

パワハラ防止を義務化する法案が国会で可決、成立しました

職場でのパワハラ防止のため、企業に防止策を義務付ける労働施策総合推進法の改正案が、2019年5月29日参院本会議で可決、成立しました。義務化の時期は早ければ大企業は2020年4月、中小企業は2年後の2022年4月の見通しとなります。

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です（文末 URL 参照）

パワハラは大きく6つの類型に分けられます。

- (1)「精神的な攻撃」 暴行・傷害など
- (2)「身体的な攻撃」 強迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言など
- (3)「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など
- (4)「過小な要求」 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など
- (5)「人間関係からの切り離し」 隔離・仲間外し・無視など
- (6)「個の侵害」 私的なことに過度に立ち入ることなど

パワーハラスメントを放置すると従業員の心の健康の悪化を招くこともありますし、企業側も裁判で責任を問われることもあります。パワハラ防止が義務化になると、対応が不十分で厚労省からの改善要求に応じない場合は、企業名が公表される場合もあります。

カウンセリングストリートでは、ハラスメントに関する研修もご用意しています。詳細についてお知りになりたい方は本メールにご返信いただくか弊社担当者までご連絡ください。

（参考）

「これってパワハラ？」（厚生労働省 PDF）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002tye7-att/2r9852000002tyi9.pdf>

「労働者の皆様へ～NO パワハラ～」（厚生労働省 PDF）

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/000189290.pdf>