



# 社労士 NEWS>>>

>>> 2022.4 Vol.137

発行 >>>

ミノワ社会保険労務士事務所 URL : <https://www.waku-wakujinji.com>  
〒930-0138 富山市呉羽町 7349-3 境ビル南 301  
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail [info@waku-wakujinji.com](mailto:info@waku-wakujinji.com)

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 4月1日より義務化される「中小企業のパワハラ防止措置」
2. 情報管理 > 個人情報保護法の改正について

## 1. 労務管理

### 4月1日より義務化される「中小企業のパワハラ防止措置」

令和2年6月1日に施行された改正労働施策総合推進法の「パワーハラスメント（以下、パワハラ）防止措置」が、今年の4月1日から、中小企業にも義務化されます。

本稿では、パワハラ防止に関する厚生労働省の中小企業向けリーフレットの概要をお伝えするとともに、パワハラによる安全配慮義務違反が訴訟に発展した事例をご紹介します。

#### 1. パワハラ防止のために講ずべき措置

同法が定めるパワハラの内容は、職場で行われる以下①～③の要素全てを満たす行為とされています。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

その行為は、「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」の6つに類型され、個別の事案は経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮して判断することになります。

そして、このパワハラを防止するために、今後すべての事業主は、次の措置を講じなければなりません。

#### ■職場におけるパワハラを防止するために講ずべき措置

措置	具体的な内容
事業主の方針などの明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨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、その旨労働者に周知すること ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

※厚生労働省「労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！」

前記に加え、セクハラやマタハラなどのハラスメントを一元的に相談できる体制整備やパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取り組みなども、望まれる取り組みとして提示されています。

### 3. パワハラを事由とする安全配慮義務違反の責任

パワハラが生じたときに問われる法的な責任には、①加害者の不法行為責任、②企業の使用者責任（加害者の雇い主としての責任）、③企業の安全配慮義務違反（心身の健康や職場環境に配慮する義務を果たしていないこと）の3つがあります。

このうち、①の不法行為責任が成立することを前提に②の企業の責任を問われるケースが多くなっていますが、今回の法改正が求めることのように企業の対応について③の安全配慮義務違反が争われる事例もあります。

例えば、有名進学塾の事件（高裁判決）では、団体交渉での対応が悪く、倫理委員会の開催が遅れたこと

について、職場環境整備義務違反が問われ、このことにより20万円の慰謝料が認められました。

他方、大手家電量販店の事件（地裁判決）では、配置換えの違法性が認められた一方、パワハラ防止についての研修の実施などの啓蒙活動、相談体制が整備されていたことなどを理由に、職場環境配慮義務違反の責任は免れました。

### 4. さいごに

パワハラは、起こらないように予防策を講じることが先決ですが、起こっても適切に対処できる体制の整備が被害を最小限に食い止め、次の被害を生まないために大切になります。今回の法改正が求めるものは、その全体について整備を求めるものとなります。パワハラの問題は労使にとどまらず、企業外活動にまで影響を及ぼしかねません。従業員と企業を守り健全に事業を発展していくためにも、改正法の求める取組・施策を積極的に講じていきましょう。

## 2. 情報管理

### 個人情報保護法の改正について

東京商工リサーチの調査によると、2021年に上場企業とその子会社で個人情報の漏えい・紛失事故を公表したのは120社、事故件数は137件、漏えいした個人情報は574万9,773人分に達しました。この社数と事故件数については、ここ10年間で最多の記録です。個人情報がデジタルで扱われるようになり利便性は上がった半面、大量のデータが流出するリスクが増しています。そのような時代背景もあり、個人情報保護法が改正され、4月1日から完全施行となります。本稿では、前述の調査結果と改正個人情報保護法について、抜粋してお伝えいたします。

#### 1. 個人情報の漏えい・紛失事故の調査結果

果たして、個人情報の漏えい・紛失事故はどのような原因で起こっているのでしょうか。前述の調査結果では、以下の通り、悪意を持った行為が6割弱、人為的なミスが4割強となっています。

##### 【情報漏えい・紛失件数 原因別】

ウイルス感染・不正アクセス	68件 (49.6%)
誤表示・誤送信	43件 (31.3%)
紛失・誤廃棄	16件 (11.6%)
盗難	8件 (5.8%)
不明・その他	2件 (1.4%)

※東京商工リサーチ 2022.01.17 公開情報より

調査対象の上場企業等は取り扱う情報量が多いことから、悪意を持って狙われるケースも多くなります。逆に中小企業では後者のミスを削減することに注力することが、漏えい等を防ぐには効果的となるでしょう。

#### 2. 改正個人情報保護法について

改正個人情報保護法は、取得から保管・利用といったプロセスの各所で、自身の個人情報に対する意識の高まり、技術革新を踏まえた保護と利活用のバランス等の観点を踏まえ、以下の改正が行われました。

##### 【個人データを取得・利用するとき】

違法又は不当な行為を助長する等の「不適正な利用」も禁止。

##### 【個人データを保管・管理するとき】

漏えい等が発生し、個人の権利利益を害するおそれが大きい場合に、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知を義務化する。

##### 【個人データを提供するとき】

提供元では個人データに該当しないが、提供先で個人データとなることが想定される情報につき、提供時に本人同意が得られていること等の確認を義務付ける。

### 【開示等の請求等に応じるとき】

- ・安全管理のために講じた措置等についても、公表事項に追加
- ・開示方法について、電子メール等の電磁的記録の提供を含め、原則本人の請求に基づき開示する。ま

- た、第三者に提供した記録についても、本人から開示を請求された場合、原則本人に開示する。
- ・本人からの請求に応じて、個人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合にも、利用停止・消去等をする。

### 【法定刑の引上げ】

		懲役刑		罰金刑	
		改正前	改正後	改正前	改正後
個人情報保護委員会からの命令への違反	行為者	6月以下	1年以下	30万円以下	100万円以下
	法人等	－	－	30万円以下	1億円以下
個人情報データベース等の不正提供等	行為者	1年以下	1年以下	50万円以下	50万円以下
	法人等	－	－	50万円以下	1億円以下
個人情報保護委員会への虚偽報告等	行為者	－	－	30万円以下	50万円以下
	法人等	－	－	30万円以下	50万円以下

### 3. さいごに

労働者名簿や顧客名簿の情報も個人情報となりますので、ほとんどの企業で個人情報は取り扱うこととなります。しかしながら、日々身近に触れているものほど、取り扱いがおざなりになりがちなものです。

調査結果からも分かる通り、人為的なミスによる情報漏えい等は大きな割合を占めています。法改正を一つの契機として、個人情報の取り扱いに関する規定の整備、見直しを行うとともに、今一度社内の個人情報の取り扱い状況を確認してみることをお勧めします。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「4月1日より義務化される『中小企業のパワーハラ防止措置』」に関連する豆知識をお伝えします。



- Q.** パワーハラスメントを未然に防止するためにはどのような施策を行えば良いですか。
- A.** 未然防止には、講ずべき措置の最初に記載されている「事業主の方針などの明確化および周知・啓発」が重要になります。以下にその取り組みについてご案内いたします。

#### 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること（事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。
- ② 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職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

#### 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

※厚生労働省「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」