

## ～始めていますか？ パワーハラスメント対策～

私たちが人生の中で多くの時間を過ごす場所である職場において、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という）が与える影響は深刻です。受けた人は仕事への意欲や自信をなくしたり、心の健康を損ない、休職・退職したり、更には生きる希望を失うこともあります。また、職場の同僚に悪影響を及ぼし、行った人自身の信用を低下させ、最終的には、その職場から貴重な人材を失うことになるおそれがあるものです。

今回は、中小企業に対しても令和4年4月から施行される改正労働施策総合推進法により定められた、職場におけるパワハラ防止対策についてお伝えします。

### 1 何が職場におけるパワーハラスメントにあたるのか

次の3つの要素をすべて満たすものが、職場におけるパワハラにあたりとされています。

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こと

これだけでは、なにがパワハラにあたるのか、よくわかりませんよね。厚生労働省が出している「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」に、該当する例、しない例など具体的に記載されていますので、ぜひ一度ご覧ください。


言動の種類	パワーハラスメントの3つの要素を満たす行為の例（上司が部下に対して）
身体的な攻撃（暴行・傷害）	殴打、足蹴りをする。
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発言をする。
人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	意に沿わない職員に対して、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。
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）	長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を命ずる。
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）	管理職である職員や能力の高い職員に、誰でも遂行可能な業務を行わせる。
個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	職場内外で継続的に監視したり、他の職員に接触しないよう動きかけたりする。

### 2 パワーハラスメントであるかどうかはどうやって判断するのか

行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうか、また、パワハラを受けたという相談者の行為や発言等詳細な事実関係を把握し、裁判例も参考にしながら総合的に判断することになります。客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲と考えられる適正な業務指示や指導は、パワハラに該当しないことはいくつでもありませんが、それでも、行動や発言を具体的に明確にし、行為者に言動の質の改善を促すことで事態が悪化する可能性を掴みとることができることもあります。

### 3 事業主はどういった対策をとればよいのか

事業主は、職場におけるパワハラを防止するため、①方針等の明確化及びその周知・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、③職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応を行い、併せて相談者・行為者のプライバシーに配慮し、また、不利益な取扱いにつながらない措置を講じなければならないとされています。具体的には、厚生労働省が出している「パワーハラスメント対策導入マニュアル」にある「基本的枠組みの構築」を参考に始めてみてはいかがでしょうか。

予防するために取り組む項目		解決するために取り組む項目	
①トップのメッセージ	職場のパワーハラスメントは、全職員で取り組む重要な課題であり、職場からなくすべきであることを明確に示しましょう。	⑥相談や解決の場を設置する	職員が相談できるように相談窓口を設置しましょう。
②ルールを決める	労使一体で取組みを進めるために、労使協定や就業規則でパワーハラスメントの禁止や懲戒のルールを定めたり、方針やガイドラインを作成するなどの方法によりルールを決めましょう。	⑦再発防止のための取組	行為者を処分するだけでは、最悪の場合、同じことが再び繰り返される可能性があります。予防策を着実に実施し、取組内容の検証・見直しも行いましょう。
③実態を把握する	職場のパワーハラスメント防止対策を効果的に進められるよう、職員アンケートなどにより実態を把握しましょう。これは、職場で話題にしたり、働きやすい職場環境づくりについて考える貴重な機会にもなります。	<p>パワーハラスメント対策でお困りごとや相談がありましたら、当センターにお電話ください。</p>  <p>高知県イメージキャラクター「くろしおくん」</p>	
④教育する	予防対策で最も効果的と考えられる方法が、教育のための研修の実施です。より効果を発揮するため、定期的に、繰り返し、研修をしましょう。		
⑤周知する	方針やルール、相談窓口などについて、積極的かつ継続して周知しましょう。		

社会保険労務士や医業経営コンサルタントからのアドバイスも無料で受けられます！

## 高知県医療勤務環境改善支援センター

（事業受託者：一般社団法人 高知医療再生機構）

TEL 088-822-9910

平日（祝日、年末年始を除く）8：30 ～ 17：15まで  
 ホームページ <https://www.kochi-mrr.or.jp/kinmukankyoukaizen>  
 E-mail [kinmukankyoukaizen@kochi-mrr.or.jp](mailto:kinmukankyoukaizen@kochi-mrr.or.jp)

勤務環境のことならお任せ

