

〔論 説〕

パワハラ防止措置の法制化の意義

原 昌 登

一 はじめに

職場におけるハラスメントの問題で、近時、最も関心を集めているのは、パワーハラスメント（パワハラ）の問題である。パワハラについては、他の典型的な職場のハラスメントであるセクシャルハラスメント（セクハラ）、マタニティハラスメント（マタハラ）及び育児介護ハラスメントと異なり、防止等に関する法律上の具体的な規定が存在していなかった。それが、平成31年（2019年）3月8日、パワハラ防止措置を事業主に義務付けることなどを盛り込んだ法案が国会に提出されることになり、パワハラに関する法制化が目前に迫ったことになる。ここに至る経緯は後記二で簡単にまとめることとするが、本稿の目的は、取り急ぎ、防止措置等を中心とするパワハラ防止措置の法制化の内容を概観し、その意義を確認することにある。

二 法制化に至る経緯

今回の法制化の動きは、直接的には平成29年（2017年）5月に設置された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」¹（パワハラ検討会）がスタートであったといえる。同検討会は、望ましいパワハラ

1 https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou_478680.html なお、筆者も委員として参加した。

防止対策とはいかなるものか、様々な角度から検討を加え、平成30年(2018年)3月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書²(パワハラ検討会報告書)を公表した。同報告書の内容及びその意義³については、すでに別稿⁴で詳細に述べたことがあるため、本稿では繰り返さない。一言でいえば、企業などの事業主に、パワハラの防止措置に取り組んでもらうことが不可欠であること、このことを大前提として、具体的な進め方としては事業主に①法律で防止措置を義務付ける、②ガイドラインで任意の実施を求める、①②の大きく2つを有力な選択肢として示したものである⁵。

パワハラ検討会報告書の公表後、議論の場は労働政策審議会(雇用環境・均等分科会)に移り、そこでパワハラ対策をどう進めるかについて検討が続けられた。同分科会の議事録⁶によると、パワハラとは何か、定義が(セクハラ等と比べ)わかりにくいことなどから、法律によって防止措置を義務付けることに慎重な意見も見られた(この点はパワハラ検討会の議論も全く同じであった)。しかし、最終的には、平成30年(2018年)12月14日、パワハラの防止措置を事業主に法律で義務付けることなどを内容とする建議⁷が、労働政策審議会から厚生労働大臣に対し行われた(なお、建議は「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」として行われた)。

その後、この建議をもとに厚生労働省において具体的な法律案の策定が進められ、冒頭にも述べたように、平成31年(2019年)3月8日、「女性

2 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000201268.html> なお、同じURLで、報告書に付けられた「参考資料」も確認することができる。

3 パワハラ検討会報告書に関する論考として、滝原啓允「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書の意義と課題」季刊労働法 263号 65頁(2018年)、稲尾和泉「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書の読み方」労務事情 1363号 26頁(2018年)、労働法律旬報 1914号「特集「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」を受けて」掲載の各論考(2018年)等がある。

4 原昌登「パワハラ対策の意義と課題—「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書に関する覚書—」成蹊法学 88号 255頁(2018年)。

5 前掲注4原 269頁以下。

6 https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126989.html

7 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00001.html

の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案⁸（女性活躍推進法等改正案）として第198回通常国会に提出されるに至った。パワハラに関しては、法改正によって「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」（労働施策総合推進法）に盛り込まれることとされた。現時点（本稿執筆後の令和元年〔2019年〕5月7日）では法案の審議状況等に特段の情報はないが、基本的にはそのまま可決・成立する可能性が高いであろう。よって、後記三では改正案の内容を紹介するとともに、その意義等を具体的に検討することとしたい。

三 法制化（法案）の内容

1 どの法律に盛り込まれるのか

今回、労働施策総合推進法（旧雇用対策法）の中に、下記のように新しく一つの章を追加し、パワハラ関係の規定が盛り込まれることとなった。

第八章 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

まず、このことの意義について簡単に考察したい。というのは、パワハラ対策を法制化するとき、どの法律に盛り込むのかということが、非常に悩ましい問題としてこれまで議論されてきたからである（この点、セクハラやマタハラであれば男女雇用機会均等法、育児介護ハラスメントであれば育児介護休業法と、盛り込むべき法律がいわば自明である他のハラスメントとは大きく異なる）。例えば前述のパワハラ検討会でもこの点について議論されたが、様々な意見が出され、一つの統一的な見解としてまとまることはなかった。筆者個人としては、パワハラについては事業主が従業員に対して負っている安全配慮義務（労働契約法〔労契法〕5条）及び職場環境配慮義務⁹との関連が強いので、労契法に盛り込むことを検討し

