

# パワーハラスメント防止に関する法令動向

執筆者：弁護士 小林 裕輔

September 2019

## In brief

職場でのパワーハラスメントの防止等に関する労働施策総合推進法の改正法（以下、「改正法」）が、2019年5月29日に成立しました。本レターは、改正法のうち事業主が遵守すべきパワーハラスメント防止に関する法規制の骨子をご説明いたします。

## In detail

### 1. 改正法の骨子

改正法は、セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法第11条）やマタニティハラスメント（男女雇用機会均等法第11条の2、育児介護休業法第25条）と異なり、従来事業主の防止措置に関する義務が存在しなかったパワーハラスメントにつき、初めて防止措置を講じる法的な義務を規定するものです。改正法のうちパワーハラスメントの防止措置義務に関する諸規定については、公布日（2019年6月5日）から起算して1年を超えない範囲内において政令の定める日の施行（中小事業主については公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令の定める日までは努力義務）が予定されています。

#### ア) 職場のパワーハラスメントの定義

改正法は、職場のパワーハラスメントを、職場において行われる優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、労働者の就業環境が害されることと定義しています（改正法第30条の2第1項）<sup>1</sup>。

上司から部下に対する行為が典型ですが、ここでの優越的な関係とは、職位の上下関係のみならず、先輩後輩の人間関係、業務上の知識や経験等に基づく場合も含まれ、同僚または部下による行為も該当し得ます。

検討会報告書によれば、職場のパワーハラスメントの具体例として、①暴行・傷害（身体的な攻撃）、②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）、③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）、④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（過大な要求）、⑤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（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）が挙げられています。

<sup>1</sup>職場のパワーハラスメントの概念については、法制化に先立って、2018年3月に公表された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」（以下、「検討会報告書」）等において整理がされていました。

仮に言動を受けた側が不満に感じた場合であっても、当該言動は業務上必要・相当なものであればパワーハラスメントには該当しません。もっとも業務上の必要性・相当性の有無の線引きは必ずしも容易ではなく、業種、業態、職務や、言動の内容、目的、方法、程度等の個別の事情を踏まえた総合判断となります。また「就業環境を害する」と判断されるためには、一定の客観性が必要とされています。

改正法では、厚生労働大臣がパワーハラスメントの防止措置等の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとされており(改正法 30 条の 2 第 3 項)、その中でパワーハラスメントの定義についても何らかの指針が示されることが想定されます<sup>2</sup>。

## イ) 職場におけるパワーハラスメント対応措置の義務化

事業主において、労働者からの相談に応じ、適切にパワーハラスメント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ることが法律上義務付けられました(改正法第 30 条の 2 第 1 項)。また、労働者がパワーハラスメントの相談を行ったことや相談に対する事業主による対応への協力に際して事実を述べたことを理由に、事業主が当該労働者に対して解雇その他の不利益な取り扱いをすることは禁止されます(同条第 2 項)。

事業主の講ずべき措置の具体的な内容については、厚生労働大臣より指針が出されることが今後想定されます(同条第 3 項)。

当該指針は未だ規定されておらずその内容は明らかではありませんが、検討会報告書によれば、セクシャルハラスメント防止措置の指針(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)やマタニティハラスメント防止措置の指針(平成 28 年厚生労働省告示第 312 号)を踏まえ、①事業主による職場のパワーハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化、②パワーハラスメント行為者に対する懲戒処分等の対応に関する就業規則等における規定、③プライバシーに配慮した適切な社内外の相談窓口の設置と窓口担当者による適切な相談対応の確保、④相談の申出があった場合の迅速・正確な事実確認や適切な対応(事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、行為者と被害者を引き離す為の配置転換、行為者に対する懲戒処分等)の実施、⑤社内報、パンフレット、社内ホームページ、社内研修等を通じた上記各措置の周知・啓発等が想定されます。

## 2. 違反の効果・パワーハラスメントの法的責任について

### ア) 現行法における法的責任

行為者本人については、個々の事実関係に応じて、被害者に対する損害賠償責任(民法第 709 条の不法行為責任)が生じ、刑事罰(名誉棄損罪、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等)の対象となる可能性があります。また事業主は、行為者によるパワーハラスメント行為に加担したとはいえなくても、①労働者(被害者)に対して負っている職場環境配慮義務(労働契約法第 5 条等)の違反による債務不履行責任(民法第 415 条)や、②被用者(行為者)が事業主の業務の執行について第三者に損害を与えた場合における使用者責任としての不法行為責任(民法第 715 条)を負う可能性があります。

