

# 中小企業もパワハラ対策義務化！機能するハラスメント相談窓口とは

2019/10/15

2019年5月29日、いわゆるパワハラについて企業に対応を迫る「労働施策総合推進法」の改正案が参院で可決され成立しました。既にセクハラやマタハラについては、同様の主旨が「男女雇用機会均等法」で定められていますが、今回はパワハラについて新たに規定するとともに、この機会にセクハラやマタハラについても、防止対策の実効性の向上なども求められています。

「既に実施済み」の認識の企業も多い中、セクハラやマタハラとパワハラでは対策に違いがあるのか、また防止策の実効性の向上とはいったい何を指すのか、この機会に確認し、大企業では1年内、中小企業でも3年内に必要な対策について確認しておきましょう。



## 目次

1. 「パワハラ対策の法制化」～改正法の狙い
  - 1-1. 「労働施策総合推進法」の改正と公布
  - 1-2. 法律上にパワハラを「定義」
  - 1-3. セクハラ、マタハラ対策も「強化」
  - 1-4. 国際的な流れにILOでも条約可決
2. 事業主が講ずるべきハラスメント防止策とは
  - 2-1. 防止に向けた方針の明確化と周知・啓発
  - 2-2. 相談・苦情に適切に対応する体制整備
  - 2-3. 被害を受けた労働者へのケアや再発防止
  - 2-4. その他の措置等
3. 実効性の向上の要！機能する相談窓口とは?!
  - 3-1. 正法で求められている課題点
  - 3-2. ハラスメント対策の要！「機能する相談窓口」とは
4. まとめ

## 1. 「パワハラ対策の法制化」～改正法の狙い

冒頭の様に2019年5月末に法改正が成立したわけですが、今回の改正の主旨はどこにあるのでしょうか。また時を同じくして6月にも国際労働機関（ILO）において、職場での暴力やハラスメントを禁止する国際条約の採択が可決されています。（日本も賛成票を投じましたが、実際にこれを自国にも適用する「批准」については未定です。）

### 1-1. 「労働施策総合推進法」の改正と公布

本法は改正が成立すると早速6月5日公布されましたが、大企業では公布から1年以内に、中小企業でも3年以内に「パワハラ対策」を定めることが義務付けられています。

今回「改正」とされているのは、この法律が遡ると昭和41年(!)からの「雇用対策法」をもとに、2018年6月29日に「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」として働き方改革などの内容を盛り込んで定められてきていることに由来します。

### 1-2. 法律上にパワハラを「定義」

じつはこれまで、労働関係の法律の中にはいわゆるパワハラを「定義」する条文がありませんでした。しかし今回の改正法の中で

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。

(第30条の2「雇用管理上の措置等」(13頁～14頁))

と定められたことで、法の中で実際に「パワハラ」が「定義」されることとなりました。  
またこれに伴って、厚労省の説明資料などではこの事が以下のように説明されています。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

① 優越的な関係を背景とした

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により

③ 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

(出典：厚労省(労働局)のホームページに掲載の資料)

### 1-3. セクハラ、マタハラ対策も「強化」

なお、前項のパワハラに対する事業主・労働者の責務の明確化を機に、その内容は

- ① セクハラ等の防止に関する国・事業主・労働者の責務として「他の労働者に対する言動に注意を払うように努めるものとする」とされたこと
- ② 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止される事
- ③ 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する
- ④ 雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合にこれに応じるよう努めること

等とされました。(前述の厚労省労働局資料)

### 1-4. 国際的な流れに！ILOでも条約可決

時を同じくして2019年6月21日、ILO(国際労働機関)は職場における暴力やハラスメントを全面的に禁止する国際条約を初めて採択しました。こちらは批准する国の政府が法律で職場での暴力やハラスメントを禁止することを求めている、前述の労働施策総合推進法より一歩進んでいます。

