



厚生労働省

職場のパワーハラスメント 防止対策について

岐阜労働局雇用環境・均等室

職場のパワーハラスメント防止対策について

(1) 職場のハラスメントの現状

(2) 法改正の概要

(3) 職場におけるパワーハラスメント防止のための指針の概要

(4) 助言、指導、勧告等

(5) ハラスメントに関する労使紛争についての行政ADR

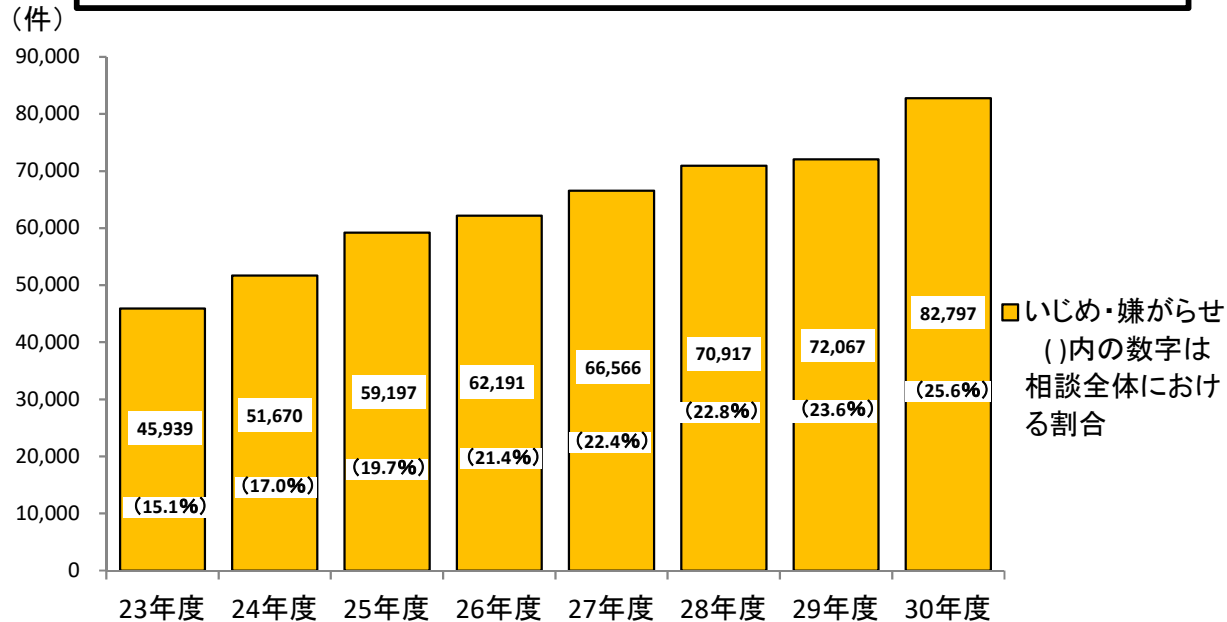
(6) ハラスメント防止のための支援

(7) 参考資料

(1) 職場のパワーハラスメントの現状 ①

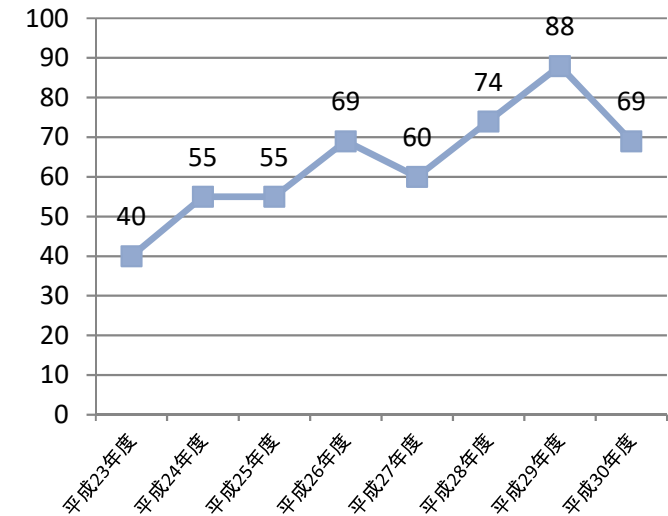
総合労働相談コーナーへのいじめ・嫌がらせの相談件数の推移

職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は8万件を超え(H30年度)、7年連続ですべての相談の中でトップ