8 法律案の内容、新旧対照条文等の関係資料については、厚生労働省 Web サイトの第198回国会（常会）提出法律案の一覧の中に掲載されている。<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/198.html>

9 労契法3条4項の信義則を根拠に、労働契約において使用者が労働者に対して当然に（つまり必ず）負う義務と解されている。水町勇一郎『労働法（第7版）』（有斐閣、2018）231頁など参照。

たことがある¹⁰。ただ、労契法はあくまで民事上のルールであるため、ある措置を義務付け、実施しない事業主に対し行政が様々な働きかけをすることにはなじみにくい。その点、労働施策総合推進法であれば、措置の義務付け、行政による働きかけといったことにもなじみやすい。また、パワハラ対策も労働に関する施策であることに違いはないから、違和感を生じさせることもないであろう。労働施策総合推進法に盛り込んだことは妥当な判断であったと評価できる。

2 条文の概観

労働施策総合推進法に新設される第8章について、各条文の見出しを抜き出すと以下ようになる。

第三十条の二（雇用管理上の措置等）
第三十条の三（国、事業主及び労働者の責務）
第三十条の四（紛争の解決の促進に関する特例）
第三十条の五（紛争の解決の援助）
第三十条の六（調停の委任）
第三十条の七（調停）
第三十条の八（厚生労働省令への委任）

この中で最も重要な条文は30条の2であり、事業主に対しパワハラ防止措置を義務付ける規定である。以下、本節の3で詳細に検討する。続く30条の3は、法律上の「義務」ではなく、あくまで「責務（努力義務）」として、パワハラ問題に理解を深めることなどの重要性について書かれている。そして、30条の4以降は、一言でいえば紛争解決に関する規定である。後述するように、セクハラ等に関する紛争解決支援と同様のものをパワハラについても定めたものである。

3 パワハラ防止措置の義務付け（30条の2）

（雇用管理上の措置等）
第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景

10 前掲注4原269頁（特に注39）を参照。

とした言動であつて、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。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主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不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

(1) パワハラの変遷

30条の2は、第1項において、これまで繰り返し議論の対象となってきたパワハラの変遷について初めて法律上の定義を置いた。「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つて、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」がパワハラを指すと解される。

この定義自体は、パワハラ検討会が挙げていたパワハラの変遷の3要素、すなわち「①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること」¹¹を（若干の字句の変更を行いつつ）そのまま条文にしたものである。パワハラ検討会によるパワハラの変遷の3要素は、それ以前の主要な取り組みであった「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」、「同ワーキング・グループ」が平成24年（2012年）3月にとりまとめた「職場のパワハラ防止の予防・解決に向け

11 パワハラ検討会報告書11頁。また、前掲注4原264頁も参照。

た提言¹²⁾の内容を引き継いで整理したものであるから、わが国におけるパワハラ対策に関するこれまでの取り組みが、今回の定義に結実していると言ってよい。妥当な定義であると評価することができる。

なお、今回の条文上の定義は、従来使われてきた定義をいささかも変更するものではない。その意味で、パワハラ³⁾の3要素、それから、前記の「円卓会議」による「提言」で示されたパワハラ⁶⁾の6類型¹³⁾などを用いたこれまでの研修や周知啓発の試み等は、その内容を大きく変えずに今後も活用することができる。この点からも妥当な定義ということができよう。

(2) 防止措置の具体的な内容

事業主に具体的に義務付けられる措置については、法律本体ではなく、本条3項にいう「指針」によって定められることとなった。このように法律と指針で役割分担をするやり方は、セクハラ等と全く同じである¹⁴⁾。指針の内容が、企業などの事業主が具体的に何をすべきか、いわば手引きの意味も持つことからすると、本条4項以下にあるように厚生労働大臣（厚生労働省）が労働政策審議会の意見を聴き、専門的な知見を活かして策定する方が有益である。実態に即した措置を定めることにつながるからである。

措置の内容としては、これまでのパワハラ検討会、労働政策審議会の議論からすると、セクハラ等の場合とほぼ同じものが定められる見込みである。すなわち、①周知・啓発（研修等）、②相談窓口等の設置・整備、③発生した場合に迅速で適切な対応をとること、以上大きく3点がパワハラ

12 <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

13 ①暴行・傷害（身体的な攻撃）、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）、③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）、④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（過大な要求）、⑤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（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）である。