このように世界的にもパワハラを含めたハラスメントを禁止していこうという流れにあるのですが、逆に言えばパワハラをようやく法律に盛り込み、雇用主に職場環境の整備を義務付けただけの日本にとっては、この条約の基準・条件を満たして施行していくことはまだまだハードルが高いとも言え、批准に至れるかどうかは未定とされていますが、世界的な流れに近づいてはいるようです。

## 2. 事業主が講ずるべきハラスメント防止策とは

従来から男女雇用機会均等法等におけるセクハラやマタハラの防止の施策の中で、主に厚労大臣が定める指針(平成18年厚生労働省告示第615号など)によって事業主の役割が定められていますので、基本的には今回のパワハラについても同様の指針が適用されるものと考えられます。

ただし、今回の法改正を機に、第1章3項で述べたようにも従来のもので不十分と考えられている部分が「強化」されたり、国際条約などの基準に近づくための新たな内容が付加されることも十分に考えられます。今後も厚労省などから発表される新たな指針などには十分に注意が必要です。

### 2-1. 防止に向けた方針の明確化と周知・啓発

方針の明確化と周知・啓発については以下の様な事が求められています。

- ① ハラスメントの内容の明示
- ② ハラスメントがあってはならない旨の方針の明示と周知・啓発
- ③ 行為者に対しては厳正に対処する旨の方針と、対処の内容の就業規則等への記載、管理監督者を含む労働者への周知・啓発

雇用主は「職場におけるこのような行為はハラスメントと見做します」「そもそもあってはならないことですよ」「あったら厳正に対処します」という内容を、規則に盛り込み、良く知らしめることが求められています。

## 2-2. 相談・苦情に適切に対応する体制整備

万が一ハラスメントや疑わしい事例が発生した場合に備え、事業主には"あらかじめ"相談窓口を定めておくことが求められています。必要な体制整備の全体像は以下のとおりです。

- ① 予め相談窓口を設ける
- ② 窓口の担当者が適切に対応できるように、また実際に生じた場合だけでなく、恐れがある場合や該当するか否かの判断などにも広く相談に対応する
- ③ セクハラやマタハラなど、複合的に生じるハラスメントに供え、1元的な体制であること

セクハラ、マタハラ対策で既に相談窓口を設けている企業も増えていますが、中小企業ではまだ十分でなく、大企業を始め相談窓口を設置済みの企業でも、複合的なハラスメントや1元的な対応には至っていない企業も多い様です。この機に対応が求められています。

## 2-3. 被害を受けた労働者へのケアや再発防止

該当事例が発生した場合には「迅速かつ適切な対応」が求められています。

- ① 事実関係の迅速かつ正確な確認
- ② 事実関係に基づく**被害者**に対する適正な配慮措置
- ③ 事実関係に基づく**行為者**に対する適正な配慮措置
- ④ 再発防止に向けた措置

いうまでもなくハラスメントの問題は基本的に以下の様な点でデリケートです。

- ・行為者と被害者で認識が大きく異なっている場合が多い、
- ・プライバシーの問題が密接に関係している
- ・具体的な証拠が残りにくい
- ・上記に絡み事後の事実関係が難しかったり、慎重さが必要だったりする

単に法務部や総務部の一社員を指名すればよいというものではなく、日ごろから初動の在り方や対処の仕方の基本を確認しておくことが求められています。

## 2-4. その他の措置等

その他、

- ① ハラスメントの背景となる要因を解消するために業務体制などの整備を行う事
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護に必要な措置やその周知
- ③ 相談したことや事実関係確認等に協力したことによる不利益な取り扱いをおこなってはならない旨の定めと周知・啓発

が主な内容となっています。

これらの事は、厚生労働省の[職場におけるハラスメント対策マニュアル](#)に詳しく書かれていますので、是非参考にしてください。

またこの記事の執筆時点（2019年9月末）では、厚生労働省主催の労働政策審議会における[雇用環境・均等分科会](#)の第17会議（2019年9月4日）や第18回会議（2019年9月18日）で従来の上記のような内容を踏まえての議論が行われていて、資料なども閲覧できますので、お時間があればこちらもご参考ください。

