



## Vol.66

弁護士 岸田鑑彦  
杜若経営法律事務所

### ★パワハラ防止措置義務に関する法律の成立

令和元年5月29日、職場におけるパワハラ防止措置を企業に義務付ける法律が成立しました。

今回の法制化では、パワハラ行為者に対する罰則や、民事上の損害賠償の根拠とする規定は見送られ、企業に対してパワハラ防止措置を義務付け、相談者や協力者に対して不利益な取り扱いをしてはならないこと等が規定されました。

#### 労働施策総合推進法

(雇用管理上の措置等)

第30条の2 事業主は、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、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、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解

雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

今回の法律だけでは、具体的にどのようなパワハラ防止措置を講じてよいかは明らかではなく、この点については、今後、指針により明確になる予定です。

なお、上記のパワハラ防止措置と不利益取り扱いについては、会社が是正勧告を受けたにも関わらず従わなかった場合は社名公表の対象となります。

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第33条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第30条の2第1項及び第2項(中略)の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けたものがこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

パワハラについても、セクハラと同様、企業においてその防止に向けた取り組みをすでに実施しているところが多いでしょう。今回の法制化で、パワハラ相談対応について真新しいことが規定されたわけではありませんが、今後は、パワハラ相談に適切に応じ、調査を行い、事実認定をし、その結果をもとに当事者を処遇するという当たり前のことができるようにならなければなりません。

なお、個人的に気になるのが、パワハラ相談をしたことを理由とする不利益な取り扱いについてです。

この相談については、「パワハラが実際にあった場合」に限らず、パワハラ相談したことそのものを理由とした不利益取り扱いを禁止していると読めます。例えば、ある相談者からパワハラ相談があり、会社が調査をしたところ、実際はパワハラなど存在せず、むしろこの相談してきた従業員の勤務態度の方に問題があったとします。

会社は、このような相談者とパワハラをしたと名指しされた上司とを職場で一緒に働かせることは避けた方がよいと判断して、相談者の方を配置転換したとします。その際、会社が配置転換の理由(パワハラ相談をしたことが理由では

ないこと)をきちんと説明しておかないと、「パワハラ相談をしたから望まない部署へ配置転換を命じられた。これはパワハラ相談をしたことに対する不利益な取り扱いではないか」と誤解される可能性があります。

今後は、パワハラに該当しないような事案でのパワハラ相談であっても、会社として丁寧に対応しないと、紛争に巻き込まれる可能性があるので注意が必要です。