※いじめ・嫌がらせに関する相談が全てパワーハラスメントに該当するわけではない
出典:「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省・令和元年6月)

「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を主な出来事とする精神障害の支給決定件数

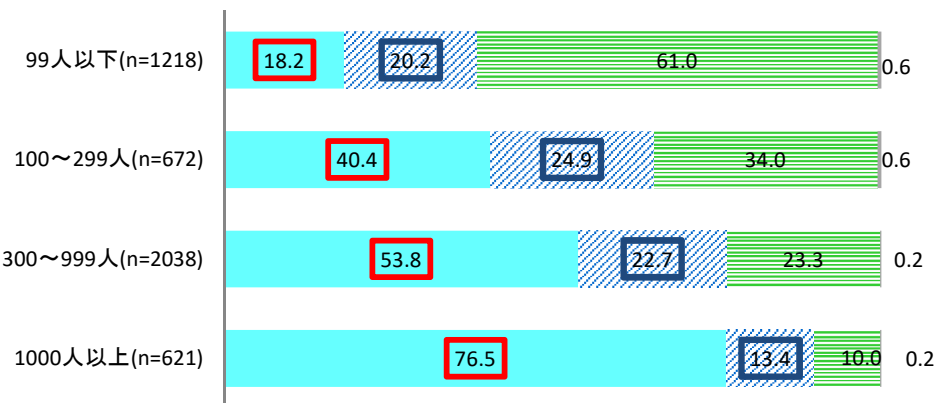


(出典:「過労死等の労災補償状況」(平成26～29年度)
「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」(平成23～25年度))

パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況(従業員規模別)

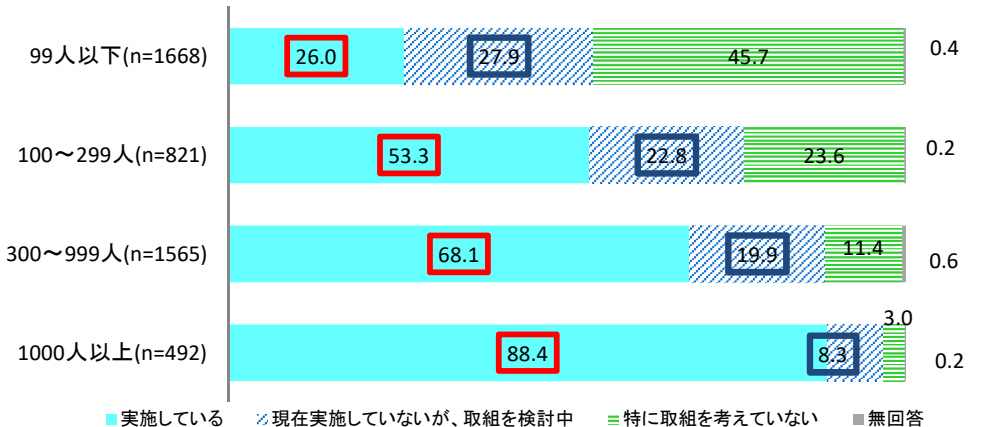
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。

【平成24年度実態調査】



(出典:「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成24年度、28年度))

【平成28年度実態調査】



■実施している ■現在実施していないが、取組を検討中 ■特に取組を考えていない ■無回答

(1) 職場のパワーハラスメントの現状 ②

- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント（32.4%）が最も多い。
- 過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。
- 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。

図1 従業員から相談の多いテーマ(上位2項目)(複数回答)

