

March 2020 (No.43) / 2020年3月(No.43)

Amendment of Law Regarding “Power Harassment”

Nobuhito Sawasaki / Sho Ando / Maki Kaneda

Consultations with government agencies concerning power harassment in the workplace have been steadily increasing since 2012, when power harassment first became the leading subject for consultation. Moreover, consultations concerning “bullying and harassment” topped the list (with 82,797 cases) in the “Status of Implementation of the Individual Labor Dispute Resolution System in 2018,” which was published in June 2019. The number of approved workers’ compensation claims relating to mental disorder caused by these types of harassment has also remained high.

In view of these facts, in May 2019, the Act on Comprehensive Promotion of Labor Measures and Stabilization of Employment of Employees and Enrichment of Their Working Lives, Etc. (the “**Labor Measures Comprehensive Promotion Act**”) established an employer’s obligation to implement employment management measures against power harassment. The definition of power harassment, the specific measures to be taken, and other details were separately set out in guidelines, which were published on January 15, 2020. This article describes the measures to be taken by companies to prevent power harassment.

1. Definition and Six Categories of Power Harassment

Power harassment (i.e., work place bullying) is defined as “behavior in the workplace that: (i) takes advantage of a person’s superior position; (ii) exceeds the scope that is necessary and reasonable in the course of business; and (iii) harms the working environment of employees.” Proper business instructions and guidance that are objectively necessary and reasonable in the course of business do not constitute power harassment in the workplace. The six behavioral categories of power harassment are as follows:

(1) Physical abuse

Assault or injury

(2) Mental abuse

Intimidation, defamation, insult, or slander

(3) Separation of human relationships

Isolation, ostracization, or neglect

(4) Excessive work demands

Forcing an employee to perform certain tasks that are clearly unnecessary for the business or impossible to be performed, or interfering with his/her duties

(5) Insufficient work demands

Ordering an employee to perform menial tasks that are far below the employee's ability or experience, or not providing any work at all, without legitimate operational reasons

(6) Invasion of Privacy

Excessively inquiring into private affairs

2. Employment Management Measures for Employers

The guidelines list the following four specific employment management measures for employers. An employer that breaches its obligation to take these measures, or breaches the prohibition against disadvantageous treatment of employees, risks having the name of the company publicized.

(1) Clarification, notification, and awareness-raising concerning employer's policy

An employer's rules of employment or other rules must provide a policy stating that power harassment is not permitted in the workplace and that strict measures will be taken against any employee who engages in behavior that constitutes power harassment. An employer must notify its employees of, and raise their awareness about, this policy.

(2) Development of a system necessary to receive and respond appropriately to consultations

An employer must establish a consultation desk to receive reports of power harassment and must inform its employees of the availability of consultations. In addition, the person in charge of the consultation desk must widely receive and appropriately respond to consultations, giving due consideration to the mental and physical condition of the person contacting the desk and his/her perception about the relevant behavior that is the subject of the consultation, including how he/she understood or felt about the behavior.

(3) Prompt and appropriate response after occurrence of power harassment in the workplace

An employer that receives a report relating to power harassment in the workplace must promptly and accurately verify the facts. If the employer confirms an act that constitutes power harassment, the employer must take steps to care for the victim (such as relocation and/or an apology from the offender) as well as impose disciplinary actions or other proper measures against the offender. The employer must also take action to prevent recurrence of harassment, such as once again notifying employees of, and raising their awareness about, the policy against power harassment in the workplace.

(4) Actions to be taken in conjunction with the measures in paragraphs (1) through (3) above

An employer must take necessary steps to protect the privacy not only of the person who made a report of harassment to the consultation desk, but also of the offender and other persons concerned. The employer must also stipulate in its rules of employment or other rules that employees will not be treated disadvantageously for having consulted on matters relating to power harassment or having cooperated in an investigation, and must notify employees of, and raise their awareness about, such rules.

