



今春2022年4月1日からパワハラ防止法が中小企業にも適用

厚生労働省がまとめ発表した「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、「いじめ・嫌がらせ」の件数が昨年に引き続き最多、「解雇」等に関する民事上の個別労働紛争が前年度より増加しています。まとめると次の通りです。

1 総合労働相談件数は前年度より増加。助言・指導申出の件数、あつせん申請の件数は前年度より減少。総合労働相談件数は129万7822件で、13年連続で100万件を超え、高止まっています。

2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あつせんの申請件数の全項目でも、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多でした。

・民事上の個別労働紛争の相談件数では、79,190件(前年度比9.6%減)で9年連続最多。

・助言・指導の申出では、1,831件(同29.4%減)で8年連続最多。

・あつせんの申請では、1,261件(同31.4%減)で7年連続最多。

こうした背景もあり職場におけるパワーハラスメント対策が、2020年(令和2年)6月1日から大企業の義務になっており、2022年(令和4年)4月1日からは中小企業も義務になります！

職場におけるパワーハラスメントの区容

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①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労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものです。但し、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、該当しないとされています。

「パワハラ防止法」で、事業主の義務とされたのは、次の2項目です。

(一)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(30条の2第1項)。

(二)事業主は、労働者が(一)の相談を行ったこと又は企業による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない(30条の2第2項)。

大企業は2020年6月1日に施行

大企業の場合、2020年(令和2年)6月1日にパワハラ防止法が施行され、すでにパワハラ対策の実施が義務付けられています。大企業・中小企業の区別は、2019年4月の労働基準法改正の際と同じです。「資本金の額または出資の総額」「常時使用する労働者数」の両方が下記に該当しない場合、パワハラ防止法上は大企業の扱いです。業種の分類は「日本標準産業分類」に基づきます。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他(製造業、建設業、運輸業など)	3億円以下	300人以下

中小企業の施行日は2022年4月1日から

右記の表の「資本金の額または出資の総額」「常時使用する労働者数」のいずれかが該当する中小企業は、2022年(令和4年)4月1日までの猶予期間が与えられています。ただし、2022年3月31日までは努力義務の期間とされており、遅くとも3月末までにはパワハラ防止のための措置を講じる必要がありますので準備を進めましょう。

来月号からは、パワハラを巡る判例紹介をし、実務的理解を深めます。