

パワーハラ防止法について

いつもお世話になっております。
MiG-p運営事務局（情報配信施策担当）です。

9月を迎え、新入社員も業務や職場の雰囲気慣れ、落ち着きをみせる頃です。

この時期に気をつけておきたいのが、高圧的な社員による問題行動や、**パワーハラスメント（以下、パワーハラ）**です。

令和4年4月から、中小企業のパワーハラ防止措置が義務化されたこともあり、ハラスメントに対する意識は高まっていることと思います。

そこで今回のメルマガでは、内容や対応について、厚生労働省の公式情報をもとに解説させていただきます。

【1. パワーハラ概念】

職場におけるパワーハラとは、以下の3つを満たす言動です。

- （1）職務上の地位や優越的な関係を背景としている
- （2）業務上の必要かつ相当な範囲を超えている
- （3）労働者の就業環境が害されている

パワーハラを大きく分類すると下記になります。

- ・暴行や傷害など、身体的な攻撃を加えるもの
- ・人前で威圧的に叱責するなど精神的な攻撃を加えるもの
- ・無視する、職場で孤立させるなど人間関係を切り離すもの
- ・本人の能力を超えるような過大な要求をするもの
- ・簡単な仕事しか与えない、あえて与えないなど過小な要求しかしないもの
- ・私的なことに過度に立ち入るようなもの

さまざまな種類がありますが、上記に該当しないからパワーハラではないということではありません。そのため、個別の事例を一概に判断することは難しいため注意が必要です。

【2. パワーハラ防止法の改正点】

今回の法改正では、中小企業に以下の4つが義務づけられました。

- （1）事業主の方針等の明確化と周知・啓発
- （2）相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制整備
- （3）職場におけるパワーハラスメントに関わる事後の迅速かつ適切な対応
- （4）上記までの措置と相談者・行為者等のプライバシーの保護や、相談を理由とした不利益扱いの禁止

【3. 実際に社内でパワーハラを見かけたら】

実際に職場でパワーハラを見つけたり、窓口に相談が寄せられたりした場合、まず大切なのは、**パワーハラを受けたとされる人への配慮**です。

プライバシーを保護し、相談による不利益な扱いを受けないことを伝え、今後の流れについて説明し、関係者への聞き取り調査が必要となることも承諾を得ておく必要があります。

次に、パワーハラの事実関係を確認する際のポイントです。相談者と行為者との間で、主張が一致しないケースも考えられますので、**第三者にも聴取する**など、十分な対応が求められます。事実関係を認めた場合には、相談者や行為者への措置を検討します。

【4. お悩み場合は専門家へ】

パワーハラ行為を見過ごすと、

- ・優秀な人材が定着しない、
- ・採用活動の繰り返し、社内の士気が下がる、
- ・メンタル不調者が発生する など、

さまざまなリスクがあり、後々大きなトラブルに発展しかねません。パワーハラに対応する担当部署からは、以下の様な悩みがよく寄せられます。

- ・パワーハラに該当するのかわからない
- ・パワーハラの解決が社内だけでは難しい
- ・研修等でパワーハラに対する理解を職場内で深めたい
- ・パワーハラ問題のリスクを回避したい

こうしたお悩みや疑問がございましたら、ぜひ、当事務所までお問い合わせください。

※情報は2022年9月9日時点のものになります