

セミナーのご案内

経営者向けセミナーのご案内

受講料
無料

グロースセミナー第6弾

—企業法務に精通した弁護士が徹底解説—

セクハラ・パワハラを防止し 健全な企業経営を行うための 5つのポイント



日時 2019年 4月24日(水)
14:00~16:00

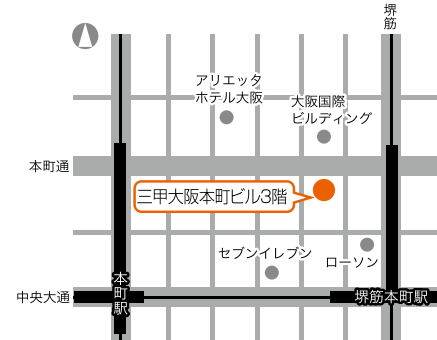


事務所ホームページからも
お申し込み案内しております。

会場 三甲大阪本町ビル 3階会議室
〒541-0053 大阪市中央区本町2丁目3番8号

会場までのアクセス

【最寄駅】 堺筋線 堺筋本町 徒歩2分
御堂筋線 本町 徒歩5分



講師紹介



弁護士 徳田 聖也

経歴

平成18年3月
同志社大学文学部卒業
平成21年3月
立命館大学法科大学院修了
司法修習: 63期
平成22年12月
弁護士登録(大阪弁護士会)

講演歴

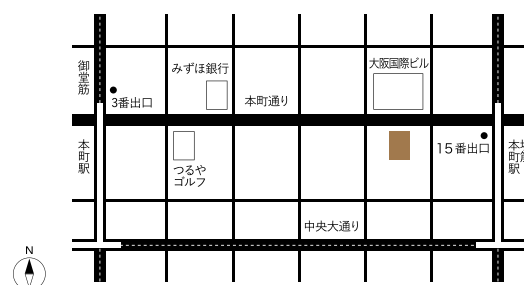
「必ず役に立つ相続・後見セミナー」
(於:介護事業所)
「融資を受けやすい事業計画書作成セミナー」
(於:グランフロント大阪)
「労務トラブルでの証拠の残し方」
(於:三甲大阪本町ビル)

発行

グロース法律事務所

〒541-0053
大阪市中央区本町2丁目3番8号 三甲大阪本町ビル10階
TEL 06-4708-6202 FAX 06-4708-6203

Access



時代を切り開くすべての経営者のために

News Letter

グロース法律事務所 ニュースレター

2019年
3月号

3月号コラム

「パワーハラスメント対策として 企業に求められる措置について」

弁護士 徳田 聖也



パワーハラスメントを取り巻く環境

職場でのパワーハラスメントが注目され久しいですが、現在職場でのパワーハラスメントを取り巻く環境は大きく変化しようとしています。厚生労働省の労働政策審議会では平成29年に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」(以下「検討会」といいます。)が立ち上げられ、その検討会の中で企業にパワーハラスメント防止の取り組みを義務付けさせることが議論されています。

現に企業への防止策義務付けの法改正の骨子案が示されており、企業は今後パワーハラスメント防止の取り組みが法律で義務付けられる可能性が高いと言えます。

パワーハラスメントは従業員の尊厳や人格を傷つけメンタルヘルスの不調や休職・退職に追い込み職場環境を悪化させる他、企業にとっても職場全体の生産性や意欲の低下、企業イメージの悪化、人材確保の阻害要因になりうることや、安全配慮義務違反や使用者責任による損害賠償責任を追及されることも考えられ、経営的にも大きな損失となることなどが指摘されています。

従って、パワーハラスメント防止策義務付けの法制化にかかわらず、各企業はパワーハラスメント防止に関する対策を今すぐに始める必要があります。

パワーハラスメントの種類

検討会ではパワーハラスメントについて以下の6つの類型が示されています。なお、この6類型は典型的な事例を挙げたものであり、これにあたらなければパワーハラスメントに該当しないということではありませんのでご注意ください。

i 身体的な攻撃(暴行・傷害)

〔例〕叩く、殴るなどの暴行。ポスターで頭を叩く等も含まれる。

ii 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

〔例〕同僚の目の前で叱責される。必要以上に長時間にわたり繰り返し執拗に叱る。

iii 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

〔例〕業務上の必要がないのに一人だけ別室に移される。自宅待機を命じられる。送別会などに出席させない(知らされない)。

iv 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)

〔例〕長時間にわたる過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命じる。
期限内に到底終えることのできない作業を押し付ける

v 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。)

〔例〕営業職であるのに清掃業務のみを命じられる。

vi 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

〔例〕業務上関係のないことで恋人や家族のことについて執拗に問われる。

パワーハラスメントの定義

検討会ではパワーハラスメントの定義を下記の①~③の3要素に分けて定めています。

①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること

優越的な関係とは職務上の地位(上司と部下など)に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性が含まれる趣旨とされています。従って、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して行われるものも含まれます。

優位性を背景に行われることの例として、上司から部下に対するもののほかに以下の事例が挙げられています。

- ・同僚又は部下による行為で当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該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であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②業務の適正な範囲を超えて行われること

たとえ、業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも業務上適正な範囲で行われた場合はパワーハラスメントにあたりません。

業務の適正な範囲内とは、社会通念に照らし当該行為が明らかに業務上の必要がない、又はその態様が相当でないものであることを意味します。具体的な判断においては、業種、業態、職務、当該事案に至る経緯や状況によって業務の範囲が異なることも考えられ、加害者の動機・目的、受け手との関係性、属性、行為の継続性・回数などを総合考慮せざるを得ません。これまでの裁判例や事例の集積を基に厚生労働省の指針が検討されていますので、指針の公表が待たれます。

