

「パワハラ防止法」について

職場における様々なハラ・スメント嫌がらせやいじめなどを防止するために、2019年に、労働や休業などに関係する様々な法改正が行われました。

その中で、「労働施策総合推進法」が改正され、パワーハラスメント(以下、パワハラ)に関する定義や類型、企業の責務などが明記されました。なお、一般的に「パワハラ防止法」と呼ばれているのは、この法改正部分を指すもので、新しい法律ができた訳ではありません。では、その中身を見ていきましょう。

まず、パワハラ の定義は、

- ① 優越的な関係を背景とした言動であり、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもので、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものである

とされており、この3つの要素をすべて満たす行為がパワハラとされています。

次に、パワハラ の典型的な例として、次のような「6つの類型」が示されています。

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・無視・仲間外し)
- 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)
- ⑤ 過小な要求(合理性がなく、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)
- ⑥ 個の侵害(私的なこと過度に立ち入ることなど)

パワハラといえ、上司から部下へ行われるものだと考えがちですが、同僚同士や、部下から上司へのパワハラもあり得ます。また、客観的に見て業務上必要、かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワハラにはなりません。

法改正により、パワハラを防止する措置をとることが、事業主の義務となります。大企業は、2020年6月1日からすでに義務化されており、中小企業の義務化も2022年4月1日から始まります。

その義務とは、

- ① 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ パワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

などが示されています。

このように、パワハラに関する法整備が行われましたが、職場でのハラスメントをなくし、働きやすい職場をつくるためには、個々の人権感覚を磨いていくことが重要なのではないのでしょうか。

(参考：法務省ホームページ)

市人権推進課(市教育庁舎1階)
 ☎ 32・2122
 FAX 33・3525
 Mail:jinkensuishin@city.komatsushima-i-tokushima.jp

市民文芸 花みずき歌壇 (375) 松並敦子・選

台風に残りたる鶏頭に秋の蝶来て羽根やすめおり
 赤石町 田原トシ子

透明の傘さしてゆく老いたれば遠く近くの花ながめつつ
 立江町 湯浅かや子

何もかも一部屋にある吾が住まい窓から眺むる眉山嬉し
 横須町 福島 夢栄

米寿きて杖を頼りにふらふらと浜を歩けど会う人もなし
 横須町 三宅 敏恵

はらはらと金木犀の花こぼれ石畳踏み母の墓前へ
 田浦町 太田カツミ

今晚のお鍋は何にとスーパーでカート押しおれば家族の浮かぶ
 和田島町 瀧川 益美

かまきりがねぼけ顔して鎌を立てわれに對いしが動かずにいる
 櫛渕町 松下 玉枝

猫じゃらし露草多き墓掃除歳重ねれば息切れもする
 江田町 深田 伴子

秋うらら優先されて向かいますインフルエンザ子防接種へ
 横須町 山崎 泰子

慣れぬ手で初めて編みし注連縄に思いをこめて新年を待つ
 田浦町 太田カツミ