



あおば社会保険労務士法人
労働保険事務組合・静岡県東部労務管理協会

あおば社会保険労務士法人

社会保険労務士 **新井 淳子** 氏



大手予備校総務部経験後、全国展開の料理教室に転職。生徒集客など営業に従事。店長として店舗運営全般を経験後、人事部に異動。採用・教育・人事制度運用、労務相談業務に従事。現在社会保険労務士として人事相談、メンタルヘルスなど労務トラブル対応、研修講師として企業内研修やセミナーを行う。

URL <https://aoba-sr.com/>

パワハラ防止法のすべて

困った職員さんの対応について、ある事業所の施設長から、弊社に下記のようなご相談が飛び込んできました。

入社2年目の介護職員のAさんは、入社以来、何度注意しても同じミスを繰り返かえし、先日もご利用者様のご家族から、「服薬の時間を何回も忘れていたので何とかしてほしい」とご指摘を受けてしまいました。正職員で入社したのですが、申し送りも満足にできないので、いまだに夜勤をさせることもできない状況です。上長に優秀なユニットリーダーBさんがついており、Bさんが常に張り付いて根気よく指導してくれているのですが、先日介護職員Aさんから施設長に相談が入りました。

「ユニットリーダーBさんから毎日のように注意や指摘をされるので、出勤してBさんを目の前にすると震えが止まらなくなり、夜も眠れなくなってしまった。病院に行ったところ『うつ状態』といわれた。ユニットリーダーBさんのパワハラが原因だ！Bさんをこのユニットから外してほしい！！」とのこと。

施設長は介護職員Aさんのミスの多さについてはユニットリーダーBさんからも報告を受けており、何度注意しても同じミスを繰り返すので、Bさんも頭を悩ませていることを知っていたため、Aさんからの相談に「あなたにも原因があるんじゃないですか？Bさんをこのユニットから外すなんてできるわけがないでしょう。それならあなたをほかのユニットに異動させます」と回答しました。

Aさんのミスのフォローが大変だと他職員からの訴えもあがってきているので、施設長としてはAさんを別のユニットに異動させるにしても、直接ご利用者様の介護にはかかわらせず、職員のサポート（雑務的な業務）をさせることにしました。

異動して2週間ほどたった時、介護職員Aさんより、今度は「相談をうけた施設長の対応が悪い！相談をしたのに放置され、拳句に異動させられ、介護の仕事もさせてもらえなくなった。これはパワハラ防止法違反だ！！」という訴えがあがってきてしまいました。本人に問題があるにもかかわらず、異動させて業務内容を変えたらパワハラ防止法違反だ！！と訴えてくるようなAさんの対応に困ってしまっています。法人としてどう対応すればよかったのでしょうか？

さて問題です。

- ・法人としての対応はどこが問題なのでしょうか？
- ・また問題があるとすれば、それはなぜ問題となるのでしょうか？

労働施策総合推進法と指針（令和2年6月1日改正施行）

この度、労働施策総合推進法の第8章において、職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して、事業主の講ずべき措置等に関する規定が新設されました。

また、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して、雇用管理上講ずべき措置等についての指針が、令和2年1月15日に、厚生労働省より告示されました。令和2年6月1日施行時点での罰則はありませんが、厚生労働大臣が必要と認めた場合に指導、勧告等が行われることがあります。従わない場合、その旨が公表されたり、パワハラ防止法違反が行使される可能性があります。

つまり法人は、労働施策総合推進法と指針を正しく理解し、必要な対策を講じる必要がでてきています。

法制化のポイント

- ①初めて、パワハラを法律上の条文として定義されました（法第30条の2第1項）
- ②事業主に、パワハラ防止措置義務が義務化されました（法第30条の2第1項）
- ③パワハラ相談、協力、紛争解決の援助等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止が明文化されました（法第30条の2第2項）
- ④事業主の責務・労働者の責務として、パワハラ問題への取組や理解を求める努力義務が規定されました（法第30条の3第2項、4項）

上記ポイントについて具体的にみていきましょう。

①法律上の条文としてのパワハラの定義

職場におけるパワハラとは、以下のⅠ～Ⅲの要素を「全て満たすもの」と定義されています。

- Ⅰ 優越的な関係を背景とした言動であって
- Ⅱ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- Ⅲ 労働者の就業環境が害されること

