

テーマ：パワハラ防止法

パワハラ防止法とは？

- ① パワハラ防止法は、正式には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）といい、2020年3月改正によって、30条の2以下に、事業者の義務として、職場における優越的な関係に基づく言動については、「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、・・・雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」と定める。いわゆるパワハラ防止法は、これらの規定を定める同法第9章を指す俗称である。
- ② パワハラ防止法については、2020年4月1日施行の際には、中小企業等（中小企業基本法の定義に準じるもの）については、その適用が猶予されていたが、本年の改正によって4月1日から中小事業者にも適用されることとなった。

事業主の義務

- (1) 具体的なパワハラ行為について、2020年改正の際の厚労省告示によれば、①身体的な攻撃、②精神的な攻撃（長時間にわたる叱責等）、③人間関係からの切り離し（長期間にわたる隔離等）、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害（性的指向・病歴の暴露等）、などの類型が挙げられている。
- (2) パワハラ防止法に定める事業者の具体的義務としては、事業主自身がパワハラを行ってはならないのはもちろん、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に必要な体制の整備、③職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応、などが定められている。
- (3) パワハラ防止法には、事業主に対する罰則規定はないものの、職場においてパワハラ問題を生じた場合、事業主は、パワハラのない就業環境を整える義務に違反したことになり、労働審判手続き等において損害賠償責任を認められることになる。

実務上の留意点

現在、中小企業を巡る労使紛争の過半は解雇にかかる問題であるが、パワハラ防止法の適用拡大によって、今後、雇用関係の維持を前提としたうえで、ハラスメントによる損害賠償（慰謝料）請求事件が増加することが予想される。なお、WEB上の情報には、「中小企業」が適用対象であるかのように記載されているものも散見されるが、法文上も、厚労省のWEBサイトにおいても、「中小事業主」が対象であるとされており、個人事業者もパワハラ防止法の適用対象となっていると理解すべきである。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol93 は、「2024 年問題」（22L27）の予定（2022/7 発行予定）としております。

以上