

Be Happy

Vol.13

ハラスメントのない職場を目指して

- 1 職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化されました
- 2 職場におけるパワーハラスメントとは
- 3 パワーハラスメントの 6 類型
- 4 パワーハラスメント防止のために求められる措置



職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化されました

「労働施策総合推進法」の改正により、令和2年(2020年)6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主の義務となりました。

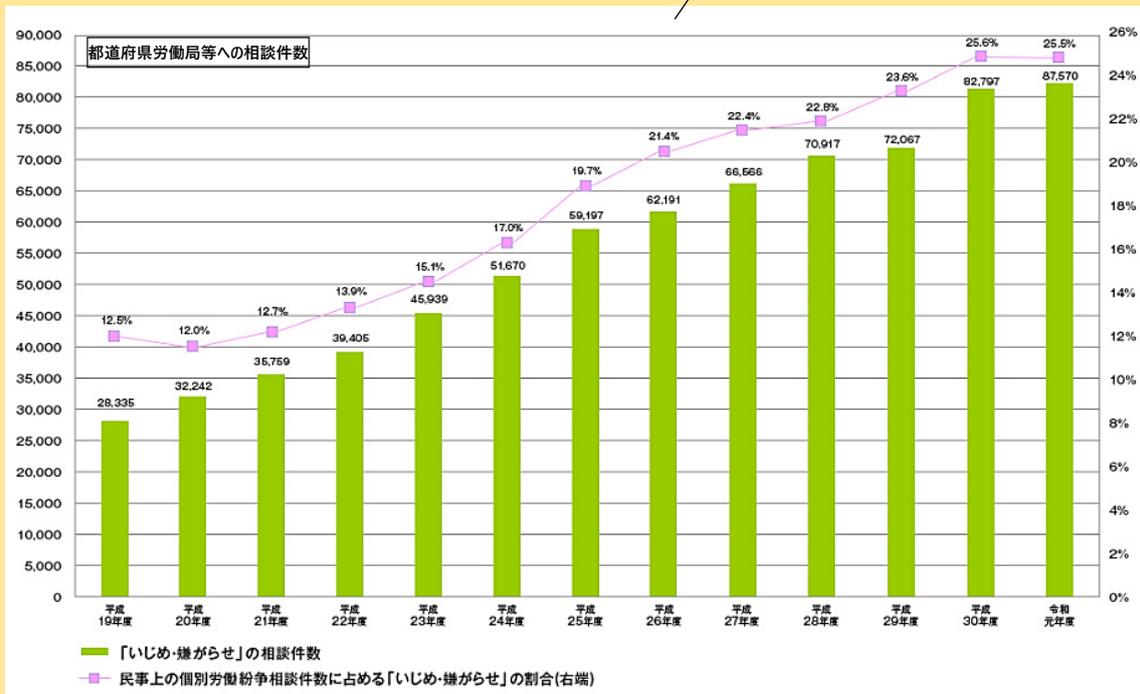
また、「男女雇用機会均等法」および「育児・介護休業法」においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

※中小企業については令和4年(2022年)4月1日から義務となり、それまでの間は努力義務となります。

データでみるハラスメント

(引用元：厚生労働省「ハラスメント総合情報サイト『あかるい職場応援団』」<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)

労働局の相談件数は、年々増加



およそ3人に1人がパワハラを受けた経験があると回答（過去3年間）



職場におけるパワーハラスメントとは

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

と定義されています。

どこまでが「職場」なの？

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

出張先や社用車中、取引先との打ち合わせ場所等もこれに含むとされています。

「労働者」って誰のこと？

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

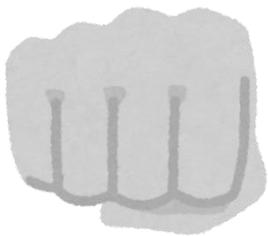
また、派遣労働者については、派遣元の事業主のみならず、派遣先の事業主も、パワハラ対策のための措置を講ずる必要があります。



パワーハラスメントの 6 類型

代表的なパワーハラスメントとして、以下の**6つの類型**があるといわれています。

(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)



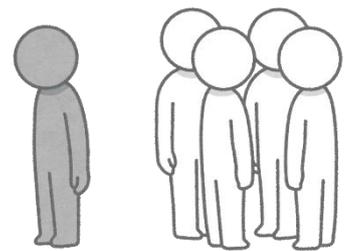
(2) 精神的な攻撃

(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)



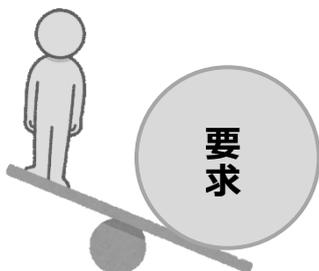
(3) 人間関係からの切り離し

(隔離・仲間外し・無視)



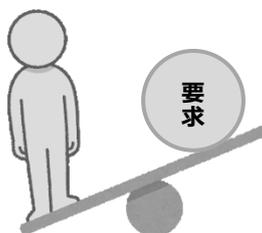
(4) 過大な要求

(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制や仕事の妨害)



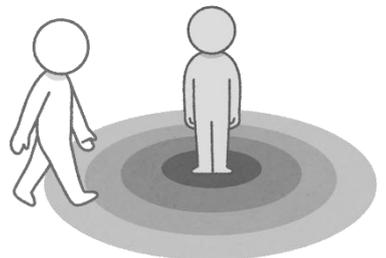
(5) 過小な要求

(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)



パワーハラスメント防止のために求められる措置

今回の法改正により、事業主は以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

※中小企業については、令和4年(2022年)4月1日から。

①事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発



- ・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
- ・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の文書に規定し、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

- ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ・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



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

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・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
- ・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
- ・再発防止に向けた措置を講ずること



④そのほか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じ、その旨労働者に周知すること
- ・相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知すること



性的指向・性自認に関するハラスメント対策も

今回の法改正では、性的指向・性自認に関するハラスメント対策も求められています。

「まだ結婚しないの？もしかしてレズ？」といった発言は「精神的な攻撃」として、人道的配慮を目的に把握した労働者の性的指向等を本人の同意なく他人に暴露した場合は「個の侵害」として、いずれもハラスメントに該当します(SOGI ハラ)。

こうした言動を行った本人はもちろん、会社の対応によっては会社の義務違反についても責任(損害賠償)を問われる可能性があります。



はーとふるメッセージ 2020 (標語部門) 特選作品を紹介します。

ブリヂストン彦根生活協同組合 廣田 貴之 さん 「思いやり みんな持ってる 素敵な力」

鳥居本養護学校高等部 3年 丸山 仁 さん 「広げよう 君のやさしさ おもいやり」