ただし、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない、とされています。

※職場とは、出張や接待の場所、在宅勤務場所等、通常の就業場所以外の場所も含まれます。

※労働者とは、正規雇用労働者のみならず、非正規雇用労働者や派遣労働者も含まれます。

※言動は、職務上の地位が上位の者に限らず、同僚又は部下による言動も含まれます。

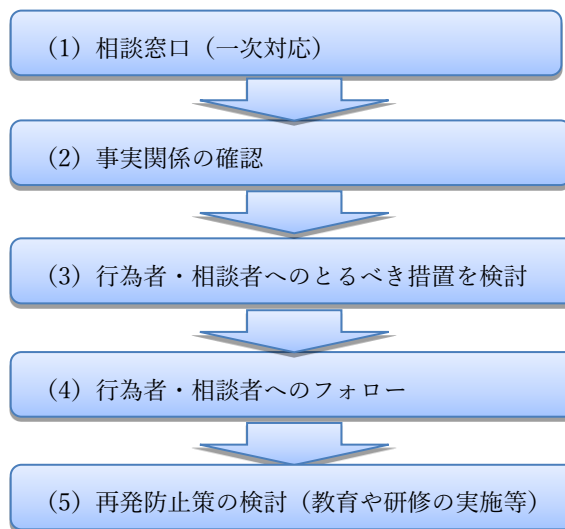
「業務の適正な範囲を超えた指導」例



②事業主のパワハラ防止措置義務

事業主が**必ず**講ずべき措置として、以下が示されました。

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
ハラスメント防止規程、ハラスメントを防止する指針等の作成、周知、そのほかハラスメント防止のための研修実施などが求められます。
- (2) 相談（苦情）に応じ、適切に対応するために**必要な体制**の整備
「窓口をあらかじめ定め職員に周知する」ことが必要です。窓口を形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることが重要です。労職員に対して窓口の部署又は担当者を周知することも必要です。
- (3) 職場におけるパワーハラスメントへの**事後の迅速かつ適切な対応**
以下の例のように、ハラスメント相談対応フローを決めて職員に周知することも必要です。



(4) 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、以下のような体制を整えておく必要があります。

- ・必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ・相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ・相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

③パワハラ、相談、協力、紛争解決の援助等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止

禁止される「解雇その他不利益取扱い」とは以下を指します。

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 降格させること。
- 就業環境を害すること。
- 不利益な自宅待機を命ずること。
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

★冒頭の問題の解説★

ここまで来たところで、冒頭のご相談のお話に戻りましょう。ミスの多い介護職員 A さんのパワハラの訴えに対する法人としての対応は適切だったのでしょうか？

確かに何度もミスをする A さんにも大きな原因があります。ユニットリーダーの指導も適切だったでしょう。（ここでは仮にユニットリーダー B さんの指導は適切な業務の範囲内であり、パワハラの事実はなかったとします。）施設長としても、法人のためにも A さんを異動させ、ミスが出にくい業務にすることで解決を図ったのだと思います。

それでも今回の対応はパワハラ防止法に違反してしまうのです。

たとえ訴えてきた A さんに原因の一部があったとしても、A さんが無理難題（B さんを上司から外してほしい！）と言ってきたとしても、ハラスメントを訴えてきた A さんにとって「訴えたことで不利益な対応をされた」と思われる対応をすることか問題なのです。

今回のケースの場合、まずはしっかりと A さんの話をじっくり聞き、当事者のユニットリーダー及び第 3 者である周りの職員への事実関係を行い、ハラスメントの事実調査を行うことが必要でした。そのうえで、ハラスメントの事実はない、ということがわかれば、A さんにその旨を伝え、本件を一度終了させます。

その後、ミスの多い A さんの職務や配属については、人事上の対応として実施していく、とい

うのが正しい対応になります。

要は、「ハラスメントの訴えをしたことを理由として不利益な取扱い（異動・職務の変更）がなされた、と見えるような対応をしないようにする」ことが大事なのです。

ハラスメント防止対策を行うこと、相談窓口を設けること、などについては、どの法人でもすでに対応していることと思います。しかし今回の法改正により、上記のような問題が起こりえるのだ、ということも頭に入れたうえで、今まで以上に慎重に対応をしていく必要があります。これを機に、今一度法人内の体制を見直してみただけたらと思います。