＼中小企業の事業主の皆さま／

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4年4月1日より

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	●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	●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し行う。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●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	●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	●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	●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。

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
千葉労働局雇用環境・均等室

「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

千葉労働局雇用環境・均等室

電話　０４３-２２１-２３０７

千葉労働局ホームページ

職場におけるハラスメント防止対策　検索

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。

職場におけるハラスメント防止のために　検索

- **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。

あかるい職場応援団　HP　検索

暴力、暴言、土下座の強要・・・

そのクレーム、やりすぎていませんか？

STOP! カスタマーハラスメント

―みなさまに気持ちよく過ごしていただくために―

カスタマーハラスメントとは？

カスタマーハラスメントとは、例えば、

・過大な要求や不当な言いがかりなど、**主張内容**等に問題があるもの

・主張する内容には正当性があるが、暴力や暴言など、**主張方法**に問題があるもの

が考えられます。

暴力行為を始め、中には犯罪行為に当たる可能性のあるものも含まれます。

意見を伝える際のポイント

意見がきちんと相手に伝わるように、従業員に意見を伝える際には、以下の点を意識してみてください。

①ひと呼吸、置きましょう！

②言いたいこと、要求したいことを明確に、そして理由を丁寧に伝えましょう！

③従業員の説明も聞きましょう！

国土交通省　経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry　消費者庁 Consumer Affairs Agency, Government of Japan　厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　法務省 MINISTRY OF JUSTICE　警察庁 National Police Agency　農林水産省

改正間近!!

常時雇用する労働者数101～300人の事業主の方へ

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出が必要です！

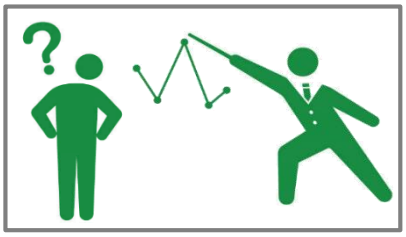
令和4年4月1日から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等が常時雇用する労働者数※が101人以上の事業主にも義務付けられます。該当する事業主の方は、下記に沿って**令和4年3月31日までに取組を完了させてください。**

プラチナえるぼし 女性が活躍しています!

令和4年4月1日時点で届出が行われていない場合、法違反となりますのでご注意ください。

※正社員及び、パート、アルバイトなどの名称に関わらず、勤続１年以上、１年以上契約している（する見込みの）労働者

★取組の流れ



状況把握・課題分析

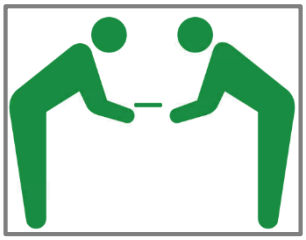
基礎項目（採用した労働者に占める女性労働者の割合等）により、自社の女性活躍の状況を把握してください。

行動計画の策定

計画期間や**１つ以上の**数値目標等を記載した行動計画を策定し、労働者へ周知及び外部へ公表してください。

また、自社の女性活躍に関する情報（採用者に占める女性の割合等）をホームページ等で公表してください。

情報公表



労働局への届出

行動計画を策定した旨を千葉労働局雇用環境・均等室へ届け出てください。

千葉労働局　雇用環境・均等室

TEL 043-221-2307

※受付時間 8時30分～17時15分（土日祝除く）

Q&A

えるぼし

Q. 届出のメリットはありますか？

A. 以下の３つがあります。（①はR3年度、②③はR3.12.1現在の運用です）

①両立支援助成金（女性活躍加速化コース）

課題解決に向けた取組を実施した結果、行動計画に定めた「数値目標」を達成した事業主の方に助成金を支給します。

支給額：47.5万円（60万円）　１事業主１回限り　（ ）は生産性要件を満たした場合

②公共調達による優遇措置

「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」企業は公共調達で有利になります。
中小企業の場合、行動計画の策定・届出を行うだけで加点の対象になります。

③日本政策金融公庫による融資制度

行動計画を策定した中小企業は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」を特別利率で利用できます。

Q. もう届出しているはずですが？

CHECK!!

