

# 農業もハラスメントにご注意を！

「ないだって！オメだば！そなたのもできねながあ！しっかりせったよ！！」  
(あら…まだごしゃいでら…指導のつもりでもあれだばパワハラだべで…  
ここは給料は良いども…雰囲気悪りがらあと辞めよがな…)



なんとなく 農業の場面でも聞き覚えのある言葉ではありませんか？  
4月1日から中小企業も「**パワーハラスメント防止措置**」が義務化になります。農業の家族経営でも1人でも従業員がいれば対象となります。

## 1) 農業だから関係ないではありません。パワハラ防止が必要です

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行され  
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から  
義務化されます。(令和4年3月31日までは努力義務)

「**難しい時代になったなあ〜**」とお感じになった農業法人の代表者、家族経営の皆様

“ **農業も今の時代に対応していかなければなりません** ”

「指導のつもり」も通用しません…まずは『定義』や『対策』を学びましょう！



## 2) 職場における「パワーハラスメント」の定義

【厚生労働省チラシより引用】

パワハラの定義は職場で行われる ①～③の要素を**全て満たす**行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの



※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

## 3) 代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

【厚生労働省チラシより引用、抜粋】

- 1 身体的な攻撃(暴行・障害) … 殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける
- 2 精神的な攻撃(脅迫・侮辱 他) … 人格否定。性的志向・性自認の侮辱的言動 など
- 3 人間関係からの切り離し(隔離・無視 他) … 1人に集団で無視。職場で孤立
- 4 過大な要求 … 新卒採用者に対し必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- 5 過小な要求 … 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
- 6 個の侵害 … 労働者の性的指向・性自認や病歴など機敏な個人情報の暴露 など

裏面に続く

#### 4) パワーハラスメントを防止するために講ずべき措置とは？

厚生労働省が実施した調査データによると、3社に1社の割合でパワハラが発生しており、個人的にみると、パワハラを受けたことがあると回答した人は回答者全体の32.5%と意外と身近に発生しているようです。 (厚生労働省 平成 28 年調査データ、過去 3 年の回答結果より 朝日新聞デジタル ツギノジダイより引用)

そして「**事業主が必ず講じなければならない具体的な措置**」は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	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明確化し、労働者に周知・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文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	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
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	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 (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	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、解雇その他の不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。</b>

【厚生労働省チラシより引用】

#### 5) 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組みは？

以下の「**望ましい取り組み**」についても、**積極的な対応**をお願いします。となっています。

- パワーハラスメント、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は、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと  
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
  - ・ 他の事業主が雇用する労働者・就職活動中の学生等の求職者
  - ・ 労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
  - ・ 相談体制の整備・被害者への配慮のための取り組み  
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
  - ・ 被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

コミュニケーションが大事！  
ハラスメントのない農業を目指そう！



【厚生労働省チラシより引用】