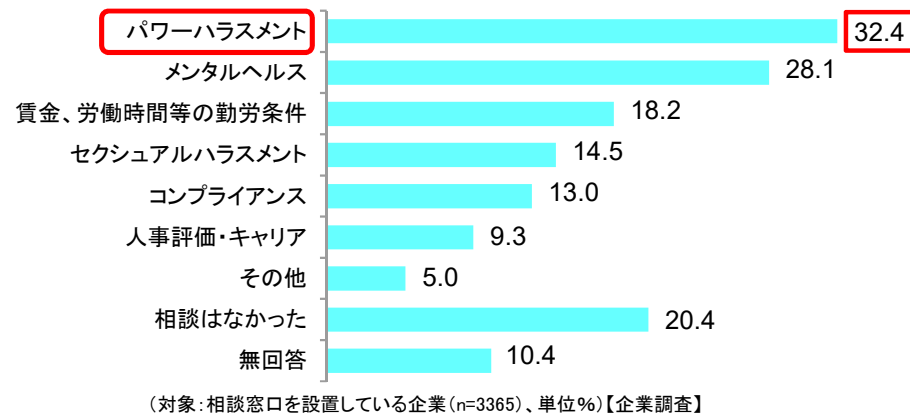


図2 過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数

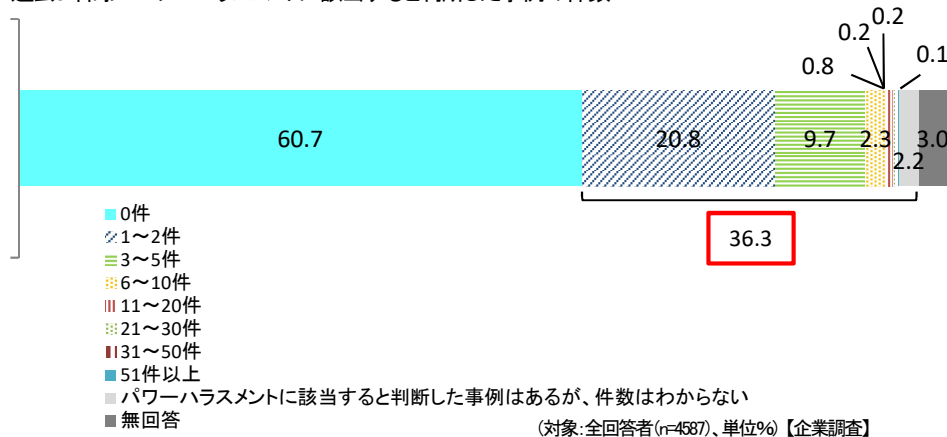
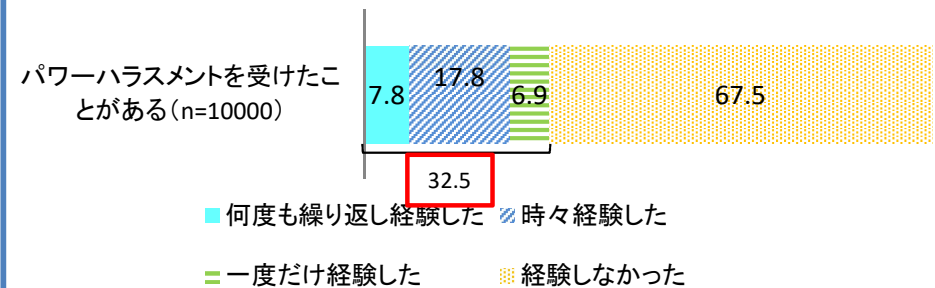
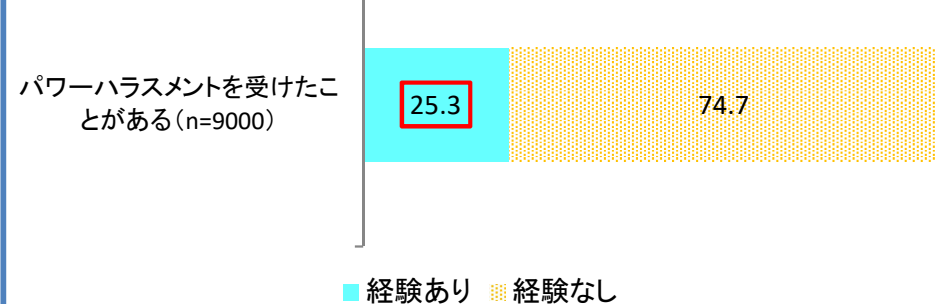


図3 過去3年間のパワーハラスメントの経験

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】



(対象: 全回答者、単位%)【従業員調査】

（１）職場のパワーハラスメントの現状 ③

パワーハラスメントに関する相談件数が増加した／変わらなかった理由 (複数回答)

