

パワハラ防止法に関する動き(2022年4月～は中小企業へも施行)

令和2年6月1日に大企業にパワハラ防止法(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第30条の2の創設)が施行されてから1年が経過しましたが、来年の4月1日からは、いよいよ中小企業にも施行されることとなります。

この法改正は、パワハラの定義付けと防止措置の義務付けの2本柱で成り立っておりますが、前者のパワハラの定義については、ア：職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、イ：業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、ウ：その雇用する労働者の就業環境が害するものあるものとされました。

その上で、厚労省が示したパワハラ指針(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針)には、パワハラの6類型として、①身体的な攻撃(暴行・傷害)②精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)、③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、④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、仕事の妨害)、⑤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ことや仕事を与えないこと)、⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)が示されております。

防止措置を講じるためには、パワハラとは何を意味するのか、それに該当するのかの分岐点を理解する必要があります。

実務上よく問題となり得るのは、「イ：業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」か否かの判断が難しい「指導」と「パワハラ」の区別です。強めの叱責を行うことが必ずしもパワハラになるわけではなく、業務上の必要性が認められ、かつ、相当な範囲を超えたものがパワハラに該当するという点がポイントです。

※「指導」と「パワハラ」の性質の違いに着目して比較一覧

指導とパワハラの比較

	指導	パワハラ
目的(心理)	相手を尊重したい。 改善してもらいたい。 成長を促したい。	相手をバカにする。嫌がらせ目的を含む。 自分の気持ちをすっきりさせたい。 自分の思い通りにしたい。
業務上の必要性	業務上の必要性あり。 職場環境の規律の維持に必要。 必要最低限に留める。	個人の人格・考え方まで否定する。 必要性はあっても不適切な内容、量、時間 不要な尾ひれがつく。
態度	肯定的、受容的、見守る、冷静	否定的、威圧的、攻撃的、感情的
タイミング	タイムリーにその場で 相手の受入れ準備をみて	過去のことを振り返る(蒸し返す) 相手の状況や立場を無視(大勢の前で叱責)
誰の利益か	組織にも相手にも利益となること	自分の利益を優先
自分の感情	穏やか、暖かな、毅然、好意	イライラ、怒り、嫌悪感、不安
結果	部下が責任と自覚をもって行動 規律が維持され職場に活気が生まれる。 (育成と労働生産性の向上)	部下が萎縮し、反発する。 職場に気まずさが生じる。 退職者の増加。訴訟リスク。