14 具体的な措置の内容については、セクハラは均等法11条を根拠とする平成18・10・11厚労告615号（平成28・8・2厚労告314号で改正）、マタハラは均等法11条の2を根拠とする平成28・8・2厚労告312号、育児介護ハラスメントは育児法25条を根拠とする平成21・12・28厚労告509号（平成28・8・2厚労告313号で改正）で定められている。

についても義務付けられることになる。

(3) 防止措置の義務付けの意義

パワハラ防止措置が法律上の義務とされることの意義はきわめて大きい。「強制力」が生じるからである。各事業主が防止措置を行うことが法律上の「義務」となるため、措置をとらなければ措置義務違反となり、すでに法制化されているセクハラ防止措置義務等の場合と同様に、行政による助言・指導・勧告の対象となる（後掲の改正案30条の5〔紛争の解決の援助〕で明記されている）。この点が、ガイドライン等で任意の取り組みを求める方法とは決定的に異なる¹⁵。この改正によって、経営層のパワハラに関する理解が十分でない、あるいは、従業員側のパワハラに関する意識が十分でない、といった様々な理由から、これまでパワハラ対策が進んでいなかった企業等においても、対策が進むことが期待できる。

もちろん、法律で義務を課すことは企業等に大きな影響を与えうるものであり、軽々しく行われてよいものではない。しかし、パワハラ対策が喫緊の課題であること¹⁶に鑑みれば、研修の実施や相談対応などをしっかりやりなさい、という義務付けに、必要性がないとか義務が重すぎるとは到底言えないであろう。今回義務付けられる内容は、いずれも社会的に受け入れなければならないものであると思われる。

この点、今回の改正案について、パワハラを明確に禁止しなかったことが不十分である、といった批判はありうるだろうか。一口にパワハラを禁止と言っても様々な形がありうるが、例えばパワハラに刑事罰を科す（刑法上の犯罪としていわゆる「パワハラ罪」を新設する）とか、パワハラが起きた場合に事業主等に巨額の損害賠償責任を課すといった改正であれば、より慎重な議論が不可欠であり、その結論が出るまで法制化は実現し得ない。しかし、それではいつまで経っても現状は変わらない。それよりも、防止措置の義務付けを通して、パワハラ対策を一步でも二歩でも前進させることが今ぜひとも必要なことである。こう考えると、さきほどの批判は説得的なものとは言い難い。もちろん防止措置のあり方などについて

15 前掲注4原270頁も参照。

16 厚生労働省に寄せられる労働相談においても、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多くなっている。原昌登「パワーハラスメントとは－労働法の見地から」ジュリスト1530号34頁（2019年）も参照。

引き続き検討していくことは必要であるが、パワハラ対策を前進させる大きな一歩として、筆者は今回の改正案に大賛成という立場を取りたい。

なお、防止措置の義務付けに関する規定の施行時期は、改正法の公布から「一年を超えない範囲内」とされている¹⁷。したがって、この改正が本年中に成立したとしても、すぐに義務付けがスタートするわけではない。各事業主は、行政（厚生労働大臣）による指針等¹⁸の内容をよく確認し、決められた施行日までに準備を進めることができる。

この点、重要なこととして、中小事業主¹⁹については、「公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日までの間」、30条の2の「講じなければ」を「講じるように努めなければ」とする、とされている。要するに、法律ができてから3年の間は、本条が施行されたとしても、中小企業については努力義務にとどめるという経過措置の定めが置かれたことになる²⁰。この措置は、実態に即したきわめて適切なものと評価できる。というのは、中小事業主には防止措置を講じる人的、経済的余裕がないので、義務付けは困難である、時期尚早である、といった意見が、パワハラ防止対策に関する議論の中で繰り返し出されてきたからである。筆者も、パワハラ検討会の中で、中小事業主を念頭に、措置にグラデーションを設け、措置の中に義務化するものと努力義務にとどめるものを設けるべきではないか、と述べたことがある²¹。こうした議論も土台と

17 複数の法律の一括改正として提出された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」（女性活躍推進法等改正案）におけるパワハラ関係部分（同法律案3条）の施行が、同法律案附則1条により、「公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日」と定められている。

18 指針の策定等、必要な準備行為は、改正法の施行前に行うことができる。女性活躍推進法等改正案附則2条。

19 女性活躍推進法等改正案の附則3条で、資本金の額または出資の総額が3億円（小売業、サービス業では5千万円、卸売業では1億円）以下、または、常時使用する労働者数が300人（小売業では50人、卸売業、サービス業では100人）以下の事業主とされている。

