

# パワハラの防止は事業主の措置義務に

## 定義

職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
  - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
  - ③労働者の就業環境が害されるもの
- \*①～③の全ての要素を満たすもの  
\*当該労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要

## 6類型

### 1. 身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行や傷害など



パワハラに当たりうる全てを網羅したものではなく、これら以外は該当しないということではありません。

### 2. 精神的な攻撃

人格を否定する、相手の性的指向・性自認に関する侮蔑的言動、長時間にわたる厳しい叱責など

### 3. 人間関係からの切り離し

仕事外し、長期間の別室隔離や仲間はずし、無視など

### 4. 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、



仕事の妨害など

### 5. 過小な要求

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など

### 6. 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の個人的情報をアウティングすることなど

## 法律・附帯決議

**国** パワハラ問題の解決を促進するため必要な施策を充実すること。

**事業主** 労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- ・相談をした労働者に対して、解雇やその他不利益な取り扱いの禁止。

**労働者** 他の労働者に対する言動に必要な注意を払い、事業主の措置に協力する。

**都道府県労働局長** 当事者から援助を求められた場合は、必要な助言、指導、勧告をすることができる。調停の申請があった場合は、紛争調停委員会に調停を行わせる。勧告に従わなかった場合はその旨を公表でき、虚偽の報告をした者は20万円以下の過料に処する。

### 《附帯決議》

- ・SOGIハラ及び性的指向・性自認の望まぬ暴露「アウティング」も雇用管理上の措置になり得る。

(\*SOGI : Sexual Orientation and Gender Identity の頭文字で、性的指向・性自認のこと)

- ・同僚や部下からのハラスメント行為も対象である。

## 指針

- ◆ 社内方針を明確にし、管理者等への周知・啓発、研修
- ◆ 加害者への厳正な対処内容を就業規則などで規定
- ◆ 相談窓口を置き、適切に対応する
- ◆ プライバシーを保護する（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む）
- ◆ 相談を理由にした不利益な取り扱いをしないなど

相談者への不利益な取り扱いは禁止