

職場におけるパワーハラスメント 防止について

福島労働局 雇用環境・均等室

職場におけるパワーハラスメント

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

○ 職場におけるパワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります。）

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

- 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により
- ③ 就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

職場とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれる。

労働者とは

正規雇用労働者だけではなく、パートタイム労働者、契約社員等事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

職場におけるパワーハラスメント

①「優越的な関係を背景とした」言動とは

事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指す。

例えば

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要ない、又はその態様が相当でないものを指す。

例えば

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務上の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

職場におけるパワーハラスメント

③「就業環境が害される」とは

当該言動により労働者が身体的精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とする。

施行日

大企業
中小企業

令和2年6月1日
令和4年4月1日

パワーハラスメントの代表的類型

㊦ 身体的な攻撃

該当例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

不該当例

- ① 誤ってぶつかること。

㊧ 精神的な攻撃

該当例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと。
- ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。
- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛に送信すること。

不該当例

- ① 遅刻など社会的ルールを書いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して、一定程度強く注意をすること
- ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意すること。

㊨ 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)

該当例

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長時間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

不該当例

- ① 新規に採用した労働者を育成するために短時間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。
- ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

パワーハラスメントの代表的類型

㊦ 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)

該当例

①長時間にわたる、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こと。

②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こと。

③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

不該当例

①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。

②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

㊧ 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)

該当例

①管理者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こと。

②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こと。

不該当例

①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

㊨ 個の侵害
(私的なことに過度に立ち入ること)

該当例

①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。

②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こと

不該当例

①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。

②労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

職場におけるパワーハラスメント

パワーハラスメント指針に定められている事業主が講ずべき措置

1 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の内容
・パワーハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2

パワー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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 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が現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントが該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるパワーハラスメント

3 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措置を適正にすること。

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ずること。

4 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、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扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知啓発すること。

指針に定められている各項目について、具体的な取り組み例を紹介します。

1 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の内容
- ・パワーハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

取組例

- ① 就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書において、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規定し、当該規程と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容その発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに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記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに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労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

指針に定められている各項目について、具体的な取り組み例を紹介します。

2

パワー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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

取組例

- ① 就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

指針に定められている各項目について、具体的な取り組み例を紹介します。

2 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ること

取組例

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

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が現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントが該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

取組例

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

指針に定められている各項目について、具体的な取り組み例を紹介します。

3 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。

取組例

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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適切に配慮すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講じること。
- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第30条の6に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

指針に定められている各項目について、具体的な取り組み例を紹介します。

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措置を適正にすること。

取組例

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者との間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

指針に定められている各項目について、具体的な取り組み例を紹介します。

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。

取組例

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

指針に定められている各項目について、具体的な取り組み例を紹介します。

8

再発防止に向けた措置を講ずること。

取組例

- ① 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及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内HP等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

指針に定められている各項目について、具体的な取り組み例を紹介します。

4 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、周知すること。

取組例

- ① 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内HP等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

指針に定められている各項目について、具体的な取り組み例を紹介します。

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扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知啓発すること。

取組例

- ① 就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書において、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内HP等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。