20 例えば公布から1年で施行されたと仮定すると、その時点から中小事業主以外の大企業等ではパワハラ防止措置が義務になるものの、中小事業主については努力義務にとどまる状態がしばらく続く。そして、遅くとも公布から3年後には、中小事業主についても（努力義務ではなく）義務化されるということである。

しながら、今回の法律案では、防止措置義務そのものを、一定期間を区切って（つまり経過措置として）努力義務としたものと解される。「一部対応できない（中小の）事業主がいるから法律を作らないでおく」のと、「法律は作るが一部対応できない（中小の）事業主には経過措置を設ける」のでは、どちらがパワハラ対策の推進につながるか、説明するまでもないであろう。もちろん、いつまでも努力義務でよいわけではなく、中小事業主に周知啓発を行いつつ（この点、後述する改正案30条の3も意味を持ちうる）、義務化へ向けての準備を急ピッチで進めることが重要である。

（4）不利益取扱いの禁止

本条（30条の2）でもう一つ注目すべき点として、2項でパワハラ相談や相談対応への協力（事業主による調査に対し事実を述べたこと）を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止している点が挙げられる。この点はセクハラ、マタハラ等においても同様の規定が新たに盛り込まれることとなり²²、ハラスメント防止措置の義務付けといわばセットで定められることになる。

不利益取扱いの禁止は、事業主に対する抑止力を持つという点で、肯定的に評価することができる。従来においても、相談や相談への協力を理由とする解雇その他の不利益取扱いは、権利の濫用（労契法3条5項。解雇の場合は労契法16条）などの理由で法的に違法無効とされたはずである。しかし、後から法的に争いうるとしても、労働者の側として、いったん解雇等の不利益取扱いを受けることのダメージは無視できない。明文で、相談等を理由とする不利益取扱いを禁止することによって、事業主がそうした行為を取りにくくなるし、また、行政から事業主に対する働きかけも、より実効的なものが期待できる。以上からすると、実務的に、この禁止規定が置かれる意味はとても大きく、労働者側が相談窓口等を積極的に活用

21 前掲注4原270頁（特に注42）、原昌登「職場のパワーハラスメント防止対策の選択肢と意義」労務事情1363号34頁、特に39頁（2018年）を参照。

22 女性活躍推進法等改正案の中の男女雇用機会均等法の改正案において、セクハラ防止措置を義務付ける均等法11条に2項として追加されるほか、マタハラ防止措置を義務付ける同法11条の2が11条の3に変わり、その2項として追加される。同じく、育児介護休業法の改正案において、育児介護ハラスメント防止措置を義務付ける育介法25条に2項として追加される。

することにつながるであろう。つまり 30 条の 2 第 2 項は、防止措置を義務付ける 1 項の実効性を高める意義があると考えられる。

4 責務の定めについて（30 条の 3）

（国、事業主及び労働者の責務）

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 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。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

30 条の 3 は、国、事業主、経営者（役員）、労働者の四者に対し、いずれも努力義務として、パワハラ問題への取り組みや理解を求めるものである。見出しに「責務」という言葉が使われていることから、法律上の直接的な義務付けという趣旨ではなく、各当事者の心構えや姿勢に力点が置かれた定めであると理解できる。いずれも良い試みであるといえよう（なお、同様の規定がセクハラ等についても設けられることになっている²³）。

国（1 項）は、国民一般の関心と理解を深めるために、広報や啓発に努めることとされている。パワハラについては、いまだに、「単なるコミュニケーションの行き違いだ」「（到底、正当とは言えないのに）正当な指導

23 女性活躍推進法等改正案において、セクハラについては均等法 11 条の 2、マタハラについては均等法 11 条の 4、育児介護ハラスメントについては育介法 25 条の 2 で定められることになる。

の範囲内だ」などとされて、問題（特に、法的な側面を持つ問題）として認識されないことがある。こうした発言は、加害者側の発言として、報道に出てくることもあるし、訴訟になった場合は判決文に出てくることもある。パワハラという問題が存在することを粘り強く発信していく必要があるといえるが、その担い手として国、行政は欠かせない存在である。

事業主（2項）は、「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」に、研修の実施等の必要な配慮、1項における国の措置への協力を努めることとされている。この内容は、部分的には30条の2のパワハラ防止措置義務と重なるようにも思われるが、それにとどまらず、広く従業員への啓発に努めるという趣旨であると解される。

事業主という主語は3項にも出てくるが、条文の定め方からすると、3項は個人経営であれば経営者本人、法人であれば役員というように、経営を担う個人を対象としたものと解される。経営層の無理解によってパワハラ対策が進まない企業等もこれまでは少なくなかったものと想像できるが、経営に携わる以上、自らもパワハラ問題に関心を持ち、そして自分が加害者にならないように注意していくことを求めるものである。

