

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- ・セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- ・職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- ・労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組

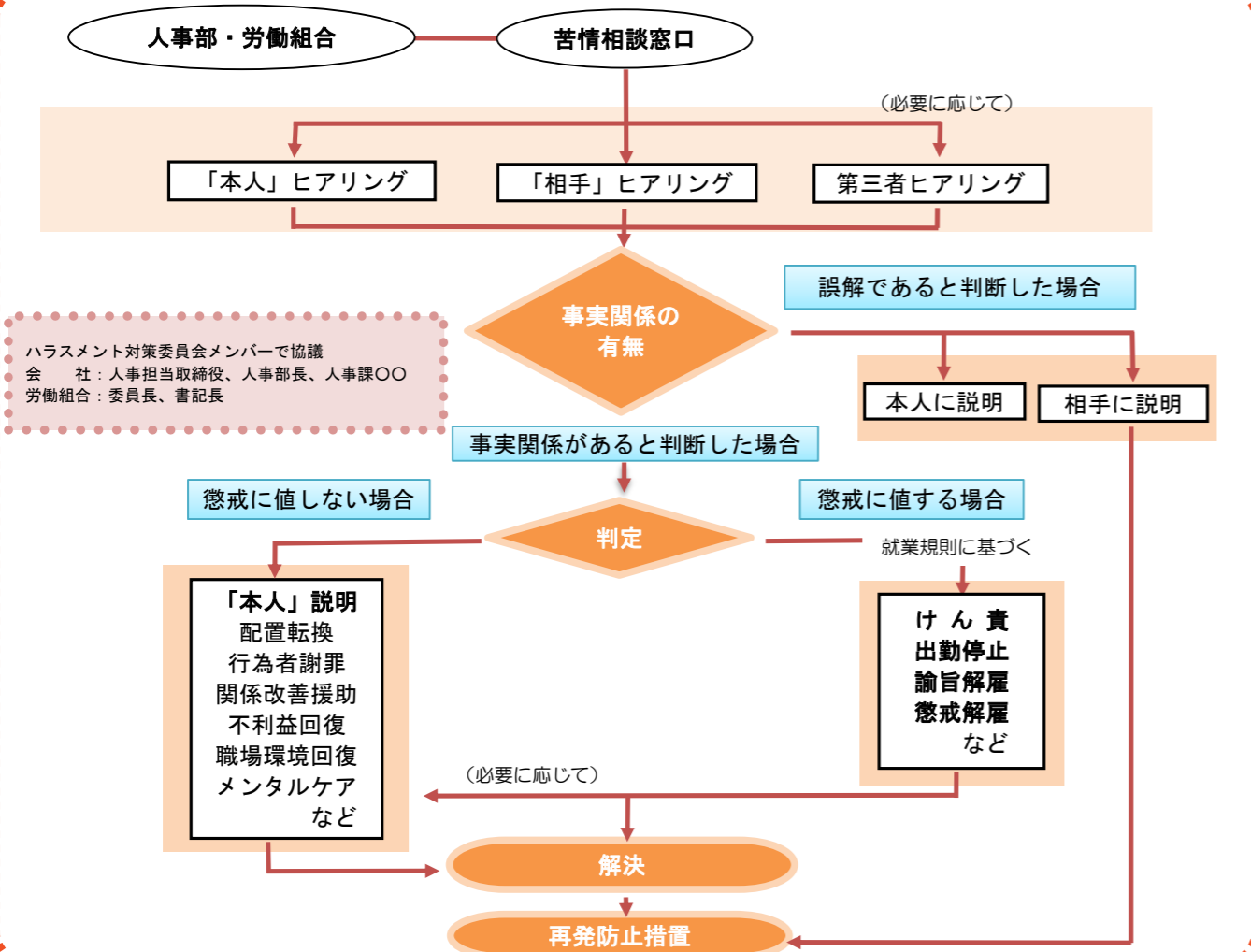
- ・職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても、同様の方針を併せて示す
- ・雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

他の事業主の雇用する労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・被害者への配慮のための取組
- ・被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

事業主は、労働者が職場におけるハラスメント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扱いをすることは、法律上禁止されています。

相談・苦情への対応の流れの事例



* 本資料は福井労働局HP様式集でダウンロードできます URL <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>
 (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))
 ●お問合せ先 福井労働局雇用環境・均等室 TEL 0776-22-3947 令和5年1月作成

令和4年4月から「パワーハラスメント防止措置」が全ての企業に義務化!

ハラスメント防止措置を講じることは事業主の義務です!
講じなければならない防止措置は11項目です!!

パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき事項

●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

1. ・パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントの内容を就業規則等の文書に規定し、周知・啓発すること
 ・妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が、職場におけるハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、就業規則等の文書に規定し周知・啓発すること
 ・パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を就業規則等の文書に規定し、周知・啓発すること
 ・妊娠・出産・育児休業等に関する制度等の利用ができることを就業規則等の文書に規定し、周知・啓発すること
 ※周知・啓発は管理監督者を含む全労働者、派遣労働者に行う（以下同じ）

2. ・パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントの行為者については、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、周知・啓発すること

●相談（苦情を含む）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、周知すること
4. ・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
 パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

●職場におけるハラスメントへの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には、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には、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

●プライバシーの保護、不利益な取扱いの禁止

9. ・相談者・行為者等のプライバシーを保護する旨を就業規則等の文書に規定し、周知すること
10. ・相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いをされない旨を就業規則等の文書に規定し、周知・啓発すること

●職場における妊娠・出産等に関する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措置

11. ・業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること