

# パワハラ 防止措置義務 の相談例

労働問題ケーススタディ  
紙芝居

## 労働問題マンガ教材

とある  
中小企業



A部長

こちらは、A部長です。  
A部長は、とある中小企業で、  
部長職として毎日を一生懸命がんばっていました。  
そんなある日のことです。



『うーん、最近、なんかパワハラ法律が新しくなったっていう話をよく聞くんだよな。  
いったいどういうことなんだろうか。  
パワハラがいけないことだっていうのは昔からそうだろうけど、なにか新しくなったらしいんだよな。  
よし、専門家の先生に、話を聞きに行ってみよう』



B先生

こちらは、専門家のB先生です。

『これはこれは、A部長、お世話になっております。今日は、どうされましたか？』



- ・ 労働施策総合推進法
- ・ 2022年4月1日
- ・ 全ての事業主
- ・ パワハラ防止措置義務

同法30条の2の第1項

「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。」と規定しています。

『あ、どうも、先生、いつもお世話になっております。』

今日は一つ、教えてもらいたいことがあります。

というのは、最近、パワハラに関する法律が変わったと聞きまして、一体全体、何が変わったのかなって思いまして』

『あ、なるほど、わかりました。』

おそらく、いわゆるパワハラ防止法に関するお話のことだと思いますので、そのあたりのお話をお伝えしてもよろしいですか？』

『はい、ぜひ、お願いします』

『まず、労働施策総合推進法という法律によって、2022年4月1日からは、すべての事業主に、パワハラ防止措置義務という義務が、法律上課せられることになりました』

『具体的にお伝えしますと、この法律の30条の2の第1項は「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。」と規定しています。

今の条文の前半部分が、いわゆる職場におけるパワーハラスメントの定義とされている部分ですね』

- ①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
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③その雇用する労働者の就業環境が害される

- ・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



『ポイントは3つありまして、

- ①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、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③その雇用する労働者の就業環境が害される

という3点が、この法律でいうところの職場におけるパワーハラスメントの定義ということになりますね』

『そして、後半部分が、パワハラ防止措置義務について「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」と規定しています』

『そのため、今後は、すべての事業主の方は、このパワハラ防止措置義務を負っていることになりますので、誠実に対応していく必要がありますね。

万が一、これを怠ってしまいますと、義務違反となってしまいますし、しかも、万が一、その状態でパワハラ事件が起きてしまったりすると、よりいっそう、事業主の責任とされる可能性も増えてしまうかもしれません』

『なんと、そうだったのですか。パワハラ防止措置義務というものが、法律上課されることになったのですね。

これは至急対応しないといけませんね』

同法30条の3第2項

「事業主は、  
優越的言動問題に対する  
その雇用する労働者の関心と理解を  
深めるとともに、当該労働者が  
他の労働者に対する言動に必要な注意  
を払うよう、  
**研修の実施**その他の必要な配慮を  
するほか、国の講ずる前項の措置に  
協力するように努めなければならない。」



## パワーハラスメント 防止のための**指針**

### ①事業主の方針等の明確化 及びその周知・啓発

- ・就業規則
- ・ポスター
- ・社内報
- ・社内HPなど

『さらに、30条の3第2項は「事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。」と規定しています。

ここで言われている、優越的言動問題というのは、さきほどの定義の部分ことですね。これについて、「研修の実施その他必要な配慮」をするよう努めなければならないとして、努力義務についても、規定されています』

『なるほど、そうなのですね。いろいろ、対応しないといけないのですね。

そこまではわかったのですが、では、具体的に何から始めれば良いのか、悩みますね』

『そうですよね。たしかに、法律の条文だけだと、具体的なイメージがつかみづらいですね。そこで、この法律では、さらに、別途、パワーハラスメント防止のための指針を定めるとされていまして、この「指針」も公表されていますので参考にさせていただければと思います』

『この指針によると、パワハラ防止措置の内容として、たとえば、「①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」、をあげています。事業主さまごとにパワハラ防止の方針を考えていただいて、それを発表していただいて、さらには就業規則、ポスター、社内報、社内HPなどにも反映していただけると、良いかもしれませんね』

『なるほど、それは大切ですね。早速やってみようと思います』



## ②相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談担当者
- ・相談制度
- ・相談窓口
- ・相談マニュアルなど

## ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認
- ・速やかに適正な措置

- ・パワハラ の定義
- ・パワハラ 6 類型
- ・コミュニケーション研修
- ・マネジメント・指導に関する研修

# 厚生労働省 HP

『ほかにも、「②相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備」も挙げられていますので、事業主さまごとに、相談担当者、相談制度、相談窓口、相談マニュアルなどを整えていくと良いかもしれませんね。相談制度としては、匿名でも相談できるのか、対面ではなくメールなどでも相談できるのか、社内では相談しづらければ外部委託の相談先を設けるかなど、いろいろな方法がありそうですね』

