

Q&A.....④

パワーハラスメント

Q1

パワハラ防止は法律で定められているのですか。?

A

働き方改革実行計画の中で、健康に働くための職場環境整備の一環として、職場のパワーハラスメント防止の強化がうたわれました。これを受け労使関係者を交えた検討が進められた結果、労働施策総合推進法の中で、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が定められました。

施行は2020年(令和2年)6月30日となります。

なお、中小企業での義務化は、2022年(令和4年)4月1日となります(2022年(令和4年)3月31日までは努力義務)。

Q2

どういう場合がパワハラになりますか。?

A

職場におけるパワーハラスメントの定義は、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3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

代表的な6つの類型(過大な要求、人間関係の切り離し等)ごとのパワハラ該当例、非該当例が法律に基づく「パワハラ指針」に定められていますので参考にしてください。

パワハラ指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>



Q3

「優越的な関係を背景とした言動」とは、
会社の上司による言動のことですか。



A

「優越的な関係を背景とした言動」は、上司による言動に限定されません。
パワハラ指針によると、「優越的な関係を背景とした言動」とは、「言動
を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は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言動」を指しています。

例としては…

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識
や豊富な経験を有しており、当該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もの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶すること
が困難であるもの□□が挙げられています。



Q4

パワハラに関して
企業は何に取り組めばよいですか。



A

パワハラ指針では、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、

- ①パワハラを行ってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、
社員に周知・啓発する
- ②相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する
- ③パワハラの申し出があった場合、迅速かつ適切な対応を行う
等を求めています。

詳しくはパワハラ指針をご覧ください。

