

特集

春までに押さえておくべき  
『労務実務』最前線 2020

# 6月より義務化!! パワハラ防止法と防止対策

横山玲子 [よこやま・れいこ]

社会保険労務士



本年の6月より大企業においてパワハラ防止対策が義務づけられるとのことだが、公益・一般法人はいつから適用されるのだろうか。そもそもパワー・ハラスメントとはどこまでのことを言うのか。ここではパワハラの定義や法人が講ずべき措置について解説する――。

## はじめに

本稿では公益・一般法人に多い中小規模の法人を中心にパワハラ防止対策について、次の順番で説明を進めていきます。

I～Ⅲは改正労働施策総合推進法(以下、「パワハラ防止法」)の内容、ⅣとⅤでは、事業主に義務づけられた雇用管理上の措置と準備の進め方について説明します。ここまでは、事業主が行うべき最低限必要な対応に関する内容です。

Ⅵで説明する「事業主の責務」は、令和元年6月公布の労働施策総合推進法の改正で新

設された規定ですので、ハラスメント対策を行ううえで理解しておきたい内容です。

Ⅶでは、パワハラの行為者又は被害者が社外の労働者等のケースについて、指針で示された望ましい取組みを説明します。

## I

### パワハラ防止の 法制化の背景

職場の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つけ、人権に関わる許されない行為です。法人にとっては、労働者の意欲の低下によって職場全体の生産性が低下し、労働者の健康悪化、休職や退職に至るなど経営的な損失にもつながります。

また、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加傾向にあり、嫌がらせ、いじめ又は暴力を受けたことによる精神障害の労災認定件数も増加しています。こうした現状から、職場のパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）防止対策を抜本的に強化するために法制化が進められました。

## II パワハラ防止法の施行時期

パワハラの防止対策が「労働施策総合推進法」で法制化され、事業主には「雇用管理上の措置」が義務づけられましたが、施行日は法人の規模によって異なります。

### 「雇用管理上の措置義務」の施行日

大企業 令和2年6月1日  
 中小企業 令和4年4月1日  
 （令和4年3月31日まで努力義務）

※ 公益・一般法人の場合は、常時雇用する従業員数が300人以下であれば、「中小企業」に該当します。

※ 事業主・労働者の責務、事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止は中小企業も令和2年6月1日施行

中小規模法人の措置義務の施行日は少し先ですが、それまでは準備期間でもあります。

### 1 「事業主の責務」は令和2年6月1日施行

今回の法制化では、「パワハラを行ってはいけない」ことが法律で明文化され、この「事業主の責務」の施行日は、法人規模に関係なく令和2年6月1日です。

また、セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」）とマタニティハラスメント等（以下、「マタハラ等」）についても男女雇用機会

均等法と育児介護休業法を改正し、「事業主の責務」規定が新設されました。

つまり、3つのハラスメントに関する「事業主の責務」が、令和2年6月1日に施行されるわけです。

こうした状況も踏まえ、中小規模法人のパワハラ防止対策は、令和4年4月1日の雇用管理上の措置義務スタートに向けて、3つのハラスメントにおける事業主の責務の趣旨を理解し、準備を進める必要があります。

## 2 パワハラ防止対策についての指針

事業主が適切に有効なパワハラ防止対策を図れるよう、具体的な事項については厚生労働省「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」（以下、「指針」）に定められています。指針は、令和2年1月15日告示・令和2年6月1日施行のため、以下は、指針に基づき、説明していきます（今後、解釈通達も公表される予定）。

## III パワハラ防止法の パワハラとは

### 1 パワハラの定義

パワハラ防止法と指針において、「職場におけるパワハラ」は、次のように定義されています。

①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素をすべて満たすものの、です。

なお、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該当しません。