### 3. 実効性の向上の要！機能する相談窓口とは？！

今回の改正は、既に述べたようにこれまでになかった「パワハラ」対策を盛り込んだ事が重要なポイントですが、もう一つの重要な点は従来からあったセクハラ、マタハラ対策において不十分であった点の強化が挙げられている事です。

厚生労働省調査ではすでに73.4%の企業が、ハラスメント対応の入り口ともいえるセクハラ、マタハラ対策としての相談窓口の設置を終えており、パワハラも含めての一元的なハラスメント対策への円滑な移行が期待されますが、今なぜ「実効性の強化」がうたわれているのか、確認して対策を考えて行きましょう。

#### 3-1. 改正法で求められている課題点

厚生労働省が平成28年度に行った調査（[平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査](#)）の要約では、ハラスメント防止対策における主な課題として以下の5つ挙げています。

##### 【課題①】

企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、パワーハラスメントの実態が相対的に把握されていない。

##### 【課題②】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を考えていない企業は、「職場の生産性が低下する」、「企業イメージが悪化する」などの認識が、取り組んでいる企業に比べて特に低い。

##### 【課題③】

パワーハラスメントを受けた経験が一度であっても、怒りや不満、仕事に対する意欲の減退などの心身への影響が多く見られ、不眠、休み、通院、服薬などのより深刻な心身への影響は、パワーハラスメントを受けた頻度が高くなるほど比率が大きくなる。

##### 【課題④】

パワーハラスメントを受けたと感じた者が、（パワハラに対して）「何もしなかった」と回答した比率は40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じるといったから」と回答した比率が高い。

##### 【課題⑤】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組について、企業が実施していると回答した比率よりも従業員が把握していると回答した比率が相対的に低い。

これらのことから、従来のハラスメント対策も重大な課題を抱えており、この機に対策を求められていることがわかります。

具体的には中小企業も含めて相談窓口を徹底し（課題①への対応）、予防解決策を策定し周知し（課題②）、迅速に対応し（課題③）、解決の方向性（相談者の保護や措置、行為者への措置）の策定（課題④）、それらの周知徹底（課題⑤）がポイントとなります。第2章を振り返ると、今回の法改正がこれらへの対策を強く意識していることが確認されます。

#### 3-2. ハラスメント対策の要！「機能する相談窓口」とは

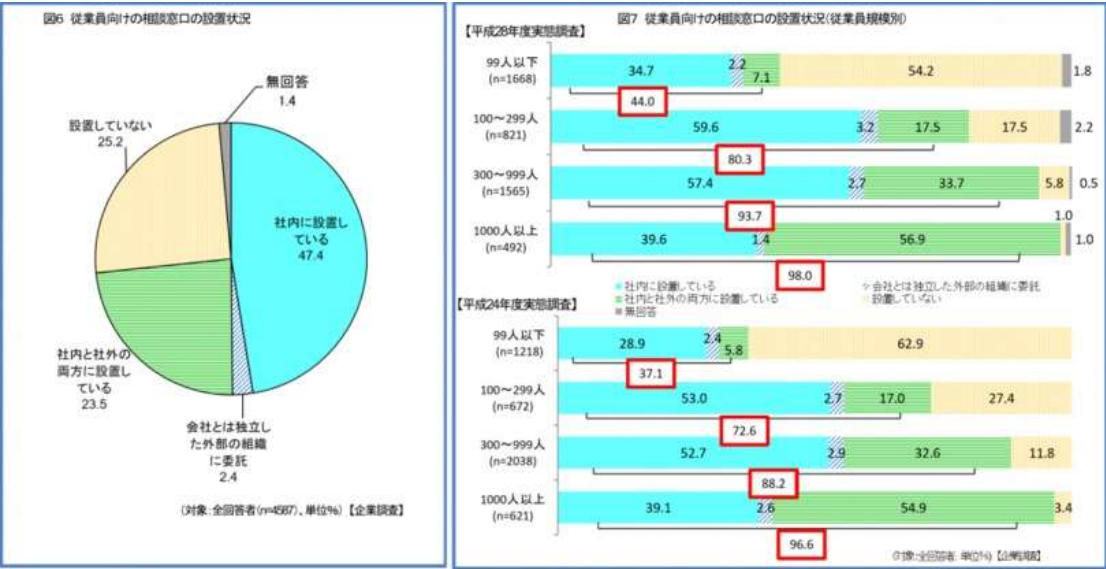
法改正で求めている課題点が理解出来たら、その趣旨に沿った対策の実施あるのみですが、いの一歩である「相談窓口」が設置できていない企業はどのようにすればよいでしょうか。

