

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [労働安全衛生](#) | [パワハラ対策①](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[組織活動](#)[組織運営と法律](#)[労働安全衛生](#)[経営対策活動](#)[教育・宣伝活動](#)[労働時間をめぐる諸問題](#)[教育活動](#)[選挙活動](#)[組合組織（公務員）](#)[教育カリキュラム](#)

パワハラ対策①

働く場での暴力やハラスメント（嫌がらせ）を撤廃するための条約が2019年6月21日、スイス・ジュネーブで開かれていた国際労働機関（ILO）の年次総会で採択された。仕事の上でのセクハラ・パワハラを禁じる初めての国際基準となる。日本政府も賛成しており、今後は条約の基準を満たす国内法の整備が課題になる。日本では5月下旬、企業にパワハラ相談窓口設置などを義務づける改正労働施策総合推進法が成立した。ただ、条約が求める、ハラスメントを直接禁止したり、制裁したりする規定はなく、条約批准にはさらなる手当てが必要になる。

パワーハラスメント（パワハラ）とは？

パワハラ定義

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（*1）を背景に、業務の適正な範囲（*2）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をいう。

*1：職場内の優位性

パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われることが多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。

「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。

*2：業務の適正な範囲

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらない。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められる。

職場のパワハラ対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取り組みを行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければならない。

[▶ キーワード検索はこちら](#)
[\(つづく\)](#)

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

