

今月は

## ハラスメント

のお話です。



今月から何回かに分けて、  
**「ハラスメント」**  
についてお伝えさせていただきます。

2022年4月から  
**「パワーハラスメント防止措  
置」が全企業に義務化**されました。

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  
務への支障が生じたり、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かねない  
大きな問題です。

(出典:厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一部抜粋)



1年が経過しましたが、  
皆様の職場内では如何  
でしょうか。

当保健組合で開設して  
いる「ホットライン」へ  
お問い合わせで、パワー  
ハラスメントに関することが少なくありません。

ホットラインが認知されて、ご相談下さっている  
のか、それともハラスメントに関する事案が増  
加しているからなのかは不明ですが、どちらにし  
てもハラスメント防止措置は

**企業の義務!** です。ということで、一緒  
に考えてみたいと思います。



職場におけるパワーハラスメントについては  
定義があります。

- 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。

ここでご注意頂きたいことが、

- 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ないということです。

パワーハラスメントには以下 6 つの「**類型**」があるとされています。

1) 身体的攻撃(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・仲間外れ・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・仕事の妨害)



5) 過小な要求  
(業務上の合理性はなく、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)

ただし、これはあくまでも類型であり、個別事案の状況により判断は異なります。例えば、労働者側に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワーハラスメントに当たり得ることになりますし、総じて総合的な判断が求められます。

ハラスメント防止のために、

## 事業主、労働者共に「責務規程」

が定められました。

### 【事業主の責務】

- 1) 職場におけるハラスメントを行ってはならないこと、その他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること
- 2) 自社の労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること
- 3) 事業主自身(法人の場合はその役員)が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと  
※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

### 【労働者の責務】

- 1) ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うこと
- 2) 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

(出典:厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一部抜粋)

事業主及び労働者は、ハラスメント防止のための自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場作りをしていきましょう！

次回は

## ハラスメント②

についてお伝えします。

