

職場のパワハラ対策



**【労働施策総合推進法の改正】
パワーハラスメント防止措置が
事業主の義務となりました！**

※中小企業事業主は令和4年4月1日
に義務化されるまで努力義務（相談者等
への不利益取扱いの禁止は大企業と同時適用）

どのような行為がハラスメントに該当するのか、防止措置の概要などは以下のとおりです。お取り組みください。

職場におけるパワハラとは、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での優位性を背景に、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**です。

パワハラは大きく分けて6類型に分類されます。

1



脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
精神的な攻撃

上司が部下に対して、人格を否定
するような発言をする

2



暴行・傷害
身体的な攻撃

上司が部下に対して、殴打、足蹴り
をする

3



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
過大な要求

上司が部下に対して、長期間にわたる、肉
体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関
係のない作業を命ずる

4



隔離・仲間外し・無視
人間関係からの切り離し

自分の意に沿わない社員に対して、
仕事を外し、長期間にわたり、別室
に隔離したり、自宅研修させたりする

5



業務上の合理性なく、能力や経験とかけ
はな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
過小な要求

上司が管理職である部下を退職させるため、
誰でも遂行可能な業務を行わせる

6



私的なことに過度に立ち入ること
個の侵害

思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対し
て、職場内外で継続的に監視したり、他の社員
に接触しないよう動きかけたり、私物の写真撮
影をしたりする

- 注) 1 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については、該当しません。
- 2 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素（当該言動の目的、経緯や状況、業種・業態、当該言動の態様・頻度・継続性等）を総合的に考慮して判断することが必要です。
- 3 個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もありえること、パワハラに該当するか微妙なものも含め、広く相談に対応するなど、適切な対応を行うことが必要です。
- また、その判断に際しては、相談窓口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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。
- 4 中小企業事業主とは、中小企業基本法の定義に基づき、①資本金額又は出資の総額②常時使用する従業員の数のいずれかが、小売業は①5千万円以下②50人以下、サービス業（医療福祉業含む）は①5千万円以下②100人以下、卸売業は①1億円以下②100人以下、左記以外の業種は①3億円以下②300人以下を満すものとされています。従業員は支店等を含む企業全体の数で非正規雇用労働者も全て含みます。

事業主が講じなければならないパワーハラスメント防止措置

1 事業主の方針の明確化

- ①職場におけるパワハラの内容・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の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

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

3 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事実確認ができた場合、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事実確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧事実確認の可否に関わらず、再発防止に向けた措置を講ずること

4 そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシー（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む）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



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

事業主は、労働者が職場におけるパワハラについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取り扱いをすることが、法律上禁止されています。※中小企業も大企業と同様、令和2年6月1日から適用されています。

便利ツールのご紹介

①あかるい職場応援団（ポータルサイト） <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

…ハラスメント対策関係資料のダウンロード、先進事例の紹介、裁判例、解説動画、オンライン研修 等

②就業規則例（千葉労働局ホームページホーム > 各種法令・制度・手続き > 法令・様式集 > 様式集（千葉労働局））から

「労働施策総合推進法関係様式」をダウンロードできます https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kintou/roudousesaku.html

…コピーしてそのまま使えるハラスメント防止規定、懲戒規定、社内周知文 等

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！ 令和2年（2020年）6月1日施行

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、以下のとおり、防止対策が強化されています。（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。）

①事業主及び労働者の責務

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 ※セクシュアルハラスメントのみ

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。