

パワハラ法制化、中小企業も義務化！

2年前に施行された「労働総合推進法」におけるパワーハラスメントの法制化。いよいよ**本年4月1日より、中小企業においても努力義務から義務規定**に繰り上がります。

法的な整備と実質的な準備に取り掛かりましょう。

【まず、やるべきことは？】

- 1 就業規則に必要な項目を入れましょう！
- 2 トップの方針をチラシや通知の形で、社内に発信しましょう！
- 3 相談窓口体制を整備しましょう！

【押さえておくべき基本事項】**1 パワーハラスメントの定義**

職場において行われる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その雇用する労働者の就業環境が害されるものであり、この①から③までの要素をすべて満たすもの。

① については、上司から部下へだけでなく、部下からあるいは同僚同士もあり得ます。

2 パワーハラスメント6つの類型

- 1) 身体的な攻撃(暴行、傷害)
- 2) 精神的な攻撃(脅迫、暴言、侮辱等)
- 3) 人間関係からの切り離し(仲間外し、無視)
- 4) 過大な要求(業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なこと)
- 5) 過小な要求(低い仕事を与える仕事を与えない)
- 6) 個の侵害

3 パワーハラスメント7つの要素

パワハラに該当するかどうかは、下記の7つの要素で判断されます。

- 1) 当該言動の目的
- 2) 当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容
- 3) 業種・業態
- 4) 業務の内容・性質
- 5) 当該言動の態様・程度・継続性
- 6) 労働者の属性や心身の状況
- 7) 行為者との関係性

国のパワハラ指針では、「客観的に見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、パワハラに該当しない」とされています。

最近、は何でもパワハラだと訴えてくる例も多く見られますが、ここは正しい知識のもと適切に対応したいものです。

【措置義務としてやるべきこと】

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 2 相談窓口の設置
- 3 事後の迅速かつ適切な対応
- 4 相談者等のプライバシーを保護する措置を取るかつその旨を労働者に周知・啓発
- 5 相談したことにより不利益な取り扱いを行わないかつその旨を労働者に周知・啓発

就業規則には、他のハラスメント(セクハラ、マタハラ、育児介護に伴うハラスメント)とともに、パワハラについても記載しましょう。また、これらハラスメントに当たる行為は場合によっては、懲戒処分の対象ともなりますので、これも記載します。

次号では、相談対応、研修について解説します。



例えば、睡眠時間の確保、体重は現在2キロ多めだがダイエットしない、しっかりと栄養を取る、漢方として、酵素とミネラルエキス、生姜を取る。そしてゴルフによる運動です。また、ポジティブな心も大切です。

『免疫力を高めましょう』
年明けからまたまたコロナウイルス感染症が拡大し、心配な状況が続きますね。
2年前とは異なり、現在は感染対策を行いながら業務は極力止めないという方針で進めています。また、個人として出来ることとして、「免疫力」を高めることに取り組んでいます。