### イ) 改正法における取扱い

改正法では、パワーハラスメント行為そのものに関する刑事罰や、被害者の行為者に対する損害賠償請求権の根拠の法制化は見送られました。上記のとおり現行法においても、悪質な行為は既存の刑法違反に該当し、また不法行為に基づく民事上の損害賠償請求等の対象となり得る中で、これらの点を法制化するためには、民法の他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の種々の課題

<sup>2</sup> 自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先に対して行ったハラスメント(いわゆるカスタマーハラスメント)は、改正法の直接の対象には含まれないものの、改正法に係る衆参両議院の附帯決議においては雇用管理上の配慮が求められることを指針に明記すべきとされました。

があります。そのため、法制化については中長期的な検討を要するものと位置付けられています(「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」(労働政策審議会建議)(2018年12月14日))。

なお改正法においては、厚生労働大臣が、パワーハラスメント防止措置義務に関し事業主に対して助言、指導または勧告をすることができ、かつ勧告に従わなかった措置義務違反の事業主についてその旨を公表できることとなりました(改正法第33条第1、2項)。また改正法においては、厚生労働大臣が、パワーハラスメント防止措置の実施の状況について、事業主に対して報告を求めることができる旨を定めるとともに(改正法第36条第1項)、それに対して報告をせず、または虚偽の報告をした事業主につき20万円以下の過料を課すことができると規定されています(改正法第41条)。

したがって、事業主においては、現行法上の不法行為責任や債務不履行責任に基づく損害賠償請求に加え、これらの公表や過料についても留意する必要があります。

### 3. 最後に

パワーハラスメントは、被害を受けた労働者の心身の不調につながり、休職・退職や人命に関わる事態に至ることもある重大な問題です。のみならず、職場全体の生産性やモチベーションの低下、企業イメージの悪化、人材確保の阻害要因となり得るなど、問題を放置すれば事業主にも多大な損失が発生する可能性があります。

他方で、適切に予防・解決することによって、職場環境の改善、個々の労働者と職場全体の生産性やモチベーションの向上といった効果を得ることができるため、事業主にとってパワーハラスメント対策に前向きに取り組むことは非常に重要な意義があると思われます。今般の法制化を踏まえ、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等の防止措置と併せて、職場のパワーハラスメントも含めたハラスメント全般の防止措置を整備していくことが、事業主にとって急務といえます。

## Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

### PwC 弁護士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル

電話：03-5251-2600(代表)

Email: [pwcjapan.legal@jp.pwclegal.com](mailto:pwcjapan.legal@jp.pwclegal.com)

[www.pwc.com/jp/legal](http://www.pwc.com/jp/legal)

- PwC 弁護士法人に属するタックス ローヤー(税法を専門とする弁護士)は、税務コンプライアンスを意識した経営を志向される企業の皆様のニーズに応えるため、付加価値の高い総合的なプロジェッショナルタックスサービス(税務アドバイス、事前紹介支援、税務調査対応、争訟に行くか否かの判断の支援、税務争訟代理等)を提供いたします。
- PwC ネットワークは、世界 90 カ国に約 3,500 名の弁護士を擁しており、幅広いリーガルサービスを提供しています。PwC 弁護士法人も、グローバルネットワークを有効に活用した法務サービスを提供し、PwC Japan 全体のクライアントのニーズに応じていきます。
- PwC Japan は、PwC ネットワークの各法人が提供するコンサルティング、会計監査、および税務などの業務とともに、PwC 弁護士法人から、法務サービスを、企業の皆様に提供します。

### 弁護士

小林 裕輔

03-5251-2774

[yusuke.y.kobayashi@pwc.com](mailto:yusuke.y.kobayashi@pwc.com)

本書は法的助言を目的とするものではなく、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。個別の案件については各案件の状況に応じて弁護士・税理士の助言を求めて頂く必要があります。また、本書における意見に亘る部分は筆者らの個人的見解であり、当弁護士法人の見解ではありません。

© 2019 PwC 弁護士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 弁護士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) をご覧ください。