

パワーハラスメント対策の強化を！

働きやすい職場環境の整備や女性の活躍を促進するために、本年5月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、職場におけるハラスメント防止対策の強化や女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定義務を負う事業主の範囲拡大などが定められました。

特に今回の改正では、パワーハラスメント（パワハラ）の防止が初めて法制化され、労働施策総合推進法の中に、パワハラの実態がなされ、国や事業主などの責務が明記されました。

今後事業主は、①パワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発、②苦情などに対する相談体制の整備、③被害を受けた労働者に対するケアや再発防止などを講じることが義務づけられます。



パワーハラスメント（パワハラ）とは



職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること（労働施策総合推進法第30条の2）

※優越的な関係とは

パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができないような関係にある場合。例えば同僚又は部下による行為で業務上必要な知識や豊富な経験を有し、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な関係も含まれます。

【職場におけるいじめ・嫌がらせの増加】

厚生労働省が全国に設置している総合労働相談コーナーに寄せられた相談の統計によると、平成30年度の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、平成21年の35,759件に比べ、**82,797件**と倍増しており、総相談数に占める割合も平成24年度から7年連続のトップで、パワハラ問題は深刻化しています。

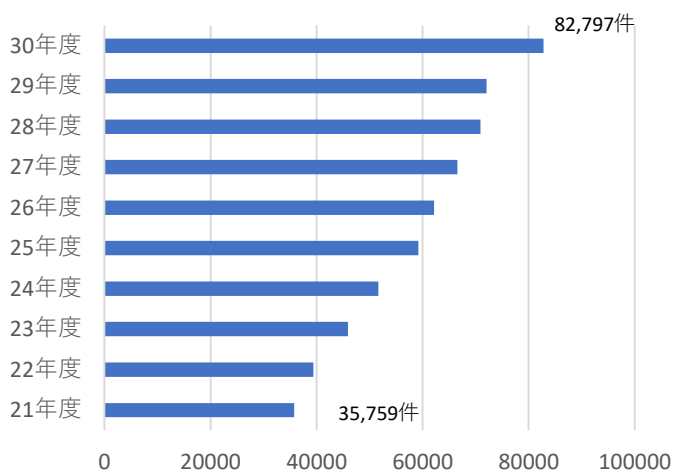
また、国際的にも2019年6月、第108回ILO総会において、「仕事の世界における暴力と嫌がらせの撤廃に関する条約」が採択されるなどハラスメント問題に対する世界的関心も高まっています。

参考 パワハラの実態類型 (厚生労働省が次のようにまとめていますので参考にしてください)

①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上の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
⑤過小な要求	業務の合理性がなく、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
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

出所：厚生労働省のポータルサイト「あかるい職場応援団」より

総合労働相談コーナーの いじめ・嫌がらせ相談件数



出所：平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況より作成

窓口	福岡労働局雇用環境・均等部 指導課 092-411-4894	北九州労働者支援事務所 093-967-3945	福岡労働者支援事務所 092-735-6149	筑後労働者支援事務所 0942-30-1034	筑豊労働者支援事務所 0948-22-1149
----	-----------------------------------	-----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

