BGタイムズ
2022年
9月22日号
発行元 一般社団法人
日本刑事技術協会
東京都中央区日本橋3-6-2
日本橋フロント1階
法人会の福利厚生制度 50th
「会員企業を守りたい」
それが法人会の福利厚生制度です

中小企業もパワハラ防止・対策義務化！

防止法への対策が急務に

2022年4月1日より、「労働施策総合推進法」（パワハラ防止法）に基づく「パワーハラスメント防止措置」が、中小企業の事業主にも義務化された。大企業ではすでに2020年6月1日から施行されていたが、このたび中小企業も対象となった。パワハラとは厳密にどういった行為を指すのか、また、この法律に対してどう対応していくのか。中小企業も正しい知識を得て具体的に対策をする必要がある。

企業のイメージを著しく低下させるパワハラに注意

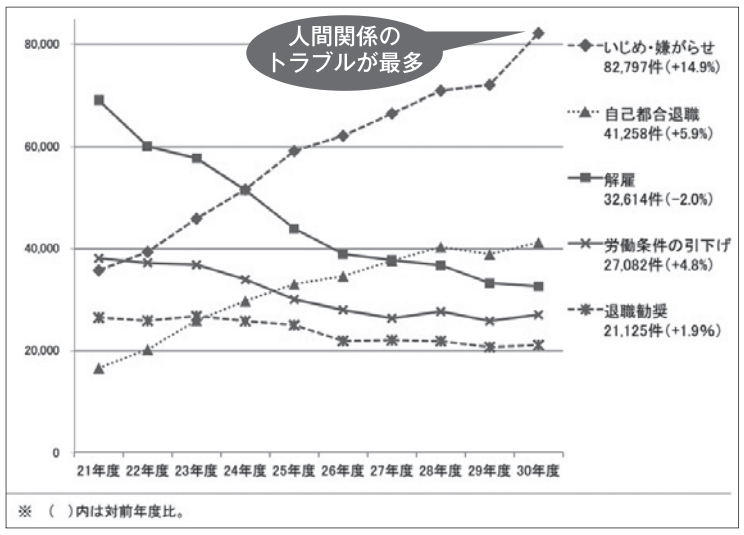
2020年より大企業で施行されていた労働施策総合推進法。今回の改正で重要なポイントは、パワハラ対策が法制化されたという点。つまり事業主に、パワハラ防止のために必要な措置を講じることが義務付けられたというわけだ。職場でのパワハラが対象だが、出張先なども含まれる。また、正規雇用労働者のみならず、非正規雇用労働者も対象だ。

現時点においてパワハラ防止法では、事業者や労働者に対する罰則の規定が設けられているわけではない。しかし対策を講じていない場合、事業主に指導や勧告があるだけでなく、損害賠償を求められるといったトラブルへの発展も起こりうる。勧告に従わない場合は企業名を公表される場合もあるため、企業としてリスクは大きい。万が一パワハラの事実が明るみになれば企業のイメージを著しく低下させるだけでなく、既存社員のモチベーションにも関わる事態となってしまう。

そもそも職場におけるパワハラの3要素とは、「1．優越的な関係を背景とした言動」「2．業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」「3．労働者の就業環境が害されるもの」。優越的な関係とは、必ずしも上司と部下の関係に限らない。後輩から先輩、部下から上司の中でも「優越的な関係」がある場合、該当する。また、職場においてのパワーハラスメントの代表的な類型、該当例としては、「殴打や足蹴などの身体的な攻撃」「人格や性的思考などを否定する」「叱責を繰り返し行う」などの精神的な攻撃がある。ほか、「人間関係からの切り離し」、「過大または過小な要求」、さらに私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」などがある。一体どういったことがパワハラにあたるのか、企業に属する個々が「パワーハラスメントとは何か」を正しく理解しておくことが、これまで以上に必要になる。

パワハラに関する規制強化の背景

【民事上の個別労働紛争｜主な相談内容別の件数推移（10年間）】



出典：「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（厚生労働省）
（https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000521619.pdf）

▶職場内での人間関係をめぐるトラブルが増加の一途を辿っている
▶ハラスメント対策に積極的に取り組む事業者が少数にとどまる
▶メンタルヘルスを原因とする労災が急増している

➡根本的な対策が必要

パワハラの6類型

いま、中小企業が取るべき対応とは？

場合によっては損害賠償のリスクも

パワハラ防止対策に真摯に取り組むことは、実は企業にとって大きなメリットがある。パワハラ防止策を打っていることにより社会的にも信頼感が醸成され、人材確保がしやすくなるほか、社内でも離職を防ぎ、企業の評判がよくなることも考えられる。パワハラを防ぐ目的でも、会社を守り長期的に経営していくためにも、事業主は雇用管理上、措置を講じておいて損はない。

