

# ハラスメント防止の 取組ポイント

本レポートは、企業経営者や管理担当役員、総務等管理部門に携わっている担当の方に対して、事業主の義務とされる「パワーハラスメント対策」について簡単に取りまとめています。

## 1章 風通しの良い職場環境に向けて

### (1) 企業のパワハラ対策を義務化

職場でのいじめや嫌がらせなど、パワーハラスメントについては、これまでも社会問題として多くの議論がありました。パワハラは労働環境を悪化させ、労働者に精神的・身体的苦痛を与える行為で、それをきっかけに労働者が休職や離職に追い込まれる場合も少なくありません。一方で、その対応については企業の自主性に任されてきました。

2020年6月から労働施策総合推進法、いわゆる「パワハラ防止法」が施行されました。本改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となり、適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります（企業規模等によって義務化の時期が異なります。中小企業は2022年4月より施行）。また、パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになりました。

### (2) パワーハラスメントに当たる行為とは？

パワハラに対処する上で課題となっているのは、適切な教育・指導との線引きが曖昧な点です。何でもパワハラだと決めつけることで、必要な指導が行われない事態は避けなくてはなりません。政府は、職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものと定義しています。

- ・優越的な関係を背景とした
- ・業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ・就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

これに加え、厚生労働省が示す「パワハラ6類型」（2章で概要説明）も参考に、一見該当しないケースでも幅広く労働者の相談に乗るなど、適切な対応が求められます。

#### ■参考情報

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/pawahara-six-types/>

もしくは  ➡

### (3) セクハラ、マタハラ防止対策も強化

パワハラ防止に加え、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産・育児休業等のハラスメント等の防止対策についても、対策の強化が求められています。

セクハラ等に関して相談した労働者に対して不利益な取扱いを行うことが禁止される等の改正点を確認しておきましょう。

## 2章 パワハラ6類型

### ①身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ・殴打、足蹴りを行うこと。
- ・相手に物を投げつけること。

### ②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。
- ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。

### ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ・自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修をさせたりすること。
- ・一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

### 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）

- ・長期間にわたる肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ・労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

### 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）

- ・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- ・気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために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）

- ・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
- ・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

<参考：こんなマタハラにも注意>

### ①制度等の利用への嫌がらせ型

- ・出産・育児・介護に関連する社内制度の利用に際し、当事者が利用をあきらめざるを得ないような言動で制度利用を阻害する行為。

### ②状態への嫌がらせ型

- ・出産・育児などにより就労状況が変化したことなどに対し、嫌がらせをする行為。

<<本資料のご利用にあたって>>

本レポート中で紹介した制度情報は、あくまでも一般的な内容を記したものです。したがって、具体的にご検討をされる際には、弁護士、会計士、税理士、社会保険労務士等の専門家にご相談されることをおすすめします。

発行：2020年8月

— 以 上 —