

# 輸送リーダー

2022  
September 9  
Vol. 250



## 2022年10月より社会保険の適用範囲が拡大!

「年金制度改正法」により、2022年10月から社会保険の適用範囲が拡大。従業員数101人以上の事業者は、短時間労働者(パートやアルバイト)の健康保険及び厚生年金保険の加入が義務化されます。週の所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たした労働者が対象です。保険適用の拡大は福利厚生の充実化。人材を募集する際のアピールポイントと前向きに捉え、これを機に職場環境の改善に取り組むのもよいでしょう。なお2024年には、51人以上の事業所で働く短時間労働者も社会保険加入の対象となります。

### 業界羅針盤

**遠隔点呼新制度 対象拡大へ実証実験**

**自動運行装置が搭載可能 国交省 7月以降、大型車でも**

**採用サイト構築支援 全ト協 リクルートと協働で ほか**

# 中小事業者も必須！ パワーハラスメント 防止措置の完全義務化

—— パワハラ発生のリスクを回避するために ——

一般社団法人SRアップ21

東京会／社会保険労務士 鶴田 晃一＝文

## パワハラの定義とは

2020年6月1日に「改正労働施策総合推進法」(パワハラ防止法)が施行され、大企業では、パワーハラスメント(以下パワハラ)防止措置が義務化されています。そして、今年4月1日より、中小企業においても、パワハラ防止措置が義務化(3月31日までは努力義務)されました。

さて、新型コロナウイルスによるパンデミックが始まってから、2年が経過しました。その間に繰り返された緊急事態宣言などにより、時差出勤やテレワークが進み、労働環境が大きく変化した職場も多くあります。しかし、実際の職場では、直接顔を合わせる機会が減っているにもかかわらず、連合(日本労働組合総連合会)が行っている「なんでも労働相談ダイヤル」の今年4月分集計結果をみると「パワハラ・嫌がらせ」が16%でトップ(他は、雇用契約や解雇などの相談)。いまだに職場のパワハラ問題が大きいことがわかります。本年4月より、中小企業でも義務化となった「パワハラ防止措置」ですが、パワハラの定義は以下のとおりです。

### 【パワハラの定義】

- 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

パワハラとは、パワハラ定義すべての要素を満たす職場での行為を指します。

## パワハラの類型を認識し、 具縦的な防止措置を講じる

最初に、表1に示した実際の職場におけるパワハラの代

表的な言動の類型6つを確認しておきましょう。もちろん、表1以外でもパワハラとされるケースがあります。今回の6つの類型は、裁判で判断根拠を伴っているもので、代表的なパワハラの言動として認識しておいてください。

パワハラに該当する行為を理解したら、次にパワハラを防止する具体的な措置を講じましょう。表2に具体的な防止事項を示しましたが、①～⑩までを順番に行う必要はありません。すでに、就業規則にパワハラに関する規定があれば、再度周知を図ったり、パワハラ研修を実施したり、相談窓口がなければ整備したりするとよいでしょう。ただし、まったくパワハラに関する規定を設けていない場合は、就業規則を改定するなど、早急に対応する必要があります。

## パワハラ対策に取り組まないリスク

パワハラは「優越的な関係」という部分から、一般的に上司から部下に、というイメージが強いですが、同僚同士、部下から上司に対して(例として、PCに弱い上司に部下が操作を教えない、また馬鹿にして作業をわざと邪魔する等)、という事例もあるため注意が必要です。また、職場ではパワハラに加え、セクハラやマタハラなども起こり得ます。最近では、カスタマーハラスメント(消費者や客の立場を利用して、理不尽な要求や謝罪を要求する等)も増えていますので、様々なハラスメントが起こることを想定し、防止措置や発生後の対応を定めておくことが求められています。

ハラスメント対策をせずに社員がメンタルヘルス不全となった場合、休業や離職といった人材の喪失や、労災認定される可能性も高まります。またそうなった場合、安全配

慮義務違反や不法行為責任を問われ、訴訟となり、損害賠償請求をされるリスクもあります。何よりも、安心・安全な職場環境を確保する上で、今やハラスメント対策は必須事

項だと言えます。職場環境を整えることは、離職率の低下や人材育成の大切な要素と捉え、しっかり準備していきましょう。

表1 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動6つの類型

代表的な言動	該当例
1. 身体的な攻撃(暴行・傷害)	○殴打、足蹴りを行う。 ○相手に物を投げつける。
2. 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)	○人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向、性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ○業務の遂行に必要な以上に、長時間にわたり厳しい叱責を繰り返す。
3. 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外れ・無視)	○1人の労働者に対して同僚が集団で無視し、職場で孤立させる。
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)	○新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対して厳しく叱責する。
5. 過小な要求(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)	○管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ○気に入らない労働者に対して、嫌がらせのために仕事を与えない。
6. 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)	○労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

表2 職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

事業主の方針等の明確化 及び知・啓発	①職場におけるパワーハラスメントの内容・パワーハラスメント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相談窓口を設置し、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 パワーハラスメントに関する 事後の迅速かつ適切な対応	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)
併せて講ずるべき措置	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相談したことなどを理由として、解雇その他不利益な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。



一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。