
従業員のハラスメントで事業所が取るべき対策

弁護士 徳田 聖也

Sample

ハラスメントとは

一般的には「嫌がらせ」「いじめ」を指す。
主に職場で問題になるハラスメントは

- ・パワーハラスメント
- ・セクシャルハラスメント
- ・マタニティハラスメント(出産・妊娠に関するハラスメント)

Sample

ハラスメントとは

・パワーハラスメント

→様々な定義があるが「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

・セクシャルハラスメント

①対価型セクシャルハラスメント

性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの

②環境型セクシャルハラスメント

性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの

Sample

ハラスメントとは

・パワーハラスメント

大きく6つ類型化されている(この類型に当てはまらなければパワハラではないということでない)

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉棄損・侮辱(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制(過大な要求)
- ⑤ 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命じること
また仕事を与えないこと(過少な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

Sample

なぜハラスメント対策が必要なのか

- ・職場環境の悪化

ハラスメントは従業員の仕事への意欲や自信を喪失させる

また、従業員の心身の健康にも悪影響を及ぼす

→業務効率が悪化、離職率の増加、従業員の一人当たりの業務量の増加

→生産性が低下する原因となり経営問題です。

- ・信頼喪失・風評被害による経営状況の悪化

- ・会社への責任の追及

Sample