

税務・人事労務ワンポイント(383)

パワーハラスメント対策の法制化

社会保険労務士 桂 好志郎

職場におけるパワーハラスメントとは次の3つの要素をすべて満たすものです。

- ① 優越的な関係を背景とした、
- ② 業務上必要
- ③ 合理的な範囲を越えた言動により、
- ④ 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)。

職場は、人生の中で多くの時間を過ごす場所、様々な人間関係をとり結ぶ場です。その

◇労働施策総合推進法に基づき、パワーハラスメント防止措置が義務に(2022年3月まで中小事業主は努力義務)

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワーハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

◇与える影響は深刻です

① 受ける人だけの問題だけでなく、職場全体に悪影響を及ぼす可能性があります。

② 「思わずやっているこんなこと」はあり

◇雇用管理上の措置の具体的な内容(現行のセクハラ防止の措置

優越的な関係とはどのような関係を指しますか?

「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」民事上の個別労働紛争

ような場所でパワーハラスメントを受けると、

① モンスター院長 感情にまかせ、大声で怒鳴る

① 事業主によるパワーハラ防止の院内方針の明確化と周知・啓発

※適正な範囲の業務指示や指導についてはパワーハラに当たりません。

◇「いじめ・嫌がらせ」が8年連続トップ。どの職場にも潜在化している

② 公開叱責 皆の前で人格を否定するような叱責をする

③ 「無視」の命令 特定の職員を無視するよう院長が指示する

② 苦情などに対する相談体制の整備

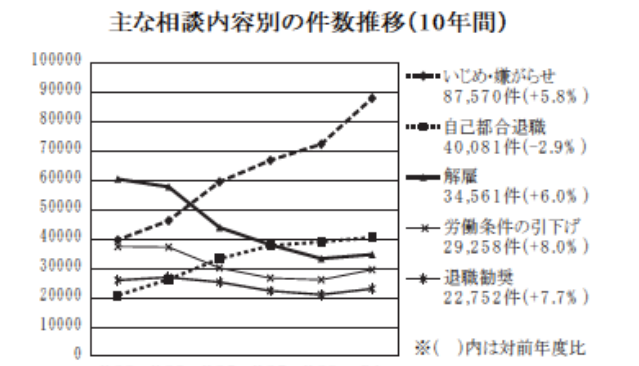
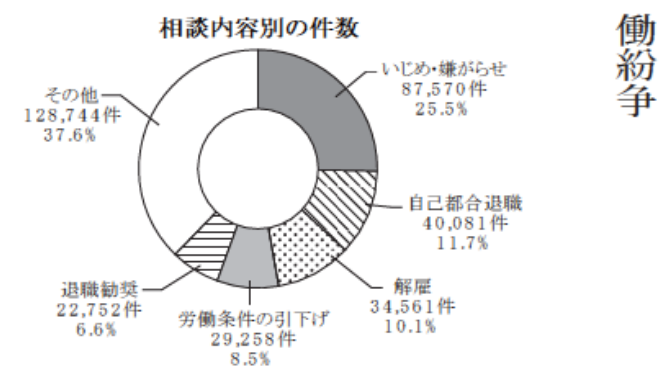
要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)。

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。

④ 説教電話 所定労働時間外や休日に携帯電話で仕事の失敗を長時間責める

⑤ 過重なノルマ あえて困難な仕事を与え、業績が上がらないことを執拗に責める

③ 被害を受けた職員へのケアや再発防止等業務の適正な範囲内か否か、一歩手前の「適切な言動かどうか」の視点で考え、言動を見つめ直し、働きやすい職場環境を整えるようにしたいものです。



税務・人事労務ワンポイント
バックナンバーを
協会ホームページで公開中

https://www.vidro.gr.jp/one_point/