

社会保険労務士が答える
企業の労務管理

山田智子



企業が取り組むべき
パワーハラスメント対策

47

女性活躍・ハラスメント規制法が5月に成立しました。これにより、パワーハラスメントについても企業に防止措置が義務付けられます。事業主が講ずべき措置については指針で具体的に定めるとされていますが、おそらくはセクシャルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントと同様の内容になると予測されます**(注)**。既に課されているこれらの措置義務と複合的・総合的に取り組むことが求められるでしょう。

た、職場全体の生産性や意欲の低下、人材の損失を招きかねません。「あつてはならないこと」と認識されているにもかかわらず、残念ながら、個別労働紛争解決制度の実施状況(平成30年6月)では、「いじめ・嫌がらせ」がすべての相談件数の中でトップの件数となっています。

職場のパワーハラスメントは「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とされ、典型的な行為は、

- ① 身体的な攻撃
 - ② 精神的な攻撃
 - ③ 人間関係からの切り離し
 - ④ 過大な要求
 - ⑤ 過小な要求
 - ⑥ 個の侵害
- の6つの行為類型に分類されます。



「ハラスメントに関する共通認識が形成されているとは言えない」と悩める企業は、まずはここから「サクッと検索！」して、はじめてはいかがでしょう。企業のハラスメント対策取組支援のため、専門家の派遣事業も行っています。

厚生労働省総合情報サイト「あかるい職場応援団」には、資料のみならず動画コンテンツも豊富です。「何から手をつけたいのかかわからない」「業務上の適正な指導との境界線が明確でない」「かならずしもパワ

「行為者の制裁だけでは職場風土の改善など根本的な解決につながらない可能性がある」との指摘もあります。未然の防止対策が重要であることは言うまでもありませんが、ハラスメント行為は繰り返す傾向があります。起きてしまった際に、個人の問題として加害者の処分だけで終わらせず、新たな被害者をつくらないためにも、加害者の行動改善を促す再発防止の取組とその背景にある職場

風土や労働状況の見直しに取り組むことが重要です。

(注) 施行日、指針等7月20日時点では公表されておられません。

(社会保険労務士法人 名古屋労災・社会保険労務士、ホワイト企業推進 社会保険労務士協議会 会員)

イラスト・伊藤栄章

企業のイメージ広告
商品広告掲載します

「Meihoku」編集室

電話 〈052〉 961-1666