



『パワハラ防止の取組みについて』

令和元年5月、職場におけるパワハラ防止措置を企業に義務付ける「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用安定化及び職業生活の充実等に関する法律」が改正されました。その条文には職場でのパワハラを「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」と定義されました。

1. パワハラの具体例

厚生労働省のホームページではパワハラの典型例として以下の6種類が掲載されています。ただしこれらは典型例であって、これ以外にも言動、行為等によってはパワハラと認定される可能性がありますので注意が必要です。

- 身体的な攻撃…暴行・傷害
- 精神的な攻撃…脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- 人間関係からの切り離し…隔離・仲間外し・無視
- 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、仕事の妨害
- 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

2. パワハラを防止するための具体的取組み

事業主は、従業員がパワハラにより就業環境が害されないように従業員からの相談に応じ、適切に対応するための体制を整備するなど、職場でのパワハラを防止する為の取組みが必要となります。そこで具体的な取組み例として7項目をあげてみます。

① トップのメッセージ

パワーハラスメントはトップから全従業員が取り組む

(今回の担当：医療労務管理アドバイザー 板倉 剛 社会保険労務士)

《過去に掲載した記事は、支援センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索

重要な職場の課題であることを明確に発信しましょう。

② 就業規則等の関連規定の見直し、整備

就業規則等の規定を整備する必要があります。また、既にパワハラに関しての規定がある場合は今回の法改正に適合しているか確認が必要です。

③ アンケートで実態を把握する

アンケートでの実態把握は回収率向上のために匿名での実施が効果的です。

④ 従業員研修の実施

管理監督者と従業員に分けた研修の実施が効果的です。また職場のルールの内容、取組み内容や具体的な事例を加えると効果的です。

⑤ 職場内での周知

組織の方針、ルールや相談窓口などについての周知に取り組まましょう。

⑥ 相談や解決の場を提供する

従業員が相談できる相談窓口を設置しましょう。その他に相談者の情報管理を徹底することや相談者が不利益な取扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするかを明確にしておきましょう。

⑦ 再発防止のための取組み

再発防止策は予防策と表裏一体です。予防策に継続的に取り組むことが再発防止につながります。

最後に、パワハラ防止に関する法律が改正され、職場では従業員に対しての指導方法を悩まれることがあるのではないのでしょうか。今回の法改正を機に、職場のルール、指導方法等を見直され、働きやすい職場づくりになるよう取組んでいきましょう。