定めた法律（労働施策総合推進法）や，セクハラ・マタハラ防止対策を強化する法律（男女雇用機会均等法，育児介護休業法）が施行されます。そこで当事務所では，改正法や行政指針のポイントや，企業が講じるべき対策に関するＱ＆Ａ集を作成しましたので，ご送付致します。

皆様の事業活動等の参考にして頂ければと思います。ハラスメントを含め，人事労務上のトラブルが起こった場合，当事務所までご相談いただければと存じます。

協和綜合法律事務所

〒530-0017　大阪市北区角田町８－１　梅田阪急ビルオフィスタワー３４階

電話　０６－６３１１－８８００　　ＦＡＸ　０６－６３１１－８８０６

ＵＲＬ：http://www.kyowa-sogo.gr.jp

弁護士法人協和綜合パートナーズ法律事務所

〒100-0006　東京都千代田区有楽町１丁目７番１号　有楽町電気ビル南館１１階

電話　０３－３２１６－１１７１　　ＦＡＸ　０３－３２１６－１１７３

（中国上海・上海大成律師事務所駐在）

弁護士　稲川真也

目　次

１　Ｑ１：令和２年６月１日から施行される法律の内容

２　Ｑ２：法律で定められたパワハラの定義及びその内容

３　Ｑ３：部下への指導・注意がパワハラになる場合

４　Ｑ４：職場内での発言・行動がパワハラになるかの判断要素

５　Ｑ５：部下への指導・注意がパワハラと認定される事例

６　Ｑ６：パワハラと労災の関係

７　Ｑ７：企業は，パワハラ，セクハラ，マタハラ等のハラスメントを一括して防止措置を講じることができること

８　Ｑ８：企業がハラスメント防止に対して必ず講じなければならない５つの対策

９　Ｑ９：企業が講ずべき「①事業主の方針の明確化，及びその周知・啓発」

10　Q10：企業が講ずべき「②相談に応じ，適切に対応するための対応の整備」

11　Q11：企業が講ずべき「③職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」

12　Q12：企業が講ずべき「④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」

13　Q13：企業が講ずべき「⑤労働者がハラスメントを相談したこと等を理由として，解雇その他不利益な取り扱いがされない旨の定め，及びその周知・啓発」

14　Q14：ハラスメントの防止について，企業が取り組むことが望ましい措置

Ｑ＆Ａ

Ｑ１　企業のハラスメント防止対策に関する法改正のポイントは何でしょうか。

Ａ１　ポイントは，以下の通りです。これらは，令和２年６月１日より適用されます。ただし下記①のパワハラ防止対策のみ，中小企業は令和４年３月３１日までは努力義務とされています。

①　企業に対して，パワハラ防止対策を講じる法的義務が新たに課されます（労働施策総合推進法３０条の２第１項。）。これに伴い，「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についての指針」（令和２年厚生労働省告示第５号。以下「パワハラ指針」といいます。）も示されましたので，企業はこの指針に基づきパワハラの防止に努めなければなりません。

②　企業は，他社からセクハラに関する調査協力等の要請があった場合に対応する努力義務を負います（男女雇用機会均等法１１条３項）。さらに，「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成１８年厚生労働省告示第６１５号。以下「セクハラ指針」といいます。）が改定され，自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた旨の相談があった場合に，当該他社に調査協力等を要請するなど，適切な対応を講じるべきものとされます。

この改正により，セクハラの行為者は，同じ企業内の人物に限られず，取引先等の他社の労働者や，顧客等も含まれることが明確にされました。

③　企業に対して，労働者がハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由に，解雇その他不利益処分を行うことが禁止されます（この点は，セクハラ・マタハラ・パワハラに共通する規制です。男女雇用機会均等法１１条２項，育児介護休業法２５条２項，労働施策総合推進法３０条の２第２項）

法改正の全体像及び，各指針の詳細については，厚生労働省のＨＰにおいて特集ページが設けられています。

「職場におけるハラスメントの防止のために（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/パワーハラスメント）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

Ｑ２　企業が対策を講じなければならない**パワハラとは，何でしょうか**。

Ａ２　法律上,「職場において行われる優越的な関係を背景とした発言・行動であり，業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより，労働者の就業環境を害するもの」と定義されます（労働施策総合推進法３０条の２）。

令和元年６月１日から適用されるパワハラ指針では，パワハラについて，以下の６類型が挙げられています。

①　身体的な攻撃（暴行・傷害）

例）殴打，足蹴りを行うこと，相手に物を投げつけること等

②　精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

例）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こと，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こと等

③　人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し，無視等）

例）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こと，一人の労働者に対して同僚が集団で無視すること等

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）

例）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こと，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こと等

⑤　過少な要求（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）

例）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こと等

⑥　個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

例）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こと等

Ｑ３　<u>部下への叱責がパワハラに当たる場合がある</u>と聞きました。そうすると，部下への注意・指導はすべきではないのでしょうか。

Ａ３　Ａ２でご説明したパワハラの定義にある通り，**パワハラに該当するのは，あくまでも「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」に限られます**。そこで，部下に対する注意・指導が，業務上の必要性に基づいたものであり，かつ，その必要性からみて相当な方法で行われた場合には，パワハラには当たりません。そのため部下への注意・指導そのものを躊躇すべきではありません。

