

パワハラ防止法施行

働きやすい職場へ

6月1日に改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行されました。この法律では、パワハラ の定義を法的に明記し、具体的なハラスメント対策を企業に義務付けました。下記の六種類の行為を代表的なパワハラ行為としています。

- ① 身体的な攻撃（暴行や障害等）
- ② 精神的な攻撃（脅迫、侮辱、暴言等）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離）
- ④ 過大な要求（遂行不可能なことの強制）
- ⑤ 過小な要求（能力からかけ離れた程度の低い仕事の強制）
- ⑥ 個への侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

上司から部下に限らず、先輩や同僚間でも内容次第ではパワハラとなる場合があります。教育的指導との線引きが難しい部分があります。業務の範囲を超えた人格否定などがパワハラに該当します。また時間の制限は無いため、勤務時間外に行われたものであってもパワハラに該当します。これらパワハラ行為について、労働者から相談があった際には、会社は解決に向けて、迅速かつ適切な措置を講じる必要があります。

個人的ではなく社会的な問題

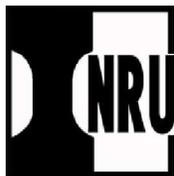
全国にある国の労働相談窓口では、会社内でのいじめ・嫌がらせに関する相談が急増しています。2018年度は8万2797件で、相談内容別でも7年連続のトップとなっています。また、精神障害に関わる労災請求件数は、1820件で過去最高を更新するなど、労働環境は全国的に悪化している状況です。

今回の法改正は、日常的な長時間労働やサービス労働、職場での嫌がらせの横行など、劣悪な労働環境を改善するきっかけになるかもしれません。「出来ない自分が悪い」と自己完結しているのは、同じ状況が後輩にも引き継がれます。そもそも業務量が個人の能力や労働時間内で遂行できる範疇を超えている可能性もありますので、これからはそういった問題を会社に訴えていくことが大切です。個人で難しい場合は労働組合に相談してみてください。

ハラスメントの疑いがある場合、状況などをメモに残しておきましょう。メモは証拠としての法的効力を持っています。



厚生労働省ハラスメントサイトも参照してみましょう。



若いカ

第 135 号

2020年 6月1日

発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号

ニッコーハイツ1003号

JR 092-2075

NTT092-483-1515