③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること

身体的若しくは精神的な苦痛を与えているか又は就業環境を害しているかの判断には、一定の客観性が必要であると考えられており、当該業種・業態の「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが考えられています。

事業主が講ずべき措置

使用者には労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう必要な配慮をしなければならず(労基法5条)、また被用者が事業の執行について第三者に損害を加えた場合は事業の監督について相当の注意をしていなければ使用者も賠償責任を負います(民法715条。使用者責任)。従って、使用者はパワーハラスメントを防止し、またパワーハラスメントが発生した場合はその損害を最小限にとどめるような措置を講じていなければなりません。

事業主がパワーハラスメント及びその被害の拡大防止の為に取りうる措置については以下のものが挙げられています。



①事業主の方針等の明確化、周知・啓発

(1)パワーハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発

企業としてパワーハラスメントはなくすべきものであるという方針を明確化して労働者に周知啓発することが求められます。経営者のトップメッセージとして発することでパワーハラスメントが重要な問題であり、会社として対策に取り組むことを明らかにして従業員の意識向上を高めることになりパワーハラスメントの予防策になります。

具体的には、社内報・パンフレット・ホームページへの記載や社内研修の実施などが考えられます。

(2)行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発

パワーハラスメント行為者について、懲戒規定等に基づき厳正に対処する旨を就業規則等に規定し、その旨を労働者に周知・啓発します。

②相談等に適切に対応するために必要な体制の整備

(1)相談窓口の設置

パワーハラスメントについて現に相談できる環境が整っていないければ、パワーハラスメントの被害が顕在化しないため、労働者からの相談に対応できる窓口の設置が求められます。具体的には相談に対応する担当者をあらかじめ定めることや、外部の機関に相談への対応を委託することなどが想定されます。

(2)相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保

相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ適切に対応することができなければ、相談窓口を設置した意義はなくなってしまいます。そこでパワーハラスメントの相談に関する留意点などを記載したマニュアルを整備し、担当者に当該マニュアルに基づいて対応することを求めるなどの対策が必要になります。

(3)他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備

パワーハラスメントはセクシャルハラスメントやマタニティー

ハラスメント等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、これらの相談窓口と一体的に相談に応じることのできる体制を整備することが求められます。

③事後の迅速・適切な対応

(1)事実関係の迅速・正確な確認

相談の申出があった場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認する必要があります。そのためには事前に作成した聞き取りマニュアルに基づき当事者双方からの聞き取りを行い、必要があれば第三者からも聞き取りを行う必要があります。

(2)被害者に対する配慮のための対応の適正な実施

聞き取り等により、パワーハラスメントの事実が確認できた場合は、被害者に対し、被害者と行為者の関係改善に向けた援助、配置転換、被害者の労働条件上の不利益の回復、メンタルヘルス不調への相談対応などを実施することが求められます。

(3)行為者に対する対応の適正な実施

パワーハラスメントの事実が確認できた場合、行為者に対しては、就業規則等の規定に基づき必要な処分を行うほか、関係改善に向けた援助、配置転換や、報復行為の禁止、行為者の意識行動の改善を行為者の人権にも配慮しつつ実施することが求められます。

(4)再発防止に向けた対応の実施

改めてパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発するなど再発防止に向けた措置を講じる必要があります。具体的には①(1)で行った方法により再度従業員への周知・啓発を行うことなどが考えられます。

④ ①から③までと併せて行う対応

以上の対応に併せて、パワーハラスメントの相談を行う際のプライバシーの保護や不利益扱いの禁止の対応も整備

する必要があります。これらを整えることで従業員は安心してパワーハラスメントについて相談することができるようになります。

(1)プライバシーを保護するために必要な対応、周知

周知方法は①(1)と同様の方法で、全社員が把握できるような方法をとります。

(2)パワーハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取り扱いの禁止、周知・啓発

不利益取り扱いをしないことについて就業規則への明記やその他①(1)と同様の方法で周知に努めます。

なお、上記の事業主が講ずべき措置に関するマニュアルや各種書類は厚生労働省が運用するパワハラ対策についての総合情報サイト「明るい職場応援団」

(<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)にも掲載されておりますので、ご参考ください。

今すぐにパワーハラスメントに対する措置の構築を

以上パワーハラスメントに対する措置として企業に求められているものは、多岐にわたります。これらを整えていなければ、パワーハラスメントが生じた際に、企業自身が安全配慮義務違反や使用者責任に基づく損害賠償義務を負うことになりかねません。

また、冒頭でも触れましたとおり、現在パワーハラスメントに対し企業が取るべき措置(就業規則への記載など)については法案化の準備が進んでおり、早ければ来年の通常国会の提出が目指されています。

従って、パワーハラスメントに対し企業が取るべき措置の構築は今直ちに始める必要があります。

当事務所ではパワーハラスメントに対し企業が取るべき措置の構築の支援も行っておりますので、お気軽にご相談ください。

人と人とのつながりを大切に、一つの束になって、高みを目指し、成長する。

Masaya Yamamoto
Tokuda Yamamoto
Taniyama
徳田 聖也 谷川 安徳

現在、初回のご相談はご来所いただける方に限り無料とさせていただきます。(企業の法務問題のご相談に限らせていただきます)

TEL.06-4708-6202

受付時間 / 9:30~17:30
定休日 / 土・日・祝