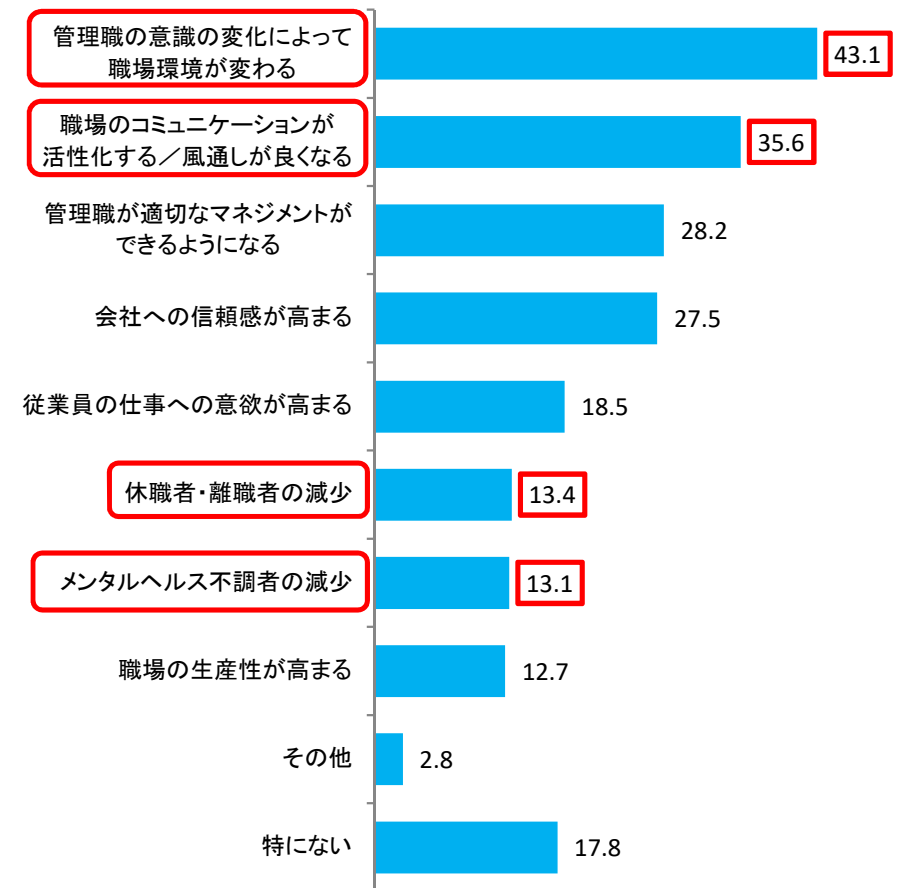
パワーハラスメントに関する相談が3年前と比べ増加（または変わらない）理由としては、「パワーハラスメントに対する関心が高まった」が最も高く、「職務上のストレスが増加している」が続いている。



(対象:「パワーハラスメントに関する相談があり、以前(3年前)と比べて増加している」または「パワーハラスメントに関する相談があり、以前(3年前)と変わらない」と回答した企業(n=1322、単位%)【企業調査】)

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、 パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果(複数回答)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果がみられる。



(対象:「パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(n=2394)、単位%)【企業調査】)