A. 次世代法の行動計画ではありませんか。根拠法が異なります。

次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく行動計画を届出済の場合でも、改めて女性活躍推進法に基づく行動計画の届出が必要です。

届け出ているのはどちらなのか、今一度ご確認ください。

Q. どうすればいいのかわかりません・・・。

CHECK!!

A. まずは千葉労働局ホームページをご覧ください。

わかりやすいリーフレットや課題別・業種別の行動計画例などを掲載しています。
また、厚生労働省が運営するウェブサイト**「女性の活躍推進企業データベース」**も併せてご活用ください。

千葉労働局ホームページ　　女性の活躍推進企業データベース

女性の活躍推進企業 データベース

全国の約20000社が行動計画を公表中

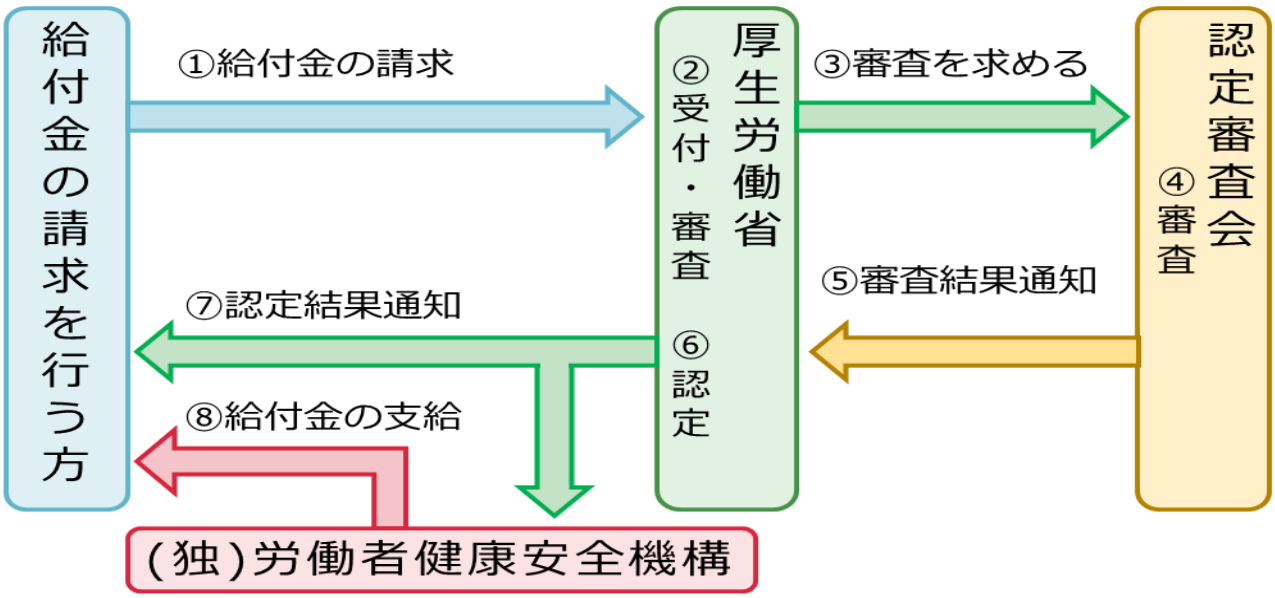
千葉労働局ではいつでも行動計画等に関するご相談を受け付けています！

昭和47年10月１日～平成16年９月30日の間に
建設現場で石綿にばく露し、
石綿関連の疾病を発症された
労働者、一人親方やそのご遺族の皆様へ

～建設アスベスト給付金制度が創設されました～
一定の要件を満たす場合には、給付金等が支給されます。

給付金制度のしくみ

給付金制度のしくみは、以下のとおりです。



※「① 給付金の請求」に関し、厚生労働省から請求者の方にご連絡し、不足書類や追加資料の提出をお願いをする場合があります。

※認定・不認定の結果については、書面でご連絡します。

給付金及び追加給付金（給付金等）の対象者

以下の①～③の要件を満たす方が対象となります。

①次の表の期間ごとに、表に記載している石綿にさらされる建設業務に従事することにより、

②石綿関連疾病にかかった

③労働者や、一人親方・中小事業主（家族従事者等を含む）であること

期間	業務
昭和47年10月1日～昭和50年9月30日	石綿の吹付け作業に係る建設業務
昭和50年10月1日～平成16年9月30日	一定の屋内作業場で行われた作業に係る建設業務

※　表の期間及び業務は、最高裁判決を踏まえ定められたものです。

※　石綿関連疾病：

（１）中皮腫　（２）肺がん

（３）著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚

（４）石綿肺（じん肺管理区分が管理２～４）　（５）良性石綿胸水

※　ご本人がお亡くなりになられている場合には、ご遺族（配偶者、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹）からの請求が可能です。

給付金等の主な内容

給付金の支給を希望される方からの請求に基づき、認定審査会において審査を行います。
厚生労働大臣は、認定審査会の審査の結果に基づいて、病態区分に応じ、以下の給付金を支給します。

