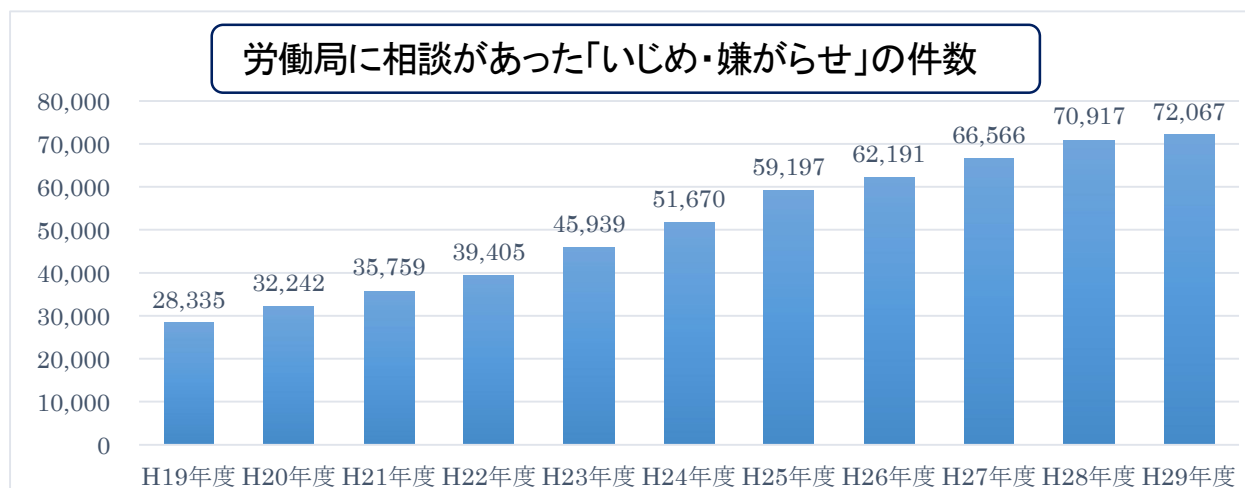


ハラスメント規制法が成立

～パワハラ対策義務化～

職場のハラスメント対策の強化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が2019年5月29日に成立しました。これは、近年のパワハラなどの相談件数の増加、被害の深刻化により、「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」など5本の法律を一括改正するものです。

パワハラ要件を設け、事業主に相談体制の整備など防止対策をとるよう初めて法律で義務付けました。また、セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されています。



厚生労働省労働基準局調査より

パワハラの要件※

- ① 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 就業環境が害される



※パワハラの要件は「労働施策総合推進法第30条の2」より

■事業主に対して次の措置義務を明記

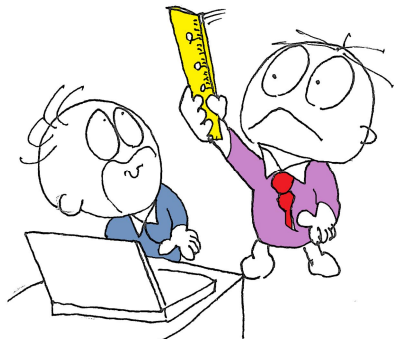
- ① 相談窓口の整備（必須）
- ② その他の雇用管理上必要な措置（今後、労働政策審議会で議論し、指針で定める）

■施行期日 大企業は2020年4月から。

中小企業は同時期に努力義務でスタートしその後2年以内に義務化。

職場のパワーハラスメント 「6つの類型」

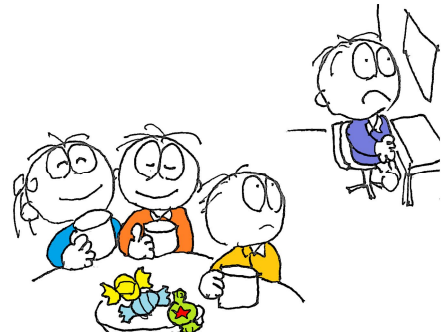
「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」より



身体的な攻撃（攻撃・傷害など）



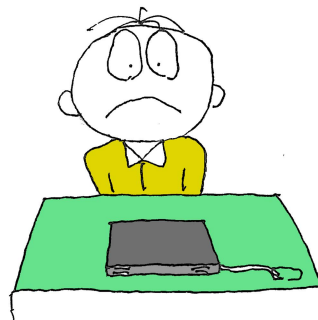
精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言など）



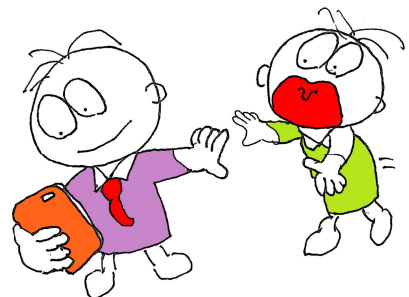
人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視など）



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や仕事を与えないこと）



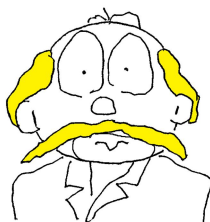
個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

パワハラにならないためのポイント

パワハラを放置すれば、従業員の心の健康を害するだけでなく、職場の雰囲気・生産性の悪化、人材の流出、企業イメージの低下など企業にも大きなダメージを与えます。パワハラにならないポイントとしては、次のことが考えられます。

部下の意見や提案を
冷静に受け入れる。

業務を助け合う。



上司への陰口や悪口に終
わらせず、きちんと自分た
ちの状況を説明して、職場
の問題を話し合う。