##### 3-2-1. まず相談窓口を設置する

全体では73.4%が設置済み、となっているハラスメント相談窓口ですが、従業員300人未満の企業で80%、100人以下では44%にすぎないことがわかります。

規模が小さくなるにつれて外部利用の比率も小さくなっていることから、費用を掛けられない／掛けたくない、という企業の思惑もうかがえます。

【図1：相談窓口の設置状況】（上記厚労省28年度調査）



これについては時代の流れもあってか、クラウド型でコストを抑えた外部相談窓口なども出てきています。そのような外部サービスの利用も含めて、まずは相談窓口をきちんと設置することが必要で

3-2-2. 相談窓口を安心で有効なものにする

一方で、課題の4点目にあるように、ハラスメントを受けたにもかかわらず「何もなかった」者が40%、ほぼ同様に「会社を休んだり退職した」といった対応者も17%もいて、その理由が「実効性への疑念」「事後の不利益への懸念」であることも同調査から分かっています。

【図2：パワハラに対する対応】（上記厚労省28年度調査）



具体的にはまず相談窓口を安心できるものにする必要があります。これには公平性・中立性を期し、それを内外に示すためにも、相談窓口の担当者やその対応のチームに外部の弁護士や社労士等の外部の専門家を加えたり、窓口そのものを外部のものとしたりするなど、第三者性が保たれていることをわかりやすく示すことが有効です。

また相談をした後のプライバシーの保護や不利益がないことを明示しておくことも重要です。「パワハラに対する対応」の図の右側の3項目や4項目には、職場内で公になる事や（相談がばれて）エスカレートすることへの懸念も窺えます。まずはその様な状態にならないように体制やルールを整え、明らかにしておくことも必要です。

3-2-3. 周知徹底を具体化する

最後に、相談窓口を設置したり、対応体制やルールを整えたりした後は、管理職を含めた従業員全員にしっかりと周知徹底することが重要です。

【図3：ハラスメントの予防に向けて実施している取組】（上記厚労省28年度調査）





窓口を設置していること、対応体制が整っていることを社内にアナウンスすることはもちろんですが、次のような取り組みで職場全体の意識を高めていくことそのものも、予防的な意味で期待されています。

- ・就業規則に関連事項を記載して明示する
- ・定期的に繰り返し研修を行って会社のハラスメント対策の意思を示す
- ・社員の認識を高める／啓発する

上述の厚労省の調査の中にも、他社の取組項目を垣間見ることができますので、自社に合った形／自社で出来ていない部分を探し出して取り組んでみてください。

## 4. まとめ

ハラスメントはただ当事者の問題にとどまらず、職場全体の雰囲気悪化やモラルハザードに繋がってしまう事もある問題です。さらに行方者も被害者も大きな痛手を受けてしまいます。

既に取り組んでこられた企業の皆さんも、まだまだこれからの企業の皆さんも、今回の法改正を機に、ハラスメントのない健全で働きやすい職場を確立してください。そのためにも、要となる相談窓口について、企業体力も考慮しながら最適なものにしていってください。

## ビジネスでの調査なら総合調査のトクチョーへ

**1965年創業の信頼と実績。**

**総合調査会社として、企業経営やビジネスでの意思決定に必要な、データベースからは得られない情報をお届けしています。**

状況に応じた **多面的な調査により、取引先や競合企業について**より充実した理解のためにご利用いただけます。

また、**労務管理にまつわる社員の調査、クレーマーや不審人物の素性調査等**もお気軽にご相談ください。



