

<新着情報・重要なお知らせ>

令和4年4月1日から

中小企業の事業主も「パワーハラスメント防止措置」の義務対象です！

法の措置を満たす具体的対応が事業主には求められています。早めの対応をお願いします。



職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる次の**1～3の要素全てを満たす行為**を言います。

- 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。

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置（義務化される10の措置事項）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

次の①、②について、就業規則等に明確化し全ての労働者に周知・啓発すること。

- ①職場におけるパワーハラスメントの内容、行ってはならない旨の方針
- ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処内容

◆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て、全ての労働者に周知すること。
- ④相談窓口の担当者が、相談内容や状況に応じ適切に対応ができるようにすること。

◆職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤相談の申し出後、迅速に事実関係を正確に確認すること。
 - ⑥速やかに被害を受けた労働者に対する配慮をすること。
 - 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じること。
- * 事実確認ができなかった場合も同様に再発防止措置は必要です。

◆併せて講ずべき措置

- 次の⑨、⑩について、全ての労働者に周知すること
- ⑨相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講じること。
 - ⑩相談したこと、事実確認等に協力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ること。

◇望ましい取り組み

- ・パワハラ、セクハラ、マタハラなど一元的に相談対応できる体制整備。
- ・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（フリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対してもハラスメントを行ってはならない旨の方針を併せて示す。
- ・カスタマーハラスメントに関し、相談体制の整備、被害者への配慮・被害防止のための取組（STOP！カスタマーハラスメント防止ポスター、企業対応マニュアル等 厚生労働省HP参照）



『STOP!!ハラスメント』
周知用ポスター
(千葉労働局HP)

周知用ポスター『STOP!!ハラスメント』（千葉労働局版）

千葉労働局HP <https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/content/contents/000678175.pdf>

担当：雇用環境・均等室（指導部門）電話：043-221-2307