講ずることができる措置としては、パワハラ発生前・発生後にそれぞれある。まず、発生前に防ぐには、起こる前に社内に周知を広げておくことが大切だ。就業規則などでパワハラを行ってはならないことを規定、周知、啓発したり、パワハラに関する研修なども実施する必要がある。

万が一発生してしまった場合に求められるのは、迅速な対応。正確に事実関係を確認し、被害者と行為者に対して適切な措置を行うほか、再発防止に向けての動きも必要だ。ほかにも、本人たちのプライバシー保護など、不利益となりうる可能性があることに関してはしっかり措置を講じ、啓発していくことが求められる。

パワハラ防止法が施行されたことで、「パワハラ」自体に社員の目も世間の目も一層厳しくなり、過敏になるという可能性も考えられる。そのため、これまで以上にどんなリスクにも対応できるように、準備を進めておくことが、企業を存続していくキーとなる。ひとたびパワハラが発生してしまうと、場合によっては損害賠償請求のリスクもあり会社が危機に陥る可能性もあるため、安心材料として保険に入ることもひとつの手だ。

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラに関する事後の迅速か適切な対応	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、**事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止**されています

出典：厚生労働省のリーフレット（https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf）

外資系損保にて雇用リスクへの備えを用意

盤石な企業体質を作るために安心できる保険を利用

対策をどんなに講じていても、起こってしまう可能性のあるパワハラ。そこで、AIG損保では、パワハラ相談やパワハラ裁判が増える可能性に備えて、「業務災害総合保険（ハイパー任意労災）の中に、「雇用慣行賠償責任補償特約」を用意している。

この保険によって講じられるのは、①風評被害への対策②人材の流出への対策③本業への影響、の3項目だ。具体的には、万が一起こってしまったパワハラに対して、トラブルの長期化を防ぐため、弁護士相談サービスや、金銭不満への補償額準備があることが、風評被害への対策。②への対策として、パワハラの予防のみならず健康不安など社員の心身サポートのため、専門医師に相談できるサービスや、病気の補償など社員が「この会社に勤めていれば安心」と思えるような魅力ある福利厚生を用意する。最後に、③の本業への影響への対策として、トラブルが大きくなってしまった際にも安心できる経済的な備え、弁護士費用の備えも用意する。できる限り、会社及び事業への影響を少なくさせることが目的だ。

パワハラという雇用リスクに関する補償を講じておくことは、会社を成長させるためには必要な投資。会社と社員を守るためにも、保険をうまく利用し、万が一に万全に備えることで、盤石な企業体質を作っておきたい。

元刑事・社会保険労務士の視点

サン・チャレンジほか事件（東京地判H26・11・4）

飲食店勤務の従業員が、長時間労働及び上司からのパワハラを受けたことが原因として、うつ病を発病し自殺した裁判例です。

この事件では、暴行について尻、頭及び頬を叩く行為、厨房にあるしゃもじで殴ったこと、店舗の事務室で従業員の服（長袖シャツ）にライターの火を近づけたり離したりした上で、そのシャツを歯で噛みちぎるような動作をしたことが認定されています。

裁判所は、従業員に対する上司の多数の言動等について、社会通念上相当と認められる限度を明らかに超える暴行等のパワハラを行っていたものとして自殺との因果関係を認めました。

このように身体的な攻撃は、身体の接触による場合のほか、ライターの火を近づけたり離したり、シャツを噛みちぎるような直接身体に接触しない行為についても違法なものと判断しています。

また、この事件で裁判所は、会社の安全配慮義務違反と使用者責任、上司の不法行為責任、社長個人にも損害賠償責任を認め約5,790万円の支払いを命じました。

パワハラの認定は業務上との線引きが難しい面があります。しかし、行き過ぎた指導は時に刑法の暴行罪として処罰される可能性があります。

身体的な攻撃～頭を叩くなどの暴行がパワハラと認定

特定社会保険労務士
元刑事／一般社団法人
日本刑事技術協会登録
講師　惠島美王子

これが法人会福利厚生制度の Business Guard
しんこっちょう
真骨頂
50代からの骨折リスクを手厚く補償！
AIG損害保険株式会社
〒105-8602 東京都港区虎ノ門4-3-20 神谷町MTビル
03-6848-8500　午前9時～午後5時（土・日・祝日・年末年始を除く）
22-073030