

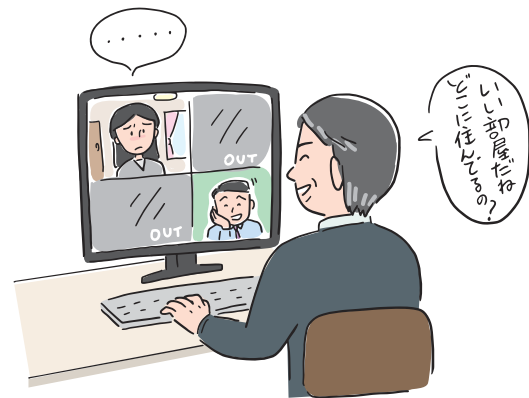
コラム「テレワークハラスメント」

新型コロナウイルス感染症が拡大した影響で、テレワークが導入された事業所も増えました。新たな働き方が認知されていく一方、困ったことも…。

テレワークに入った人へ『仕事しているかわからないから、ずっとカメラを繋げておくように』といった指示を出す困った上司がいるとの話を聞きます。またカメラ越しに私生活に触れてくる人もいます。執拗に「顔見せ」を要求したり、相手の私生活に過剰に踏み込んだりすることはハラスメントにつながります。

しかし、管理職の側からすれば、離れて仕事をしなければならず、目が届きにくい状況のため『業務の進捗状況がつかめない』『オンラインのコミュニケーションで相手の気持ちが読み取りにくい』という悩みを抱えるため、上記のような行動に出してしまったとも考えられます。

普段とは違った状況で仕事をしなければならないため、知らず知らずのうちにお互いがストレスや不信感を抱えてしまっているのかもしれません。離れていなければならない状況だからこそ、適切なコミュニケーションをとりたいものですね。



職場におけるハラスメント防止対策の強化について

～働きやすい職場づくりを目指して～



ハラスメント（嫌がらせ・いじめ）は相手の尊厳を傷つける許されない行為であり、職場でのパワーハラスメント（パワハラ）の増加は近年大きな問題となっています。

2020年6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、2022年4月からは中小企業もパワーハラスメント防止措置が義務化されます。

しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、テレワークの導入など仕事の環境も大きく変わったことで新たなハラスメントの相談件数も増えています。

ハラスメントが起きない職場づくりのためには、何が必要でしょうか。みんなで考えてみましょう。

滋賀県商工会議所連合会
滋賀県中小企業団体中央会
滋賀県商工会連合会

職場におけるハラスメントに対する相談について

パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと同様、滋賀労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助の対象となります。

滋賀労働局 雇用環境・均等室

☎077-523-1190(代)・☎077-522-6648

滋賀県労働局

🔍検索



滋賀県労働局



あかるい職場応援団

あかるい職場応援団

🔍検索

出典
参考資料

「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」（厚生労働省）」

「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況（滋賀県労働局）」

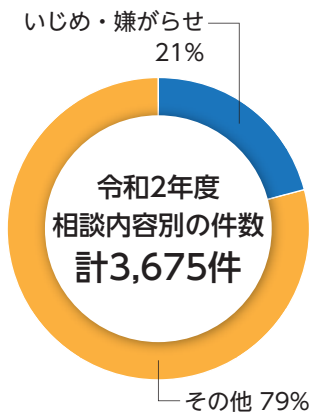
「あかるい職場応援団（厚生労働省ホームページ）」

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（厚生労働省）」

滋賀県内の総合労働相談件数について

令和2年度に滋賀労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた、個別労働紛争に関する相談は3,675件となっており、うち「嫌がらせ・いじめ」に関する相談は779件で全体の約21%にあたります。

本人や組織のことを思っただけの注意や指導が、実はハラスメントになっているかもしれません。自分自身を含めた職場内での日頃の言動が周囲の誰かを傷つけていることはないか、確認するのが大切です。



そもそも「パワーハラスメント」ってなに？

- 1 職場において行われる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ことをいいます。(労働施策推進法)

代表的なパワハラの種類

①身体的な攻撃



蹴ったり、殴ったり体に危害を加えること。

②精神的な攻撃



相手の人格を否定するような暴言などを行うこと。

③人間関係からの切り離し



無視・仲間外し・隔離など、個人を疎外すること。

④過大な要求



明らかに遂行不可能な量の業務を強制したり、不要な業務をさせること。

⑤過小な要求



仕事を与えなかったり、明らかに程度の低い仕事を命じたりすること。

⑥個の侵害

業務上関係のない私的なことに過度に立ち入ること。



※これら以外の行為もパワハラに該当することがありますので、注意してください。

職場で起こるハラスメントは他にも様々です

セクハラ (セクシュアルハラスメント)

労働者の意に反する性的な言動に対し労働者がとった対応により、その労働者が不利益を受けたり、就業環境が害されること。
(男女雇用機会均等法)



いわゆるマタハラ (マタニティ・パタニティハラスメント)

職場での言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。
(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)



2022年4月から中小企業も

職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化されます！

中小企業も2022年4月までに体制を整えなければなりません。今から準備を整えましょう。

職場におけるパワーハラスメント防止のための措置

- 1 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を周知・啓発すること。
- 2 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。
- 3 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- 4 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。
- 5 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 6 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- 7 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 8 再発防止に向けた措置を講ずること。
- 9 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。
- 10 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。

※③～⑧は実際にハラスメントが生じた際の対応となります。



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強化されました

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については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、防止対策が以下のとおり強化されました。

- 1 事業主及び労働者の責務を法律上明記。
- 2 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止。
- 3 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応。

※①、②は職場におけるパワーハラスメントも同様。

