

- ◆ 令和2年6月より
パワハラ防止措置が義務化されました①



令和2年6月より※

パワハラ防止措置が義務化されました①

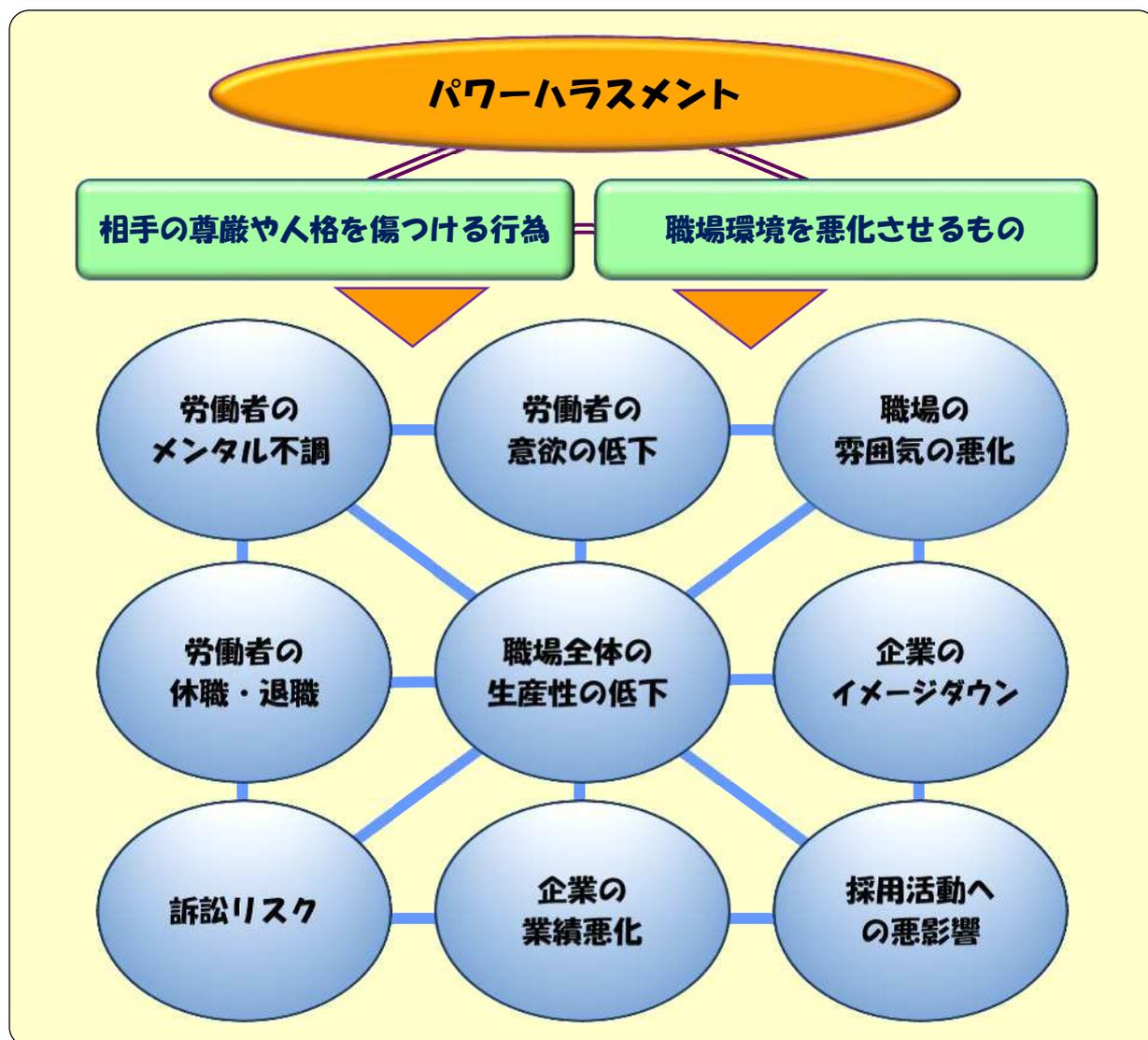
※中小事業主は令和4年4月より義務化

令和2年6月1日に労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を講じることが事業主の義務となりました。

中小事業主に対する義務化は令和4年4月1日からですが、早めの対応（準備）が望まれます。そこで、今号から2回にわたり、【職場におけるパワーハラスメントの概要及びその防止措置】についてご説明します。

○ なぜパワーハラスメントはダメなのか

職場においてパワーハラスメントが生じると、被害者のみならず企業にとっても大きな損失となります。



○ 職場におけるパワー・ハラスメントとは

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、

- 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もの

であり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。



職場におけるパワー・ハラスメントの類型

身体的な
攻撃

× 暴行・傷害

- 例)・殴る、蹴る
・物を投げつける 等



精神的な
攻撃

× 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言

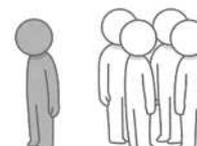
- 例)・人格を否定するような言動を行う
・長時間にわたり厳しい叱責を繰り返す 等



人間関係
からの
切り離し

× 隔離・仲間外し・無視

- 例)・仕事を外し、別室に隔離する
・同僚が集団で無視する 等



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

- 例)・1人ではできない量の仕事を押しつける
・達成不可能な営業ノルマを常に与える 等



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、仕事を与えないこと

- 例)・退職させる目的で、役職者に単純作業を命じる
・事務職の者に、業務として掃除だけをさせる 等



個の侵害

× 私的なことに過度に立ち入ること

- 例)・不在時に、机の中を勝手に物色する
・本人の了解なく機微な個人情報を暴露する 等



* 【パワハラ防止措置】については、本紙 2020 年 10 月号でお知らせする予定です。

