

2022年05月10日号

令和4年4月1日より

「パワーハラスメント防止措置」が  
中小企業の事業主にも義務化されます！

---

1分でわかる！

会社を成長させるための

桑原事務所メルマガ通信 Vol.18

---

みなさま、おはようございます。

社会保険労務士法人桑原事務所の石原でございます。

本日は、職場における「パワーハラスメント」についてご紹介します。

マスコミや報道、また実際の現場で「パワハラ」という言葉を耳にすることが多くなり、数年が経過しておりますが、未だになくなりません。なくなるどころか増えているような気さえしております。

「パワハラ」とは、組織などの地位や人間関係の優位性を利用して他者に嫌がらせをしたり、苦痛を与えたりすることです。また、逆に仕事を与えない、レベルの低い仕事を与えることもパワハラとされます。

厚生労働省のよる職場における「パワーハラスメント」の概念とは下記のようになっています。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて
  - 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であり
- ①～③までの要素を全て満たすもの

なお、パワハラの典型として、以下の6類型が考えられますが、上記①～③すべてに当てはまらなければ「パワハラ」には認定されないこともあります。いずれにしても職場から排除すべきものでしょう。

- ア、身体的な攻撃 殴る、蹴る
- イ、精神的な攻撃 人格を否定する発言等により精神的苦痛を与える
- ウ、人間関係からの切り離し 長期間の隔離、在宅ワーク、出席させない
- エ、過大な要求 あきらかに無理なレベル、仕事量の強要する
- オ、過小な要求 あきらかにレベルの低い仕事しか与えない
- カ、個の侵害 仕事に関係のないプライバシーを侵害する

令和4年4月1日からパワハラ防止のための雇用管理上の措置義務化がスタートしました。では、会社と

して何をすればいいのか？具体的な内容は以下の通りです。

1. **事業主の方針等の明確化及びその周知・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**
  - (I) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること  
(例) 相談担当者を決める、相談対応の制度を設ける、外部機関に委託する
  - (ii) 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること  
(例) 相談窓口担当者と人事部門が連携を図る仕組みを作る、マニュアルに基づきする、相談対応についての研修を行う
3. **職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応**
4. **相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること**
5. **相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること**

参考 [2022年（令和4年）4月1日より、「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！](#)

パワハラと指導は異なります。しかしながら、これらのボーダーラインが判然としないため、指導する上司も、これを受ける部下にもモヤモヤが生じる事態に陥りがちです。上司と部下の溝が広がる前に今一度、従業員への教育や体制を整え、パワハラゼロの会社を目指しましょう。

ご不明点等ございましたら、お気軽に当事務所までご連絡ください。  
よろしく申し上げます。

---

社会保険労務士法人桑原事務所  
〒747-0801 山口県防府市駅南町 8-14  
[TEL:0835-22-6706](tel:0835-22-6706)  
FAX:0835-26-0023  
MAIL: [info@kuwasr.net](mailto:info@kuwasr.net)

---