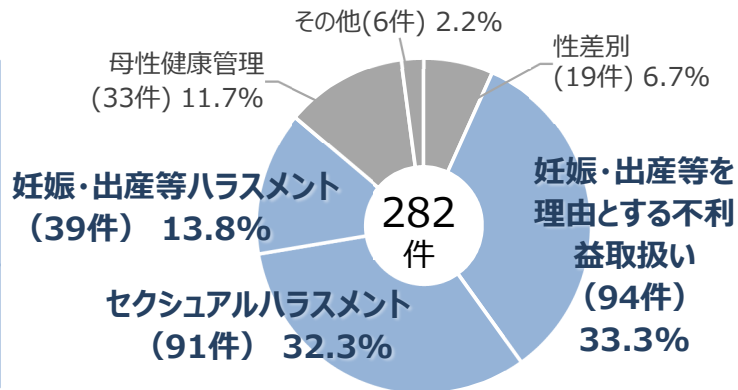
●ハラスメント相談の現状（岐阜労働局）

ハラスメント関係の相談件数（12月末）

男女雇用機会均等法

ハラスメント関係
相談の割合

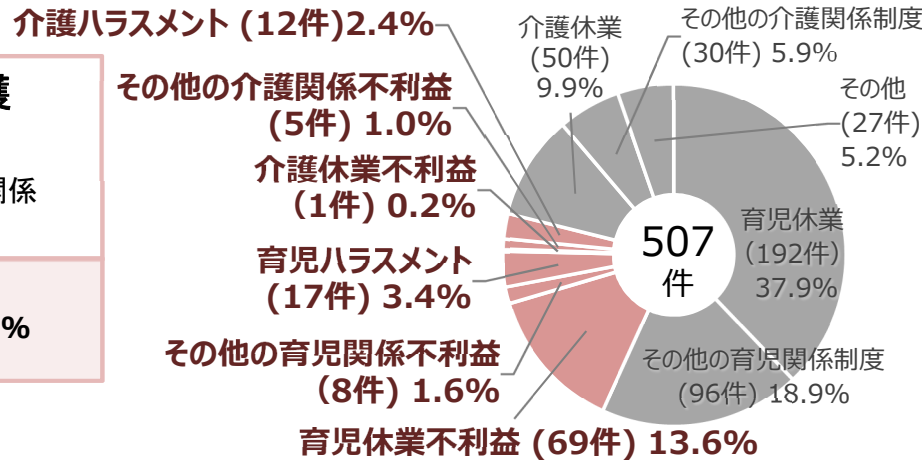
79.4 %



育児・介護休業法

ハラスメント関係
相談の割合

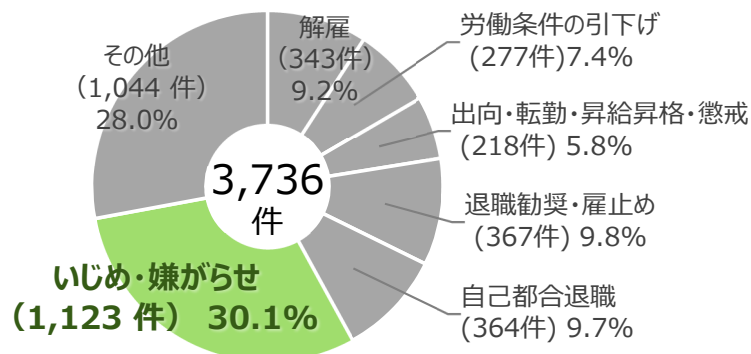
22.2 %



個別労働紛争

ハラスメント関係
相談の割合

30.1 %



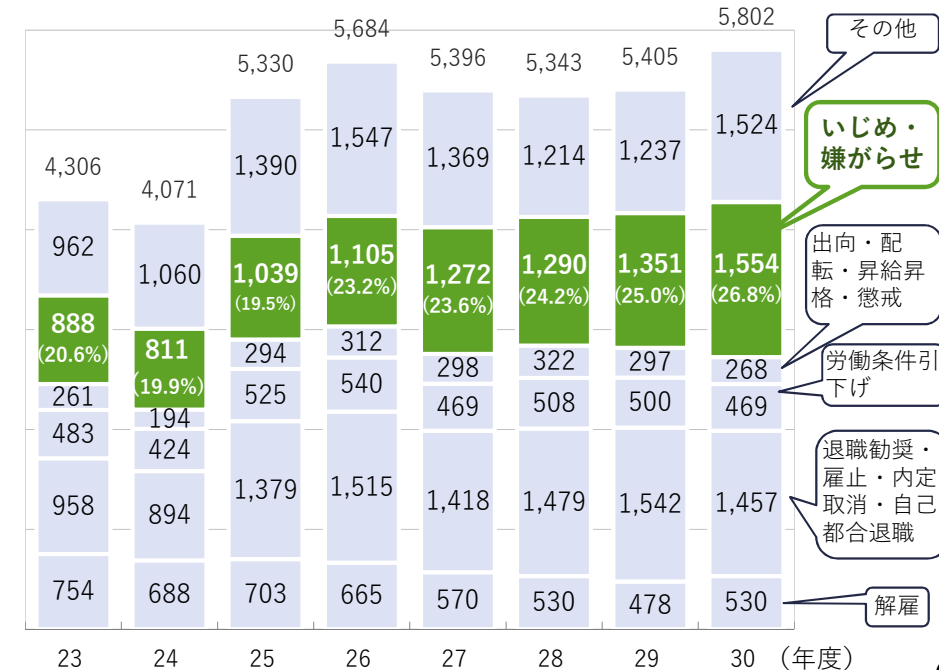
ハラスメント特別相談窓口の設置

令和元年12月6日(金)に、ぎふチャン(岐阜放送)「ぎふサテ！」に取り上げられました。



いじめ・嫌がらせの相談状況

■ 個別労働紛争関係相談件数（労働者・事業主・その他 計）



(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）
（ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2 (1)は公布日。また、2 (2) ①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

● 女性活躍推進法等改正法等の施行期日について

<法改正事項>

被改正法律・項目		施行期日
女 活 法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 (301人以上→101人以上)	令和4年4月1日
	その他(情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、 報告徴収等の対象拡大)	令和2年6月1日
労 働 施 策 総 合 推 進 法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日
	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	雇用管理上の措置義務の新設	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、令和4年3月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	令和2年6月1日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保(報告徴収、公表規定整備)	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、措置義務については、 令和4年3月31日までは対象外
均 等 法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力(努力義務)【セクハラのみ】	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育 介 法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

<省令改正事項>

行動計画策定(状況把握・数値目標)	令和2年4月1日 (対象拡大に関するものは令和4年4月1日)
-------------------	-----------------------------------

● ハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法※の改正）

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

【現状】・職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で6年連続で全ての相談の中でトップ。
・セクハラ相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。



ハラスメントのない社会の実現に向けて、
職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

（１）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

○ 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記する。

（２）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

○ パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」
「③就業環境を害すること」（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいうことを明記する。

○ 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付ける。

○ パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、
厚生労働大臣が「指針」を策定することとする。

〔指針で規定する内容〕

・パワハラ具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 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らないこと 等

・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

※ 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

○ パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。

○ 中小事業主に対する配慮等

パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間は、努力義務とする。）

※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

② 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

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③ 自社の労働者等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

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

(3) 職場におけるパワーハラスメントの防止のための指針の概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

＜職場におけるパワーハラスメントとは＞

- 職場において行われる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り、①～③までの要素を全てみたすもの。

→ 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については、該当しない。

職場におけるパワハラ の3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	○ 当該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行為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（例） ・ 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 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 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性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は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 ○ 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ことが適当

- 個別の事案の判断に際しては、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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例>

○ 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 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。 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す 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す 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てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、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 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
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする 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	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する 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
(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)	① 長期間にわたる、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 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 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	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 ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(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)	① 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 ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	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
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	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 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	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 ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)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

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

(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の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 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、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の発生のおそれがある場合や、パワハラに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

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかか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措置を適正に行うこと ⑦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 ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

(4) (1) から (3) までの措置と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

3. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- 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
・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 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

4. 自らの雇用する労働者以外の者（就活生等）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、他の事業主の雇用する労働者、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

5. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）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）