1	石綿肺管理２でじん肺法所定の合併症のない者	550万円
2	石綿肺管理２でじん肺法所定の合併症のある者	700万円
3	石綿肺管理３でじん肺法所定の合併症のない者	800万円
4	石綿肺管理３でじん肺法所定の合併症のある者	950万円
5	中皮腫、肺がん、著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚、石綿肺管理４、良性石綿胸水である者	1,150万円
6	上記１及び３により死亡した者	1,200万円
7	上記２、４及び５により死亡した者	1,300万円

※　給付金を支給された後、症状が悪化した方には、請求に基づき、追加給付金（表における区分の差額分）を支給します。
※　石綿にさらされる建設業務に従事した期間が一定の期間未満の方、肺がんの方で喫煙の習慣があった方については、それぞれ給付金等の額が１割減額されます。

給付金等の請求手続き

給付金の請求に必要な書類をそろえ、以下の宛先まで**簡易書留やレターパックなど**、配達状況や到着の確認ができる方法で郵送してください。
詳細は厚生労働省HPやパンフレット「建設アスベスト給付金制度の概要」、「建設アスベスト給付金請求の手引き」を参照してください。

〒１００－８９１６
東京都千代田区霞が関１-２-２　中央合同庁舎第５号館
厚生労働省労働基準局労災管理課
建設アスベスト給付金担当 あて

（厚労省HP）

なお、労災保険の支給決定等を受けた後であれば、給付金等の認定審査を迅速に行うことができる場合がありますので、給付金等の請求に先んじて労災保険給付の請求をご検討ください。

労災支給決定等情報提供サービスをご活用ください

給付金の請求手続きの利便性の向上を図るため、**「石綿関連疾病に関する労災保険給付の支給決定」**や**「石綿救済法の特別遺族給付金の支給決定」**をすでに受けた方や、そのご遺族に対し、これらの支給決定情報について情報提供サービスを実施します。

- ✓ このサービスを利用していただくと、給付金の請求書記載への利用や添付書類の一部を省略することができます。
- ✓ 情報提供サービスは無料でご利用いただけます。

給付金等の請求期限

給付金等については、①石綿関連疾病にかかった旨の医師の診断日又は②石綿肺に係るじん肺管理区分の決定日（③石綿関連疾病により死亡したときは、死亡日）から20年以内に請求していただく必要があります。

相談窓口（労災保険相談ダイヤル）

相談窓口も設置しておりますので、必要に応じてご連絡ください。

０５７０－００６０３１

※月曜日～金曜日８:30～17:15（土・日・祝日・年末年始はお休みします）
※ご利用の際は、通話料がかかります。
　ＩＰ電話など、一部の電話からはご利用になれません。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare