

# リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所  
 弁護士 高島 浩  
 (兵庫県弁護士会所属)



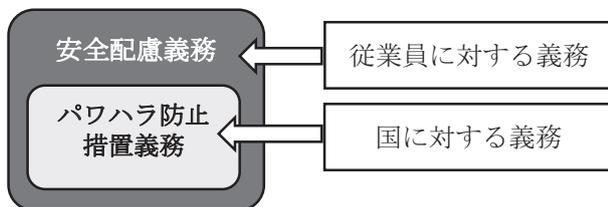
## 第106回 「パワハラ防止法」と実務

1 今年6月に公布された、いわゆる「パワハラ防止法」(改正労働施策総合推進法)の施行日は、令和2年6月1日が有力視されています。

この改正法には、初めて「パワハラ」の定義が盛り込まれ、事業者のパワハラ防止措置を義務付ける法律として注目されています。しかし、私は、パワハラに関する紛争が生じた場合、調停という個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになることが、最もインパクトが大きい点だと思います。

2 改正法は、パワハラを「①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境を害すること」と定義しています。また、今年10月に厚労省が公表した指針(案)においては、パワハラ行為を6つの類型に分けて整理しています。

しかし、これらの定義や類型は以前から判例等で指摘されていたものであり、特に目新しいものではありません。むしろ、「この定義に該当するパワハラ行為だけを回避すればよい」と考えることは危険です。



上の図をご覧ください。パワハラ防止法で定義されているパワハラ行為(狭義のパワハラ)は、防止のための適切な措置を講じてい

ない場合には是正指導の対象となるという意味で、事業者の国に対する義務です。

これに対して事業者は、従業員に対する安全配慮義務を負っており、これを怠ると損害賠償を命じられることがあります。例えば、メンタルが弱い従業員が厳しい指導を受けて休職に追い込まれた場合、厚労省の上記指針(案)ではパワハラには該当しないとしても(平均的な従業員の感じ方を基準とするため)、民事(損害賠償訴訟など)の場面においては安全配慮義務違反を問われる可能性があります。

事業者として防ぐ必要があるのは、まさに安全配慮義務が問題となるパワハラ行為(広義のパワハラ)であり、その対策の重要性や注意すべきポイントは、上記改正法や指針(案)が公表される前後で何ら変わりはありません。

3 今回の法改正で私が注目しているのが、パワハラ紛争で労働局の調停が利用できるようになることです。

これまでパワハラをめぐる紛争解決手段(訴訟を除く)としては、労働局の「あっせん」手続が利用されてきました。しかし、「あっせん」には強制力がなく、紛争解決の実効性が弱いことが欠点でした。

今後、目撃者等の関係者に出頭を求めて意見を聴くこともできる調停手続を利用できるようになれば、訴訟以外の手続による紛争解決の道が開けてくると考えられます。