



# ソラーレ通信 >>>

>>> 2022.4

**発行 >>>**

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <http://www.solare-sr.com>  
 〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F  
 Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.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
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

## 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実態は、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ある場合に、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時】

- ・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」

### 3. 提供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



#### 今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#00459 (全6ページ)	派遣社員に退職金は必要？ 同一労働同一賃金の「労使協定方式」と 賃金の最低基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労使協定方式」が主流。ただし賃金の最低水準に注意</li> <li>・賃金の最低水準のルールは3項目に分かれている</li> <li>・派遣社員の賃金の見直しは必要？シミュレートしてみよう</li> <li>・労働条件の不利益変更に注意</li> </ul>
#80147 (全9ページ)	企業成長に資するダイバーシティ経営 ～形だけのダイバーシティ経営からの脱却～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・“ダイバーシティ経営”にまつわる誤解</li> <li>・ダイバーシティ経営の本質</li> <li>・中小企業にダイバーシティ経営が求められる理由</li> <li>・ダイバーシティ経営“事始め</li> </ul>
#80148 (全7ページ)	御社はなぜ、存在するのか？ ～老舗の社長から学べ！ 今、パーパス経営が求められるのは当然だった～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「パーパス」とは、御社の存在意義である</li> <li>・「親切と信用、そしてお客様も大切に」の信条で多角化</li> <li>・独自性を追求した企業理念の解釈で「環境印刷」を柱に</li> </ul>
#30131 (全7ページ)	【かんたん消費税】 対応しないと損をする「インボイス制度」。 その正体とは？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インボイス制度が経営の常識な訳</li> <li>・登録申請、お早めに！</li> <li>・経理の業務を売手側と仕入側で整理</li> <li>・インボイス制度の特例</li> </ul>
#35113 (全5ページ)	【管理会計】 売上の増減に応じた見込み利益を 簡単だけど正確に計算する方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・質問：売上が計画を下回ったら利益はいくらになりますか？</li> <li>・見込み利益計算の第一歩は費用の分類</li> <li>・変動費は「率」、固定費は「金額」</li> <li>・見込み利益を計算した後にすること</li> </ul>

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889  
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

新しい年度が始まる4月は、入学や入社など新しい生活がスタートする季節です。

我が家では、息子が小学校2年に、娘はりす組からぞう組になって、新しい環境や新しい友達ができ楽しんでいるようです。自分が学生の頃もクラス替えや先生が変わったりと、イベントがたくさんあって、ドキドキしていた思い出があります。

大人になって、子供の頃のようなドキドキ感はなくなりましたが、4月は法改正や助成金が新しくなるなど、社労士にとっても変化のある時期ですので、変化に乗り遅れないようしっかり対応していこうと思います。



野々山 環

4月1日から中小企業にもパワハラ防止措置の義務化がスタートしました。

いよいよというか、ついにというか、とにかく始まりましたね。

特に今年に入ってからソラーレ YouTube チャンネルにハラスメント関連の動画をアップしてメールや電話でご案内したり、皆様に知って頂きたい！興味を持って頂きたい！という熱い思いで活動を続けています。

私が日々お客様と接する中で、ハラスメント対策は企業様によってかなり温度感が違うなど感じることもあります。

法改正を契機にリスクヘッジのため、色んな対策を導入される企業様がある一方で、法律が変わっても、なかなかご興味を持って頂けない企業様もあります。

ただ、今後確実にいえることは、法律で義務付けられたことができていない状態で、もしも自社で深刻なハラスメント問題が起こってしまったら、企業に問われる責任は格段に増大します。

企業様にとって、従業員を守り、会社を守る上でとっても大切なことだからこそ、これからもハラスメント防止コンサルタントとして周知活動を進めていきます。



佐々木 良

最近、業務・研修でがんばっているということを経験に自分へのご褒美として散財をしていることに気づきました。昔から衝動買いが多く、このように考えて衝動買いをしていたのかなと振り返ることができました。自分の行動パターンがわかり今後の課題としていきます。



関根 智樹

4月に入り、身の周りの慌ただしさに、ただ翻弄され続ける日々を過ごしております。

娘は保育園卒園から、ついに小学生突入。4月7日に入学式を迎えました。

私自身は約40年ぶりに小学校の教室に入りましたが、自分自身の中で、幼少時代の記憶が思った以上に蘇り、記憶を辿る愉しさにしばらく耽っております。

娘の人生はこれからも永く、そう考えるとやはり世界のどこかで起きている現実を見ると、今後の将来は一体どうなってしまうのだろと、不安でなりません。我々大人がどうにか現状を良い方向に導くことができないと、地球では生きていくことができなくなる気がします。

個人として、もっとやれることをやれる生き方をしていかななくてはいけないと、新年度心に誓って日々を過ごしていきたいですね。



**堀内 和希**

4月です。少しずつ温かくなってきましたね。私事ですが報告がございます！  
先月12月に受けた紛争解決手続代理業務試験に無事合格することができました！  
以前ソラーレ通信にて合格宣言をさせていただきましたが、無事に合格することができてほっとしております。今後もより一層勉強致しまして労務相談の質を高めてお客様に還元できればと思っております。



