



パワーハラスメントの防止

令和2年6月1日より、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（中小事業主は、令和4年3月31日までは努力義務）。具体的に、どのような行為がパワーハラスメントとされるのでしょうか？また、事業主として、どのような対策を講じればよいのでしょうか？

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



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優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものをいいます。

パワーハラスメントについて理解し防止するために、以下のようなポイントを確認しておきましょう。

1 パワーハラスメントに該当すると考えられる例

- 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
 - 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す
 - 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す
 - 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宛てに送信する
- 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
 - 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
- 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の勤務に直接関係のない作業を命ずる
 - 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成で

- きなかったことに対し厳しく叱責する
- 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
- 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、当該労働者の了解得ずに他の労働者に暴露する

2 パワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（就業規則等の文書に規定し、周知・啓発）
- ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（相談窓口を定め、労働者に周知すること等）
- ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応（事実関係を迅速かつ正確に確認後、行為者に対する措置を行う、再発防止措置を含む）
- ④相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること

3 相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されています。