



報道関係者 各位

令和3年11月29日（月）

【照会先】

雇用環境・均等部指導課
課長 山脇 薫
課長補佐 養津 智行
電話 052-857-0312

令和4年4月1日より中小企業にもパワハラ防止措置が義務化されます ～12月は「職場のハラスメント防止月間」です～

労働施策総合推進法（以下、労推法という）が改正され、令和2年6月1日から大企業においては、すでにパワーハラスメント（以下、パワハラという）防止措置が義務化されているところですが、令和4年4月1日より中小事業主についてもパワハラ防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけられます。

いじめ・嫌がらせの相談は増加傾向にあり、事業主は適切な防止措置を講じる必要があります。

なお、12月は「職場のハラスメント撲滅月間」と定めており、この期間中に「ハラスメント対応特別相談窓口」を設置し、各種ハラスメントの相談に対応してまいります。

○ パワハラ防止対策の概要

- ① 事業主の方針の明確化、および、その周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ パワハラが生じた場合の事後の迅速かつ適切な対応 等

○ ハラスメント対応特別相談窓口の設置

内 容 ①パワハラ、②セクシャルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント

実施時期 令和3年12月1日～28日（土日除く）9：30～17：00

場 所 雇用環境・均等部 指導課

電 話 ① 052-972-0266（総合労働相談コーナー）

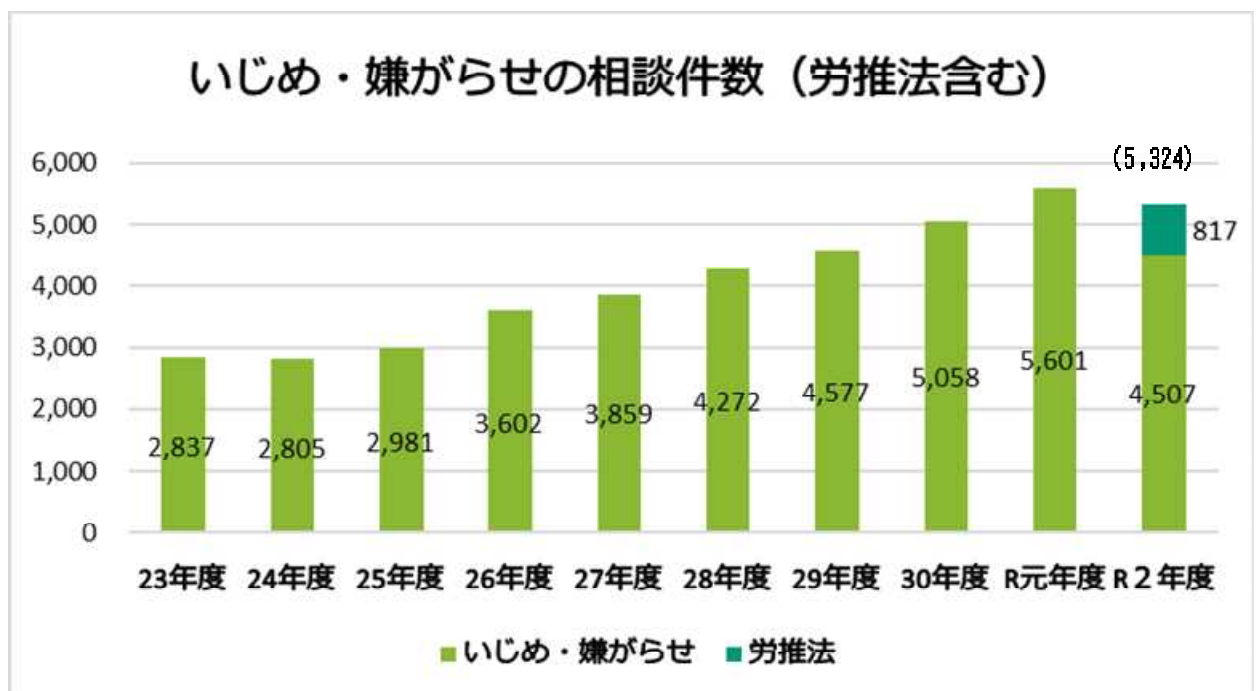
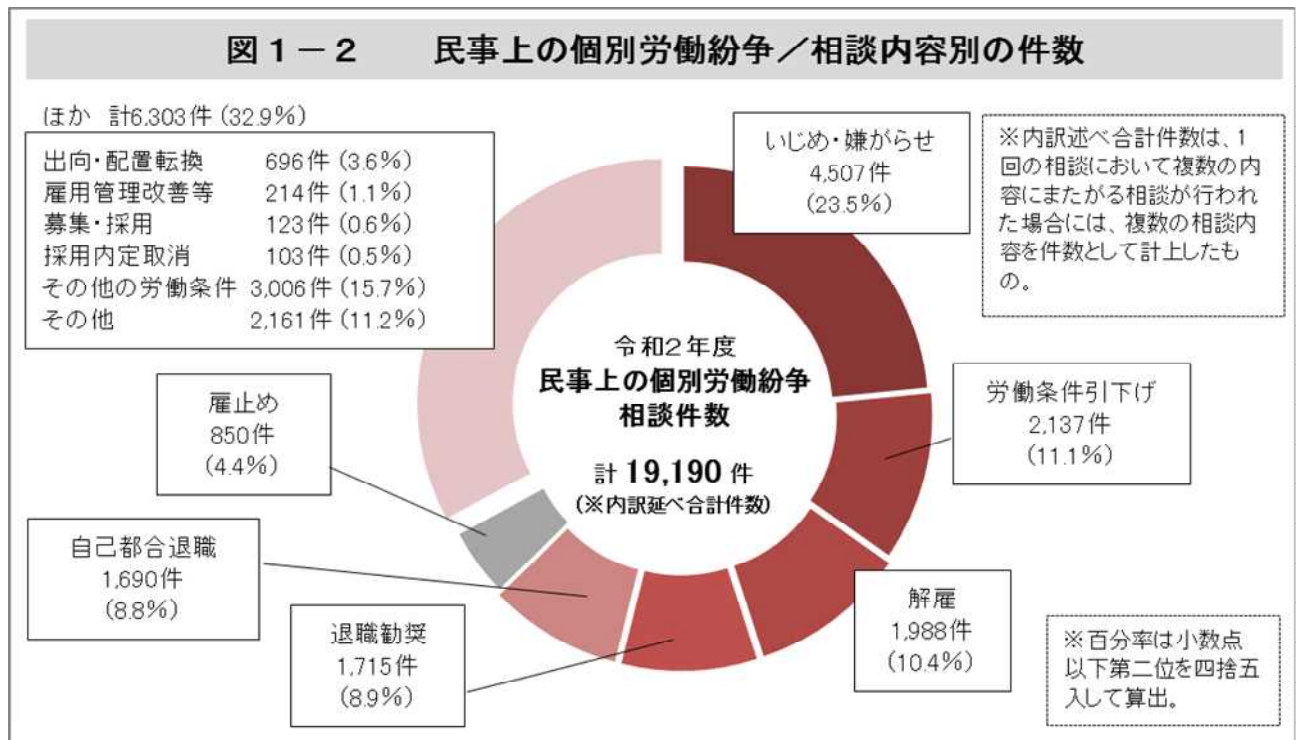
② 052-857-0312