**山岡 真太郎**

4月は新しい仲間を迎える季節でもあるので、今回は、これから最高のチームを作るぞ！と意気込んでいる読者の皆様にうってつけの書籍、『心理的安全性のつくりかた。心理的安全性が困難を乗り越えるチームに変える』を紹介します。心理的安全性を導くリーダーとして必要な考え方の一つに、「自分自身を問題の中に入れて考える」というものがある、と本書で指摘しています。つい私たちは、いろいろなことを考え、とらわれてしまいます。「あの声の大きい先輩が〜」とか、「この新人はまだまだスキルが低くて〜」とか、自分を問題の外に置いて、他人の中に問題を見つけるのが人間は得意です。しかし、あなた自身の「行動」は、他の人のきっかけや見返りになっていることがあるため、同じ職場で「相手に問題がある。それに私は困っている」と思うとき、実はあなたは問題の一部となっている可能性があります。たとえ相手が「本当に」悪かったとしても、自分を問題の外に置いて相手の悪さを指摘し非難することが、相手の行動に影響を与えることはほとんどありません。少なくとも、あなたが「問題だと考える」相手から深い信頼を得られている状況でない限り、これらは残念ながら役に立たない行動だ、と著者は述べています。誰か他人のせいにして、ただ非難していても、ポジションの高い誰かが組織を変えてくれるのを待っていても、社長や役員が「変わってくれる」のを祈っても、組織・チームは変わっていきません。組織に心理的安全性をもたらすリーダーは自分自身なのです。



**石村 賢治**

近所の桜も散り、徐々に暖かくなってきました。バタバタする新年度は一息ついて疲れが出ると言われてしています。そこで最近よく行っている簡単ストレッチをご紹介します。①片方の腕を前に伸ばし、指が下側にくるように手のひらを開きます。②もう片方の手で手の指を体の方にグッと押さえ5秒数えます。③反対側の手も同じように行います。手首の筋が伸びるのを感じて疲れがとれます。オフィスや自宅など、どこでも簡単にできるので試してみてください。



**舟越 紘子**

先月、ピアノを習い始めてちょうど1年になる子どものピアノの発表会がありました。子どもにとって大きな会場でたくさんの人前で演奏をお披露目する初めての機会となりました。  
実は当日まで「やりたくない、、、」などの後ろ向きの発言が多く、理由を聞いても「なんとなく」と言っていました。しかし当日リハーサルで会場の雰囲気やどのように演奏するかがわかると安心したのか、本番では堂々と演奏をしていました。堂々とした姿に親は感動をして、動画がブレブレでしたが。  
当日まで後ろ向き発言していた理由を発表会後に改めて聞いてみると、初めての経験で、どんなことをするのかわからなくて不安だった。とのことでした。大人でも未知の経験は不安でストレスがかかるのだから、生まれて数年しか経っていない子どもにはもっと不安を感じるだろうなと気づかされました。発表会は子どもの成長が実感できる機会でありましたが、相手の立場に立つて考えることと、寄り添う気持ちを忘れないようにしようと感じられる機会ともなりました。



大谷 裕美

次男がこの春から中学生になりました。

小学6年生では、修学旅行が中止になり、様々なイベントも短縮にて開催でした。with コロナの中、創意工夫して思い出作りにご配慮くださった先生やボランティアの保護者の方々には感謝しております。

卒業式の日、各クラス毎に生徒と先生、保護者で全体写真を撮影しました。一瞬マスクをとり笑顔でどうぞ~の時に、自分の表情が硬く長いマスク生活での油断を実感しました。

いつも笑顔の美容家 IKKO さんは「苦しい時にその気持ちをストレートに出してしまうと人は去って行ってしまふ、苦しくても辛くても前向きな笑顔でいなければ福が逃げていってしまう。」と思って笑っていれば、それは嘘の笑顔ではない。努力を伴っているから、できるだけ笑顔でいるようにしている。と仰ってました。

「笑う角には福来たる」ですね。私も努力します。



樋田 美奈子

皆さま、こんにちは。春ですね?、

先月のコラムで、私が今受講している研修のお話をさせて頂いたかと思ひます。

先日、春の訪れとともに、卒業する事が出来ました！

そして、なんと、なんと、目標実現した人に送られる目標実現アンバサダーの優秀者3名のうちの1名に選ばれました。最終日は多くの方々の前で研修60日間の成果発表をする事が出来ました！気持ちよかったです?、

私が成果を出せたのは、支えてくれた、チームメンバー、職場のメンバー、家族、様々な方々に支えられた結果だと思ひます。

沢山の方々から頂いた援助をお一人でも多くの方々にお返ししていきます！引き続きよろしくお願ひいたします！



大谷 雄二

先月はスマホとパソコンを買い替えたのですが ID、パスワードあるいはデータの移行などが思うようにうまくいかずに多くの時間を使いました。

それでも数年前に比べたら便利になったと感じるのですが、スムーズというほどではないですね。

ID やパスワードも引き継いだはずなのに、いざ必要なアプリを使おうとすると ID とパスワードを入力しなければならず、覚えていないので調べるのに時間がかかることが幾度かありました。

また、セキュリティが厳しくなっているのでパスワードを間違えるとロックがかかり、しばらく使えなくなることもあり困りました。

パスワードは同じものの使い回しは不安ですが、異なるパスワードが増えてくると覚えきれません。

サイバーテロも増えてますので、ID とパスワードが一層重要だということはわかるのですが。。

早く ID やパスワードの入力の必要がない時代が来て欲しいものです。

人体に IC チップを埋め込む国もあるそうです。「信じるか信じないかはあなた次第です！」という番組の情報ですけど。