3. Effective Date

The Labor Measures Comprehensive Promotion Act will come into effect on June 1, 2020. However, there will be a grace period for small and medium-sized enterprises¹ until March 31, 2022.

¹ “Small and medium-sized enterprises” are defined as companies with an amount of capital or total amount of contribution that does not exceed 300,000,000 yen (or 50,000,000 yen if an employer’s principal business is retail or service, or 100,000,000 yen if an employer’s principal business is wholesale), or that consistently employs no more than 300 workers (or 50 workers if an employer’s principal business is retail or 100 workers if an employer’s principal business is wholesale or service)

いわゆる「パワーハラスメント」に関する法改正について

沢崎 敦一 / 安藤 翔 / 金田 真喜

職場のパワーハラスメントに関する行政への相談件数は、平成 24 年度にトップとなって以降増加の一途をたどっています。令和元年 6 月に公表された「平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」においても「いじめ・嫌がらせ」がトップの件数(8 万 2797 件)となっており、これらを理由とする精神障害等での労災認定件数も高水準で推移しています。

この状況を受け、令和元年 5 月、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(以下「労働施策総合推進法」といいます。)において、パワーハラスメントについての雇用管理上の措置義務が定められました。パワーハラスメントの定義及び具体的な措置等の内容については指針にて定めることとされていたところ、令和 2 年 1 月 15 日に当該指針が公表されましたので、企業がとるべき措置等について概説します。

1. パワーハラスメントの定義と 6 類型

職場におけるパワーハラスメントは、「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から③までの要素を全て満たすものをいう。」と定義されています。なお、客観的にみて業務上必要かつ相当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該当しません。以下にパワーハラスメントの 6 つの行為類型について記します。

(1) 身体的な攻撃

暴行・傷害

(2) 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

(3) 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視

(4) 過大な要求

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

(5) 過小な要求

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

(6) 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること

2. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

指針では、事業主が雇用管理上講ずべき具体的措置として以下 4 つが挙げられています。なお、これらの措置義務や不利益取扱いの禁止に違反した場合、企業名が公表される場合があります。

(1)事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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、及びそれに該当する言動を行った者については厳正に対処する旨の方針を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発すること。

(2)相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口を設置し、労働者に周知すること。また、相談窓口の担当者が、相談者の心身の状況や相談の対象となる言動が行われた際の受け止め方など、相談者の当該言動に対する認識にも配慮しながら、広く相談に対応し適切な対応を行うようにすること。

(3)職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

職場におけるパワーハラスメントに係る相談があった場合、事実関係の迅速・正確な確認をすること。また、パワーハラスメントに該当する事実が確認できた場合は、被害者に対する配慮のための措置(配置転換や行為者の謝罪等)、及び行為者に対する懲戒その他適正な措置をとること。さらに、改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

(4)(1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

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ずること。また、労働者がパワーハラスメントに関し相談をしたこと、事実関係の確認等に協力したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発すること。

3. 施行期日

労働施策総合推進法は、令和2年6月1日に施行されます。ただし、中小企業²については、令和4年3月31日まで、その適用が猶予されます。

² 中小企業(中小事業主)とは、その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主をいいます。

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

This newsletter is published as a general service to clients and friends and does not constitute legal advice. Should you wish to receive further information or advice, please contact the authors below.

- 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 沢崎 敦一(nobuhito.sawasaki@amt-law.com)
弁護士 安藤 翔(sho.ando@amt-law.com)
リーガルスタッフ 金田 真喜

Authors:

Nobuhito Sawasaki (nobuhito.sawasaki@amt-law.com)

Sho Ando (sho.ando@amt-law.com)

Maki Kaneda, legal staff

- ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、お問い合わせにてお手続き下さいますようお願いいたします。

If you wish to unsubscribe from future publications, kindly contact us at General Inquiry.

- ニュースレターのバックナンバーは、こちらにてご覧いただけます。
Previous issues of our newsletters are available here.