



なくそう！職場の パワーハラスメント

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をいいます。

なぜハラスメント対策が重要なのか

都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は年々増加し、平成30年度には8万件を超えました。

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じます。貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えない大きな問題です。

ハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。大企業は令和2年6月1日から中小企業は令和4年4月1日から義務化され、それまでは努力義務になります。

改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

事業主は、パワーハラスメント防止対策について必要な措置を講じ、働く人自身も、仕事をすることで関わる人たちをお互いに尊重することで、職場全体でハラスメントのない職場づくりを心がけていくことが大切です。

ハラスメントの被害にあったときは
ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。また、次のような相談先があります。

【相談先】

○広島労働局雇用環境・均等室

☎082-2211-9247

○ハラスメント悩み相談室（厚生労働省委託事業）

☎0120-714-864

○広島県労働相談コーナーひろしま

☎0120-570-207

○広島県労働相談コーナーふくやま

☎0120-570-237

問い合わせ

人権センター

☎2213726

○パワハラの代表的な言動の類型と例（優越的な関係を背景に行われたものであることが前提）

	代表的な言動の類型	該当すると考えられる例（指針から一部抜粋）
1	身体的な攻撃 (暴行・傷害)	・殴打、足蹴りを行う ・相手に物を投げつける
2	精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	・人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向、性自認に関する侮辱的な言動を含む
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、自宅研修させたりする
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)	・長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
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 ・気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
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 ・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

※これらは一例です。また個別の事案の状況等によって判断が異なることもあります。