



弁護士

山本 一貴  
(やまもと・かずたか)

〈出身大学〉  
早稲田大学法学部  
京都大学法科大学院

〈経歴〉  
2013年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(66期)  
大阪弁護士会登録  
弁護士法人中央総合法律  
事務所入所  
宅地建物取引主任者試験合格

〈取扱業務〉  
民事法務、商事法務  
会社法務、家事相続法務

## 走り出したパワハラ防止法案の現況

弁護士 山本 一貴

### 1 はじめに

2018年11月19日、厚生労働省は、同省労働政策審議会(厚生労働省の諮問機関)の分科会で、経営者のパワーハラスメント(以下「パワハラ」といいます。)防止措置の義務化に向け、法整備を進める方針を示しました。同年12月14日には、同審議会における検討結果の報告がとりまとめられ、2019年の通常国会での法案提出、2020年の施行が目指されています。パワハラ の定義や採るべき措置の具体的な内容等の詳細は、法制化後に指針で示される予定ですが、本稿執筆時点(2019年2月)での議論の状況について、以下概要をご説明します。

### 2 制化への経緯

厚生労働省から上記方針が出されたことを唐突に感じた方もいたかと思います。ハラスメントの中でも、所謂セクハラには男女雇用機会均等法、マタハラには育児・介護休業法によりすでに防止措置が定められています。しかし、パワハラには具体的な法律による防止措置義務がありませんでした。

国は、2012年3月の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の提言を踏まえ、パワハラ の定義や類型についてまとめるなど、職場のパワハラ防止の社会的機運を醸成するための周知・啓発に取り組んできました。働き方改革実行計画(2017年3月28日働き方改革実現会議決定)において、パワハラ防止強化の検討が盛り込まれたことを受けて、さらに議論を進め、国際的にも2018年のILO総会で仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約について討議が行われるなど、ハラスメント問題に対する社会的関心が高まってきました。

嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は増加しており、職場のハラスメント防止は喫緊の課題となっている中、特にパワハラへの対策を抜本的に強化すべく、法制化が具体化したわけです。

### 3 ハラスメント防止対策案について

ハラスメント防止対策について、厚生労働省労働政策審議会がまとめた現在の検討結果の要点を抜粋します。かかる検討結果に基づき今後、法整備や措置に関する指針の策定が進みます。なお、既に男女雇用機会均等法11条において、セクハラにかかる体制整備その他の雇用管理上の措置義務が事業主に課せられていますが、このような整備がパワハラにも広げられるとお考え頂ければわかりやすいと思います。

#### (1) 基本的な考え方

事業主に対し、雇用する労働者が自社の役員を含む労働者等からパワハラを受けることを防止するための雇用管理上の措置の義務付けが適当であり、また、セクハラ防止対策の実行性向上・

二次被害防止のため、労働者がセクハラに関する相談を行ったことを理由として不利益取扱いが行われないよう徹底することとされています。

なお、ハラスメント行為者に対する刑事罰の制裁等を法律で新たに設けることも検討されましたが、違法行為の要件の明確化などの課題があり、必要性を含め中長期的な検討を要するとして見送られることとなりました。

#### (2) パワハラ の定義

パワハラは、以下の3つを満たすものとしました。

- ① 優越的な関係に基づく
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 労働者の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ること)

#### (3) パワハラ防止対策

事業主に対する雇用管理上の措置の義務付けに当たっては、パワハラ の定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容を示す指針が策定されます。事業主はかかる指針を受けて具体的措置を実行することとなります。

具体的には、上記パワハラ の定義にかかる3つの要素の具体例、業務上の適正な範囲内の指導はパワハラに該当しないことやパワハラ の典型例とともに、事業主が講ずべき措置として、職場のパワハラがあってはならない旨の方針の明確化や、パワハラが確認された場合の対処方法等の就業規則等への規定、相談等に適切に対応するために必要な体制の整備、相談者・行為者等のプライバシーの保護等が指針において示される予定です。

#### (4) セクハラ防止対策の強化・実行性向上

セクハラについても、上記基本的な考え方に沿って、労働者がセクハラに関する相談を行ったことや事実関係の確認に協力したことを理由として、解雇その他不利益取扱いの禁止が求められます。社外の労働者や顧客等からセクハラを受けた場合や社外の労働者に対してセクハラを行った場合の対応についても指針等で明確化されることとなり、雇用管理上の措置義務の対象となります。

また、紛争解決のための調停制度について、関係当事者の同意にかかわらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるような法整備が想定されています。

### 4 結語

パワハラ防止措置の義務化を巡っては、労働者側と経営者側の意見の対立もあり、今後の議論経過を注視する必要があります。いずれにせよハラスメントに対しては、昨今極めて高い関心が寄せられており、上記にみたとおりに事業主側にはハラスメント防止に必要な具体的措置を講ずることが求められますので、まずは再度社内の状況や体制、具体的施策などを確認頂ければと思います。