パワハラ指針でも，このような観点から，Ｑ３の①から⑥の各類型について，

「パワーハラスメントに該当しないと考えられる例」を挙げています。同指針では，労働者に対する指導について，以下のような場合はパワハラに該当しないとされています。

ア　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こと

イ　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こと

Ｑ３　職場内での発言や行動が「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」として，パワハラに当たるかは，具体的にどのような事情から判断されますか。

Ａ４　パワハラ指針では，次のような事情を総合的に考慮して判断すべきとされています。

①　当該発言・行動が行われた目的

②　当該発言・行動の受け手となった労働者の問題行動の有無，内容・程度を含む経緯や状況

③　事業主の業種・業態

④　当該発言・行動の受け手となった労働者の業務の内容・性質

⑤　当該発言・行動の態様・頻度・継続性

⑥　当該発言・行動の受け手となった労働者の属性や心身の状況

⑦　当該発言・行動を行った者と，受け手となった労働者の関係性

Ｑ５　過去の事例では，どのような注意・指導がパワハラに当たると判断されているか，教えて下さい。

Ａ５　過去の裁判例を分析してみると，概略次のようになります。

①　就業規則により普通解雇，懲戒解雇できる場合が定められているにもかかわらず，これを無視する言動

例）「お前なんか，いてもいなくても同じだ。」，「会社を辞めるべき」，「存在が目障りだ，居るだけで皆が迷惑している。」などの言動

②　就業規則により減給の要件が定められているにもかかわらず，これを無視する言動

例）「君は主任失格だ。」「会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。」「給料泥棒」などの言動

③　権利濫用になるような配置転換や出向をほのめかす言動

例）業務上の必要性のない異動をちらつかせる。

④　行き過ぎた指揮命令権の行使（以下のア乃至エを繰り返す言動）

ア　大勢の面前で恥をかかせるような状況下における指導・注意等

例）「大声，きつい口調であり，課長席の前や会議コーナーに課員を呼びつけて他の課員から聞こえる状況での指導」「注意の対象従業員だけでなく，その課の全員に対し，指導内容を赤文字で字を大きくしてメールを打ち返すような指導」，「何処へ飛ばされようと俺は，Ｂは仕事しない奴だと言い触らしたる」などの言動

イ　非論理的な言動

例）仕事上の注意とは全く関係ない結婚指輪をつけていることを 取り上げ，「目障りだから，そんなちゃらちゃらした物はつけるな。指輪は外

せ。」などの言動

ウ　感情的な言動

例）部下に対する好き嫌いの感情で指導したり，威嚇するような大声で指導するなどの言動

エ　個人のプライバシーに対する言動

例）スーツも何時も汚れており，営業成績の揚がらない部下に対する注意で，「お前のカミさんも気がしれん。」「対人恐怖症やろ。」「お前病気と違うか。」などの言動

Ｑ６　パワハラでメンタル不全に陥ったり，うつ病を発症して自殺したということをよく聞きますが，実際，そのような事例はあるのでしょうか。

Ａ６　ご質問のようなことは起こっており，労災と認定されたり，自殺についても会社に対して損害賠償義務が認められたりしています。

例えば，業務上のパワハラによってメンタル不全やうつなどの精神疾患を発症した場合に，次のようなパワハラがあった場合は労災と認定されることあります（「心理的負荷による精神障害の認定基準」平成２３年１２月２６日基発１２２６第１号。）

①　部下に対する上司の言動が，業務指導の範囲を逸脱しており，その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ，かつ，これが執拗に行われた。

②　同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた。

③　治療を要する程度の暴行

Ｑ７　セクハラ，マタハラ，パワハラのそれぞれについて，企業が講ずべき対策に関する指針が別個に定められています。企業として，ハラスメントの種別ごとに分けて，対策を進めるべきなのでしょうか。

Ａ７　セクハラ指針，マタハラ指針[1]，及びパワハラ指針が定める，講ずべき措置の内容は，基本的に共通しています。また実務上も，セクハラとパワハラの両者が同時に問題となるケースもみられるところです。そこで企業としては，これらのハラスメントに共通する対策を，一括して進めていくべきです。

　パワハラ指針でも，このような観点から，事業主が講ずべき対策の一つ（相談体制の整備）に関して，以下の通り述べています。

「職場におけるパワーハラスメントは，セクシュアルハラスメント…，職場における妊娠，出産等に関するハラスメント…，育児休業等に関するハラスメント…その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから，事業主は，例えば，<u>**セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に，職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し，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が望ましい**</u>。」

Ｑ８　<u>**企業が必ず講じるべき対策は何ですか**</u>。

Ａ８　指針により企業が必ず講じるべき対策は，以下の通りです。これらの個別具体的な内容は，Ｑ９からＱ１３でご説明します。

①　事業主の方針等の明確化，及びその周知・啓発

②　相談に応じ，適切に対応するための体制の整備

③　職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

[1] 正式名称は，「事業主が職場における妊娠，出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成２８年厚生労働省告示３１２号）です。