『それと、さらに、「③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」も挙げられていますので、パワハラ相談の申し出があった際には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、パワハラ の事実が確認された場合には速やかに適正な措置を取れるよう、予め準備・対処方法を整えておくといいですね』

『この指針には、ほかにも、参考になることがいろいろと記載されています。たとえば、パワハラ の定義に関することや、いわゆるパワハラ 6 類型と言われている類型や、コミュニケーション研修・マネジメント・指導に関する研修等を実施することが望ましいことなども記載されています。ですので、ぜひ、一度、ご確認いただければと思います』

『また、厚生労働省のホームページにも、さらにいろいろと、具体例や書式なども公表されているので、とてもわかりやすいです』



- ①パワハラが起きてしまったら？
- ②パワハラがなくなったら？



『なるほど、わかりました、ありがとうございます。』

それにしても、先生、法律っていろいろ改正が起きるみたいですし、ほかにも守らなければいけない法律って、たくさんありますし、とはいえ、目の前の本業に120%集中しなければやっていけなくなってしまうんです。

そんな中で、また、今回の法律改正で、いろいろ対応しなければいけないっていうのが、また負担になりますよね』

『なるほど、そうですね。目の前のお仕事に全力で向き合っていて、それだけでも大変なこと、お察しいたします。』

そうしましたら、いかにして、対応するためのモチベーションを上げるかというお話も、参考になるかもしれないので、そのあたりも、お伝えしてもよろしいですか？』

『はい、ぜひとも、お聞きしたいです』

『よくお伝えするお話としては、①パワハラが起きてしまったらどんな悪いことがある？

②パワハラがなくなったらどんな良いことがある？という二点を、考えてみていただくことを、オススメしたりしております』

『あー、なるほどですね。うーん、そうだなあ。』

まず、パワハラが起きてしまうと、悪いこと、そうですね、たくさんありますね。

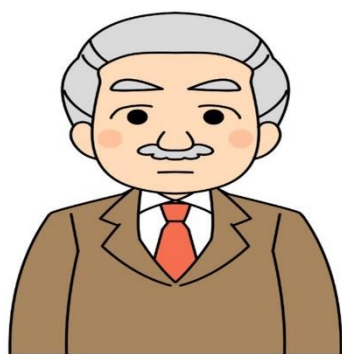
やっぱり、パワハラを受けた人のモチベーションが下がりますよね。

うちの社員さんには、できることなら、毎日、充実した一日を過ごしてほしいので、

パワハラとかかれて、悲しい思いをしてほしくないですね』

# 仕事の パフォーマンス 落ちる

- 休職
- 退職
- 社会保険料
- 責任問題



- ① パワハラが  
起きてしまったら？
- ② パワハラが  
なくなったら？

『それに、仕事のパフォーマンスも落ちちゃうだろうなあ。せっかくお給料払って、お仕事してもらっているのに、パフォーマンス落ちちゃうと経営的にもひどいマイナスですね。だれも得しない事態ですね』

『メンタル問題にもつながるかもしれないですね。そういえば、昔、メンタルの問題で1年半休職して、退職した社員さんもありました。働けないというのはつらいでしょうし、かわいそうでした。』

経営的にも、休職して働けない社員さんの社会保険料を会社が払い続けるという事態になっていました。

それに、ケースバイケースで、状況によっては、会社の責任問題になるリスクがあると聞いたこともあります。

せっかくご縁あって入社してくれて、活躍してくれた社員さんが、結果的に、退職になってしまうのは、誰も得していない、みんなが損する事態になってますね』

『逆に、パワハラがなくなれば、みんなが仲良く、仕事に集中して、業績が上がってそれをみんなに還元して、結果的に、みんなが得しますね』

『あー、なるほど、たしかに、①パワハラが起きてしまったらどんな悪いことがある？』

②パワハラがなくなったらどんな良いことがある？を考えてみたら、

絶対、パワハラをなくしたいっていう気持ちになりました』



**B  
先生**

『おお、なるほど、それはよかったです』



『はい、ありがとうございます。早速行動しようと思います。がんばります』



### <参考>

パワハラ防止措置義務の相談例の一例をマンガ形式でご紹介しました。

あくまで一例であり、いろいろな解説・考え方があるところです。

より詳細な情報については、厚生労働省のホームページをご覧ください（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。