

～2022年4月全面適用～
中小企業のための
パワハラ防止法への対応

弁護士法人神戸シティ法律事務所

弁護士 村上英樹

労働施策総合推進法改正 (パワハラ防止法)

2019年5月 成立(女性活躍推進法の一部を改正する法律)

職場のパワーハラスメント防止のため、事業主に対し
相談体制の整備等の雇用管理上の措置を義務付け

2020年6月1日 施行

2022年4月1日 中小企業にも適用(それまでは努力義務)

中小企業の定義

業種	資本金の額 又は 出資の総額	常時使用する従業員の数
小売業	5000万円以下	50人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種(製造業など)	3億円以下	300人以下

上のいずれかの条件を満たすもの

パワハラ防止に取り組む意味

改正法に適合することだけではない！

企業の存続・発展のため「働きやすい職場づくり」は欠かせない。

【現在の社会状況】

少子化、働き手不足

副業、兼業、リモートワーク → 労働市場の流動化

【これからの社会の進む道】

持続可能性、人間らしさ、多様性を認める社会

改正労働施策総合推進法

パワハラの定義



(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 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つて、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。



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1月15日厚生労働省告示第5号)
国のパワハラ防止指針

パワーハラスメントの定義

1 優越的な関係を背景とした言動であって

上司→部下(典型)

業務上必要な知識のある者→ない者

2 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

指導とパワハラの間引き

3 労働者の就業環境が害されるもの

「平均的な労働者の感じ方」を基準(厚労省指針)

パワハラを判断するための6要素

- 1 身体的な攻撃(暴行、傷害)
- 2 精神的な攻撃(脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言)
- 3 人間関係からの切り離し(隔離、仲間外し、無視)
- 4 過大な要求
- 5 過小な要求
- 6 個の侵害(プライバシー、性的志向・性自認や病歴、不妊治療等の情報の暴露)

事業主が雇用管理上講ずべき措置 (厚労省指針)

- 1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 2 相談体制の整備
- 3 事後の迅速かつ適切な対応
- 4 その他

取り組むべきこと①

- 1 方針の明確化 ←トップ・人事部門の話し合い
- 2 就業規則や規定の見直し・整備
 パワハラ禁止、懲戒の規定
- 3 社員への周知・広報
 社内報、アンケート(実態調査・方針広報を兼ねる)
- 4 研修
 「役員・管理職」向け と 「一般社員」向け
 必要に応じて外部講師(弁護士など)

取り組むべきこと②

5 相談窓口の設置

担当者、相談制度、外部委託(弁護士事務所など)

6 対応マニュアル・情報管理体制の整備

事実関係を迅速かつ正確に確認

被害者に対する配慮、措置 プライバシーの保護

行為者に対する措置

再発防止のための措置

セクハラ等ハラスメント防止対策の強化

セクシャルハラスメント 男女雇用機会均等法

妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

(マタニティハラスメント・パタニティハラスメント) 育児・介護休業法

→ パワハラ相談窓口と一元化、総合的に対応できる体制を

まとめ

改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

2022年4月1日 中小企業にも適用

働きやすい職場

離職率、定着率、採用への影響

生産性の向上

→ **2021年中に必要な体制を整備する！**