④　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

⑤　労働者がハラスメントを相談したこと等を理由として，解雇その他不利益な取り扱いがされない旨の定め，及びその周知・啓発

なお指針では，以上の必ず講じるべき対策に加えて，取り組むことが望ましい措置についても言及しています。この点についてはＱ１６でご説明します。

Ｑ９　対策①事業主の方針の明確化，及びその周知・啓発として，何をすべきですか。

Ａ９　企業は，以下のような措置を講じる必要があります。

ア　就業規則において，ハラスメントを行ってはならない旨の服務規律，及び，ハラスメントを行った者に対する懲戒規定を定めた上で，労働者に周知・啓発すること

イ　社内報，パンフレット，社内ホームページ等に，ハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し，配布すること

ウ　ハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修・講習を講じること

Q10　対策②相談に応じ，適切に対応するための対応の整備として，何をすべきですか。

A10　企業は，以下のような措置を講じる必要があります。

ア　相談窓口（社内の担当者，または外部の委託先機関）及び相談制度をあらかじめ設け，労働者に周知すること

イ　相談窓口の担当者について，マニュアルの作成や研修を行うこと等により，適切に対応できるようにしておくこと

なお当事務所の経験上，相談窓口の設置にあたっては，社外窓口として法律事務所への委託は有力な選択肢になると考えられます。なぜなら，労働者から見て，ハラスメントに関する相談は，社内の担当者に相談しにくいケースもあり，守秘義務を負う弁護士に対しての方がより相談しやすく，相談窓口の活性化に繋がるためです。

Q11　対策③職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応として，何をすべきですか。

A11　企業は，以下のような措置を講じる必要があります。

ア　相談窓口の担当者が，事実関係を確認すること

イ　ハラスメントの事実が確認できた場合に，被害者と行為者を引き離すための配置転換，被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講じること

ウ　ハラスメントの事実が確認できた場合に，加害者に対する懲戒処分等の措置を講じること

エ　ハラスメントの事実が確認できたか否かを問わず，改めてハラスメントを行ってはならない旨を周知したり，研修・講習等をする等の再発防止策を講じること

上記アの事実確認にあたっては，相談者の心身の状況や受け止め方にも配慮すべきものとされています。また事実確認にあたっては，

・　相談者と行為者との間で主張の不一致がある場合には，第三者からも聴取する等の措置を講じること

・　セクハラの行為者が，他の事業主が雇用する労働者またはその役員である場合には，必要に応じて，当該他の事業主に事実関係の協力を求めること

とされていますが，関係者のプライバシーを侵害しないよう，第三者や他の事業主への確認は慎重に行う必要があります。

Q12　対策④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として，何をすべきですか。

A12　企業は，以下のような措置を講じる必要があります。

ア　プライバシー保護のために必要な事項を予めマニュアルに定めること

イ　プライバシー保護のために，相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと

ウ　相談窓口においてプライバシー保護のために必要な措置を講じていることを，社内報，パンフレット，社内ホームページ等に掲載し，配布すること

Q13　対策⑤労働者がハラスメントを相談したこと等を理由として，解雇その他不利益な取り扱いがされない旨の定め，及びその周知・啓発として，何をすべきですか。

A13　企業は，以下のような措置を講じる必要があります。

ア　就業規則上，ハラスメントの相談等を理由として，労働者が解雇等の不利益な取り扱いをされない旨を定め，労働者に周知・啓発をすること

イ　ハラスメントの相談等を理由として，労働者が解雇等の不利益な取り扱いをされない旨を社内報，パンフレット，社内ホームページ等に掲載し，労働者に配布すること

Q14　法的義務ではないものの，ハラスメントの防止に向けて，企業が取り組むことが望ましいとされる措置は何ですか。

Q14　指針により，企業が取り組むことが望ましいとされる措置は，以下の通りです。

ア　コミュニケーションの活性化や円滑化のために，定期的な面談や，研修等の取り組みを行うこと

イ　適正な業務目標の設定，業務体制の整備，業務効率化による長時間労働の是正により，職場環境や組織風土を改善すること

ウ　ハラスメントに関して，労働者や労働組合の参画を得つつ，アンケート調査や意見交換等を実施すること

エ　セクハラ・パワハラに関して，自社の労働者が，自社の労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者，求職者，個人事業主，インターンシップ生等）に対する言動について必要な注意を払う方針を示し，これらの者から相談があった場合に必要に応じて適切に対応するよう努めること

オ　パワハラに関して，自社の労働者が，他の事業主が雇用する労働者や顧客等からの著しい迷惑行為によって就業環境を害されないよう，ａ）このような迷惑行為に関する相談先を定めて周知すること，ｂ）迷惑行為を行う者に対する対応を，被害者に１人で行わせないこと，ｃ）迷惑行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施，業務・業態における被害の実態や業務の特性等を踏まえた取り組みをすること

以　　上