● 「いじめ・嫌がらせ」の相談状況

愛知労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談のうち、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談の割合は、個別労働紛争解決制度の開始以来、年々増加傾向でしたが、令和2年度は4,507件（対前年比20.0%減）と減少したものの、個別労働紛争の23.5%を占め、平成24年以降9年連続で相談内容のトップになっています。

● 労推法の相談状況

令和2年6月より、大企業にパワハラ防止対策が義務化されて以降の労推法に関する相談件数は、令和2年度が817件となっています。



令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
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）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを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。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none">● 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・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none">● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none">● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none">● 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績目標を課し、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 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を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none">● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。● 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 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none">● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場における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？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容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、 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。

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

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。

- 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)

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課 電話番号 052-857-0312

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために



あかるい職場応援団 HP



愛知労働局が相談を通じて把握した、パワハラを含むいじめ嫌がらせの実例

●労働者は、営業業務に従事していたが、会議中に代表者からの叱責を受けたり、営業成績について能力以上を求められるようになり、代表者にパワハラであると感じていること、やめてもらいたいことを話したが聞き入れられず攻撃が続いたため出勤できない状態となった。

●数年前から直属上司の係長からのパワハラ。「子供が小さく休まなければならない時にも認めず、勤務調整をしてくれなかったので行事に参加できなかった」「医療事故未遂のことが起こると責任を問われ、報告書を書かされたりした。」「父の葬儀の際に、コロナ禍で葬儀をやらないのが常識、看護師としての自覚はあるのか。どうしても参列するなら2週間隔離し、自主的に出勤しないのが常識」と言われた。

●店長が交代してパワハラが始まった。「所用があるのでシフトに入れない日がある」と伝えたところ店長から「だったら来月はシフトなし。俺が責任者だから。俺に謝罪がないのはおかしい」と、気に入らないことがあると勤務外に個室に閉じ込められ、折れるまで説教される。

●モデルナワクチン接種の翌日、副反応が出たため上司に休みの連絡をしたところ、「うそついているんじゃないだろうな」「今日の打合せはどうするんだ」と言われ、休みを取らせてもらえなかった。

●上司へコロナ対策の配慮を求める際、LGBTであることを明かして相談したところ、パートナーとの関係についてしつこく聞かれた。上司から「結婚しているのか」などと聞かれた。労働組合に相談すると、事実関係を確認し、本人に注意を促し、改善されなければ検討する、と回答があった。本人への注意等おおごとにせず、職場を異動したい。