最後に、労働者（4項）に対しても、パワハラ問題に関心を持ち、加害者にならないように言動に注意を払うこと、パワハラ防止措置（30条の2）に協力することが求められている。事業主による対策だけでパワハラ問題が解決できるわけではないので、労働者として働くすべての人々に、いわば自覚を求めたものと位置付けられる。

5 紛争解決の援助（30条の4～30条の8）

（紛争の解決の促進に関する特例）

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた

場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

(調停の委任)

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第三十条の七 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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第三十条の四」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

30条の4以降では、パワハラに関する紛争の解決についての定めが置かれている。基本的な枠組みとして、まず、個別労働紛争解決促進法上の助言、指導やあっせんといった制度の適用を除外している（30条の4）。その上で、独自の制度として、都道府県労働局長による助言・指導・勧告（30条の5）を基本とし、当事者から申請があった場合、紛争調整委員会に調停を行わせうること（30条の6）が定められている（調停の手続につ

いては均等法の規定を準用することとされている〔30条の7〕)。また、助言等の援助を行政（労働局長）に求めたことを理由とする不利益取扱いも禁止している（30条の5及び6の第2項で30条の2第2項を準用）。なお、30条の8は省令への委任という当然のことを定めたものである。

こうした紛争解決の枠組みは、実はセクハラ等における紛争解決の枠組みと同じである²⁴。つまり、防止措置義務の導入だけでなく、紛争が生じた場合の解決のスキームについても、先行して法整備がなされているセクハラ等のハラスメントとパワハラを揃えるものである。このことは、制度としてのわかりやすさ（周知等のしやすさ）につながるのももちろん、これまで行政がセクハラ等に対し指導などの対応を行ってきた経験（事例の蓄積）をパワハラにも活かしようということで、望ましいあり方と評価することができる。

四 おわりに

本稿では、パワハラ防止措置の法制化の実現を目前に控え、その法案の内容を紹介し、検討を行ってきた。法案はパワハラに関するこれまでの取り組みの集大成と言っても過言ではなく、大いに賛成できる妥当な内容である。まずはこのままの形で法改正が実現することを願いたい。

もちろん、防止措置を義務付けただけで、すべてのパワハラの問題が解決されるわけではない。法制化は取り組みの大きな一歩ではあるが、あくまで一歩に過ぎない。防止措置を通して具体的にパワハラ予防や発生後の早期解決を図っていくためには、各事業主における継続的な取り組みが不可欠であるし、そのための情報提供、そしてその基礎となる調査研究が重要となる。筆者も別稿において、実務家による座談会の司会を務めた経験などもふまえ、パワハラ予防策について考察したことがある²⁵。例えば、上司が部下を指導する際、指導の時間や場所、人数等について具体的にルール化（マニュアル化）しておく、就業規則等においてパワハラを明文で禁止することで、パワハラは許さないという自社の姿勢を強く示す、パワハラを見聞きした従業員に、所定の通報先への通報を努力義務²⁶とし

24 均等法16条～18条、育介法52条の3～52条の5に、ほぼ同じ内容の定めがある。

25 前掲注16原38頁以下。なお、座談会はジュリスト同号（1530号）14頁（2019年）に掲載されている。

パワハラ防止措置の法制化の意義

て求め、パワハラを見て見ぬふりをしない職場環境を作るなど、様々な試みが考えられる。また、すでに様々な場で行われていることであるが、パワハラ対策が功を奏した好事例（いわゆるグッドプラクティス）を共有したり、反対に、パワハラによる深刻な事案の発生例について共有したりすることも有益である。そして、各事業主に対し、たとえコストが掛かることであっても、法律や指針の定めに従ってパワハラ対策を着実に進めることが、リーガルリスクなど様々なリスクを減らし、経営にとってプラスになることを認識してもらうことも重要であろう。防止対策の実施は、事案が発生した場合に訴訟等の法的紛争²⁷になることを防ぎ、法的責任を軽減させることにもつながるからである。

本稿は、問題の重要性に鑑み、法改正の成立前の段階で急ぎ検討を試みたものである。法制化の実現後、引き続き、本稿を土台として考察を行っていくこととしたい。

26 通報を義務化し、通報を怠ったことを理由に処分するのは行き過ぎであるので、努力義務とするのが適切であると思われる。

27 パワハラに関する法律問題、加害者や事業主の損害賠償責任等について簡潔にまとめたものとして、前掲注16原36頁がある。ほか、前掲注9水町227頁等を参照。