

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」が中小企業を含め全ての企業に義務化！

令和4年
4月1日から



労働施策総合推進法等関連法の改正（令和元年6月5日）により、「職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置」を講ずることが事業主の義務となりました（大企業では令和2年6月1日から義務化、**中小企業では令和4年4月1日から義務化**）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場において行われる以下の3つ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であって
- (2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- (3) 労働者の就業環境が害されるものであること

※ 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パワハラに該当しません。



また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの防止対策を講じることは既に義務となっておりますが、今回の法改正により、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、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、事業主及び労働者の責務が法律上明記される等、防止対策が強化されています（令和2年6月から施行）。

福井労働局では、企業の皆様に、法に沿った職場におけるハラスメント防止措置を講じていただきたく、**防止措置を一体的に講じるちらし例等**を作成しホームページに掲載していますので、お取組みが未だの企業様は是非お早目にお取組みください（裏面のちらしに相談窓口担当者等を直接記載いただき、掲示板等に貼ってお使いいただけます）。

* 福井労働局HP（HPトップ> 法令・様式集> 様式集> 男女雇用機会均等法関係> 「ハラスメント一体型（改正法対応版）社内啓発用ちらし」）（ExcelとPDF）



ちらし例は
裏面へ

福井局HP様式集

★ポータルサイト「あかるい職場応援団」ではハラスメント関連資料や先進事例、研修動画が閲覧できます。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



「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」は以下①から⑩の全てです

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメント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
- 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
- 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）
- 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、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法において禁止されています。**



ハラスメントは許しません！

1 職場におけるハラスメントとは？

職場におけるハラスメントは、人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序の乱れや業務遂行の阻害や社会的評価への悪影響につながる問題です。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となる場合があります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

パワーハラスメントとは？（パワハラ）※

- 「①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境が害されること」

※（改正労働施策総合推進法により、パワーハラスメントが法制化されました。）

セクシュアルハラスメントとは？（セクハラ）

「性的な言動に対し拒否や抵抗されたことにより不利益を与えること又は就業環境が不快なものとなり能力の発揮に影響を及ぼすこと」

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは？（いわゆるマタハラ）

「育児・介護休業・育児介護関係の諸制度の利用に関する言動により就業環境が害されること又は女性労働者が妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境が害されること」

他にもハラスメントがあります。就業環境を害する言動がなされないように注意が必要です。



大勢の人の中で執拗に叱責された。



上司・同僚に「繁忙期に妊娠するなんて非常識だ」と言われた。



職場の宴会で体を触られた。性的な話をされた。

2 当社は下記のハラスメント行為を禁止します（就業規則第 条）

パワーハラスメント

- (1) 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- (2) 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと
- (3) 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
- (5) 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
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること

セクシュアルハラスメント

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- (8) その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

いわゆるマタニティハラスメント

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動
 - (2) 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - (3) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ
 - (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動
 - (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- ※不妊治療に対する否定的な言動含む

企業名

代表者職名・氏名

3 ハラスメント行為者は就業規則に基づき処分されることがあります！（就業規則第 条）

ハラスメントを行った場合は、就業規則第 条「懲戒の事由」第 項、第 項に当たることになり処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ①行為者の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ②当事者同士の関係（職位等）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等

4 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記2に該当するか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

部署名

氏名

内線・メールアドレス

5 相談には公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守って対応します！

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません！

相談を受けた場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者への配慮措置及び行為者への措置を講じるとともに、再発防止策を講じる等、適切に対処します。

7 妊娠・出産、育児・介護のための諸制度が利用できます！

当社には妊娠・出産・育児等に関わる労働者が利用できる様々な制度があります。

どのような制度が利用できるのか、就業規則等により確認しましょう。

また、そのような制度の利用に関して分からないことがあれば、上司や人事担当、上記の相談窓口等にご相談ください。

8 この方針の対象は

正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客や取引先の社員の方等も含まれます。また、自社の労働者以外の他の労働者（就職活動中の学生等の求職者等）についてもハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めます。顧客等から著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）を受けた場合も同様の対応を行います。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

