

コンプライアンス事件簿『ハラスメント編』

法改正状況

2020年8月31日

ハイテクノロジーコミュニケーションズ株式会社

第8版(2019年4月発行)までの冊子をお持ちの方は、以下の箇所が変更となります。

ページ	該当箇所	変更前	変更後(改訂版)
7	パワハラ の定義 とは？	厚生労働省では、職場でのパワハラを次のように定義しています。 「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の職場内での優位性を背景に、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」 ここでいう優位性とは、上下関係だけでなく、業務の遂行能力の違いなども含まれます。このため、パワハラは必ずしも上司から部下によるものだけとは限りません。	<u>労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントを次のように定義しています。</u> <u>「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であり、①から③までの要素を全て満たすもの」</u> <u>ここでいう優越的な関係とは、業務遂行に当たって、抵抗又は拒否することができない蓋然性が高い関係をいいます。このため、必ずしも上司から部下によるものだけとは限りません。</u>

ページ	該当箇所	変更前	変更後(改訂版)
7	パワハラ の定義 とは？	<p>また、パワハラには、次の6類型があります。</p> <p>①身体的な攻撃(殴るなど)</p> <p>②精神的な攻撃(暴言、罵倒など)</p> <p>③人間関係からの切り離し(無視など)</p> <p>④過大な要求(膨大な量の仕事を押し付けるなど)</p> <p>⑤過小な要求(仕事を与えないなど)</p> <p>⑥個の侵害(プライベートなことを執拗に聞くなど)</p> <p>参考:厚生労働省「明るい職場応援団」Web サイト</p>	<p>また、パワハラには、次の代表的な6類型があります。</p> <p>①身体的な攻撃(暴行・傷害)</p> <p>②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)</p> <p>③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)</p> <p>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)</p> <p>⑤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)</p> <p>⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)</p> <p>参考:事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針</p>