

2021年6月10日

～毎月10日は人権を考える日～

だれもが安心して働ける職場をつくりましょう

昨年6月1日に、「労働施策総合推進法」が改正・施行されました。職場におけるハラスメント防止対策が強化され、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました（中小事業主は、令和4年4月1日から義務化されます）。

職場におけるパワーハラスメントとは、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、
- ①～③までの要素をすべて満たすものをいいます。

＜パワーハラスメント防止のために講ずべき措置＞

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・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
- ・事業主に相談等をした労働者に対する不利益な取扱いの禁止

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も併せて強化されています。性的指向や性自認に関すること（SOGIハラ）も該当します。

ハラスメントは、被害者の尊厳を傷つけ、働く意欲を失わせます。休職や退職、場合によっては、死に至らしめることもあります。企業としても生産性が低下し、社会からも厳しい視線を浴び、信頼を失うことにもなります。

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。相談窓口も活用して、「やめてください」「私は嫌です」と、意思を伝えましょう。我慢すると事態をさらに悪化させます。組織として問題を解決していくことが、悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

職場でのいじめや嫌がらせといったハラスメントをなくし、多様な人が、より安全に安心して働くことができる職場環境を整えましょう。

参考文献：厚生労働省リーフレット「職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」