(4) 助言、指導、勧告等

男女雇用機会均等法第29条

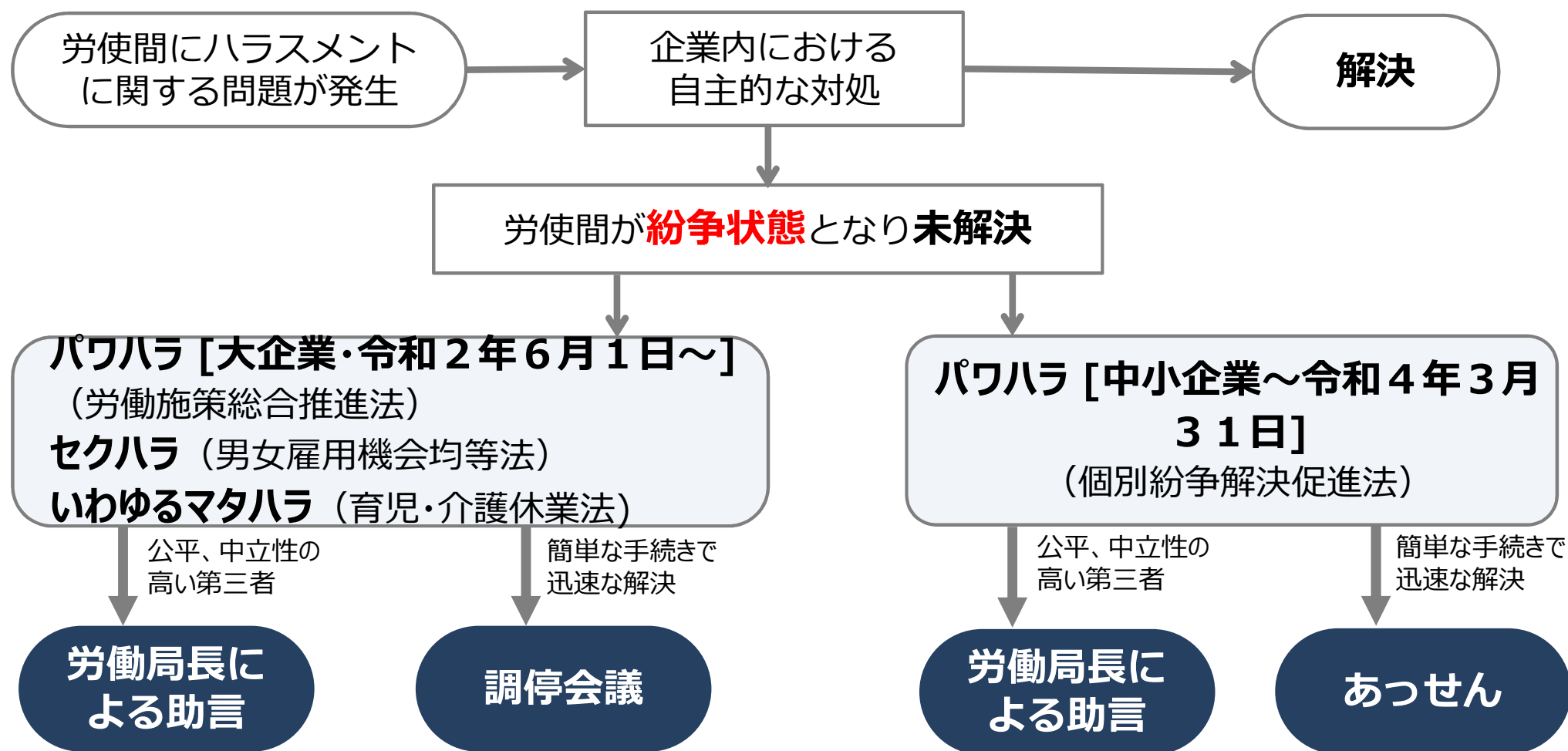
育児介護休業法第56条

労働施策総合推進法第33条、第36条

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント それぞれの**事業主の措置義務**について

- (1) 厚生労働大臣は、事業主に対し、報告を求めまたは、
助言・指導・勧告をすることができる。
- (2) 勧告に従わなかった場合には、その旨を **公表**することができる。
- (3) 求められた報告をしなかった場合には、20万円以下の過料に処する。

(5) ハラスメントに関する労使紛争についての行政ADR（裁判外紛争解決手続）



<紛争解決援助制度の特徴>

- ①**公平性**（公平・中立な立場で）
- ②**任意性**（特定の解決方法を強要することはありません）
- ③**互譲性**（譲り合いや歩み寄りが大切）
- ④**柔軟性**（実際に紛争解決を図るものなので、解決案は柔軟に）
- ⑤**簡易・迅速性**（裁判に比べ手続きが簡便で迅速）
- ⑥**非公開性**（紛争当事者のプライバシーの保護）
- ⑦**不利益取扱いの禁止**
- ⑧**無料**

