

～職場におけるパワーハラスメント防止対策について～

岡崎労働基準監督署西尾支署

職場のパワーハラスメントについては、令和2年度に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は全体の31.4%であり、また、愛知労働局における「いじめ・嫌がらせ」に関する相談も令和2年度に4,507件寄せられる（全国合計は約8万件）など、その対策は喫緊の課題となっています。

このような状況の中、「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」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

本改正は令和4年4月1日から中小企業に対しても施行されます。

今回は改正の概要について、ご説明いたします。

【職場におけるパワーハラスメントとは】

職場における「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であり、①～③までの要素を全て満たすものと定義されています。

①「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

例えば、上司から部下に対する言動が該当しますが、同僚や部下であっても、その者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難である場合は同様の取り扱いとなります。

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものを指しますが、言動が業務の目的を逸脱していなくても、その言動や行為の回数・時間等が社会通念に照らして許容される範囲を超えるものも該当します。

③「就業環境が害される」とは

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で言動を受けた場合に、通常の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるか

どうか」を基準とすることが適当とされています。

注：個別の事案について、パワーハラスメントに該当するの
かの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯
や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

【職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置】

改正により、事業主が講ずる必要がある主な措置は以下のとおりですので、ご対応をお願いします。

<事業主の方針等の明確化及びその周知・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の文書に規定し、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

<職場におけるパワーハラスメントに係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

【最後に】

令和4年4月1日以降はすべての企業がパワーハラスメント防止対策に取り組む必要があります。

もちろん、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導についてはパワーハラスメントに該当しません。

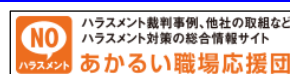
上司は部下を指導・育成する責務があり、業務指導は必要です。

パワーハラスメントの正しい知識を持ち、萎縮することなく、自信を持って温かく業務指導が行えるような体制の構築をお願いします。

【参考：ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」】

ハラスメント防止のための事業主が講ずべき措置、周知資料、研修資料・動画等、ハラスメント対策に向けた総合サイトです。社内向けの研修もあるため、ご活用ください。

HP: <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



その他、ご不な明点は愛知労働局雇用環境・均等部指導課（TEL:052-857-0312）にご相談ください。