



毎月5日発行

Monthly

情報掲示板

社会保険労務士法人 **MAC**

税理士法人 望月会計

TEL :0263-34-4488

FAX:0263-34-0054

<http://www.sharou-mac.com/index>

第 51 号

「職場におけるパワハラ行為」の

定義を明確化

初めて「パワハラ」の定義を明確化
厚生労働省のワーキンググループは、
職場におけるパワー・ハラスメント(パワハラ)に該当する可能性のある行為を6つに類型化した報告書をまとめました。

この報告書では、パワハラの定義が初めて明確化されるとともに、企業が取り組むべき対策についても紹介しています。

パワハラとはどのような行為か？

パワハラは、一般的に「職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を悪化させたりする行為」とされています。

上司から部下への「いじめ」や「嫌がらせ」を指して使われることが多いのですが、人間関係や専門知識などで優位な立場にある同僚や部下から受ける嫌がらせなども含まれるとされています。

パワハラに該当しうる行為(6分類)

今回の報告書では、職場のパワハラに該当しうる行為について、次の6つに分類しています。

- (1) 暴行・傷害などの「身体的な攻撃」
- (2) 侮辱や暴言などの「精神的な攻撃」
- (3) 無視などの「人間関係からの切り離し」

(4) 遂行不可能なことへの強制や仕事の妨害などの「過大な要求」

(5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることなどの「過小な要求」

(6) 私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」

ただ、職場におけるパワハラは「業務上の指導との線引きが難しい」との意見もあり、報告書では(4)～(6)については「業務の適正な範囲内」であれば本人が不満に感じたとしてもパワハラには該当しないとしています。

予防と解決のために積極的な取り組みを

企業におけるパワハラの予防と解決には、組織トップによるメッセージや、就業規則での規定化、予防・解決のためのガイドラインの作成、教育研修の実施、企業内外における相談窓口の設置等が効果的です。

パワハラ被害を受けた従業員が、人格を傷つけられたこと等により心の健康を悪化させ、休職・退職に至るケースや、周囲の人たちの意欲が低下し、職場全体の生産性に悪影響を及ぼすケースもあり、パワハラが企業にもたらす損失は非常に大きいと言えます。

そのため、パワハラ問題への取り組みを企業が積極的に進めることが求められます。