(6) ハラスメント防止のための支援

● あかるい職場応援団（インターネットサイト）の活用を！



パワハラ動画
視聴・
ダウンロード



パワハラ部長の、後悔120%

動画を見る

ダウンロード

#精神的な攻撃型

#過小な要求型

パワハラ対策
導入マニュアル

パワーハラスメント
対策導入マニュアル

第4版

パワハラ
チェックリスト

研修資料
パワーポイント

ポスター
パンフレット



● 岐阜労働局ホームページから様式やツール等のダウンロード！

① 「各種法令・制度・手続き」を選択



② 「法令・様式集」を選択



③ 「詳細はこちらをご覧ください(各都道府県個別)」を選択

法令・様式集

● 様式集

各種様式をご紹介します。

▶ [詳細はこちらをご覧ください\(各都道府県個別\)](#)

④ 様式集表示

様式名	様式記入例
労働条件通知書 一般労働者(常用・有期雇用型)	Word (83.0KB)
労働条件通知書 パート労働者	Word (90.0KB)
1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届	Word (60.0KB)
1年単位の変形労働時間制に関する協定届	Word (69.0KB)
時間外労働、休日労働に関する協定届	Word (106KB)
事業場外労働に関する協定届	Word (48.0KB)
専門業務型裁量労働制に関する協定届	Word (53.0KB)
企画業務型裁量労働制に関する決議届	Word (90.0KB)
企画業務型裁量労働制に関する決議届	Word (90.0KB)
ハラスメント規定例	Word (18KB)
ハラスメント周知チラシ例 (バウハウ含む)	Word (70KB)
ハラスメント周知チラシ例 (H29.1.1改正対応)	Word (28KB)
育児・介護休業制度等詳細規定例(H29.1.1改正対応)【労使協定による除外あり】	Word (31.5KB)
育児目的休暇の規定例(H29.1.1改正対応)	Word (22KB)
働くパパ・ママの子育てスケジュール(H29.1.1改正対応)	Word (706KB)
育児・介護休業制度等の規定例 H29.1.1改正対応簡略版1)	Word (24KB)
育児・介護休業制度等の規定例 H29.1.1改正対応簡略版2)	Word (23KB)
詳細規定例(H29.1.1改正対応)変更箇所明示版	Word (42KB)
育児・介護休業等に関する様式例 (H29.1.1改正対応)	Word (1950KB)
育児・介護休業等に関する労使協定例(H29.1.1改正対応)	Word (30KB)
一般事業主行動計画策定・変更届(様式第1号)	Word (100KB) PDF (200KB)

(7) 参考資料

中小企業の範囲

- 事業場単位ではなく **企業単位で判断** します。
- 以下の表のとおり「**資本金の額または出資の総額**」と「**常時雇用する労働者の数**」の**いずれか**の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。

業種（日本標準産業分類） ■：大分類 ○：中分類 △：小分類	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業（飲食店を含む） ■ I （卸売業、小売業）のうち ○56(各種商品小売業)、○57(織物・衣服・身の回り品小売業)、○58(飲食料品小売業)、○59(機械器具小売業)、○60(その他の小売業)、○61(無店舗小売業) ■ M （宿泊業、飲食サービス業）のうち ○76(飲食店)、○77(持ち帰り・配達飲食サービス業)	5,000万円以下	50人以下
サービス業 ■ G （情報通信業）のうち ○38(放送業)、○39(情報サービス業)、△411(映像情報制作・配給業)、△412(音声情報制作業)、△415(広告制作業)、△416(映像・音声・文字情報制作に附随するサービス業)、 ■ K （不動産業、物品賃貸業）のうち △693(駐車場業)、○70(物品賃貸業) ■ L （学術研究、専門・技術サービス業） ■ M （宿泊業、飲食サービス業）のうち ○75(宿泊業) ■ N （生活関連サービス業、娯楽業） ※ただし小分類791(旅行業)は除く ■ O （教育、学習支援業） ■ P （医療、福祉） ■ Q （複合サービス業） ■ R （サービス業<他に分類されないもの>）	5,000万円以下	100人以下
卸売業 ■ I （卸売業、小売業）のうち ○50(各種商品卸売業)、○51(繊維、衣服等卸売業)、○52(飲食料品卸売業)、○53(建築材料、鉱物・金属材料等卸売業)、○54(機械器具卸売業)、○55(その他の卸売業)	1億円以下	100人以下
その他（製造業、建設業、運輸業、その他） ※上記以外全て	3億円以下	300人以下