

改正育児・介護休業法等解説セミナー

## 職場におけるパワーハラスメント対策について

— 令和4年4月1日より、中小企業に対するパワーハラスメント防止措置が義務化されます —

兵庫労働局 雇用環境・均等部  
指導課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 パワーハラスメント対策の法的位置づけ
- 2 職場のパワーハラスメントの現状
- 3 なぜパワーハラスメント対策が必要なのか
- 4 職場におけるパワーハラスメントの内容
- 5 事業主として「講じなければならない措置」等
- 6 指針に基づく「望ましい取組」
- 7 パワーハラスメント対策に取り組みましょう
- 8 パワーハラスメント対策に関する相談窓口・サイト等

# 1 パワーハラスメント対策の法的位置づけ

## 労働施策総合推進法

### 第30条の2 パワーハラスメント対策

(令和2年6月1日施行 ※中小企業の防止措置は令和4年4月1日から義務化)

(参考)

## 男女雇用機会均等法

第11条 セクシュアルハラスメント対策 (平成11年4月1日施行)

第11条の3 妊娠・出産等に関するハラスメント対策 (平成29年1月1日施行)

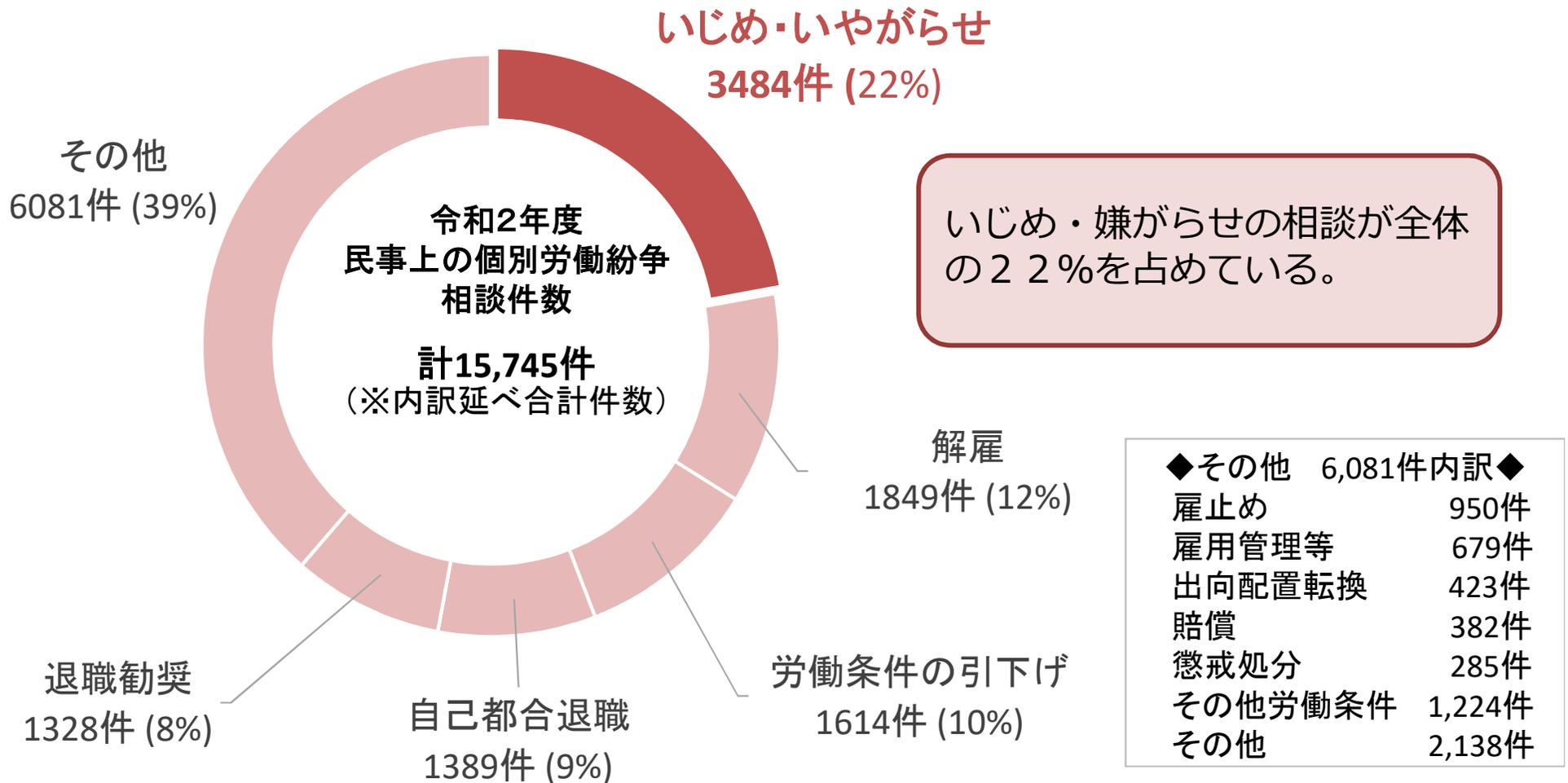
## 育児・介護休業法

第25条 育児休業等に関するハラスメント対策 (平成29年1月1日施行)

## 2 職場のパワーハラスメントの現状①

### (1) ハラスメント関係相談の状況 (令和2年度・兵庫労働局)

民事上の個別労働紛争 (法違反ではない労使間の紛争) : 相談内容別の件数



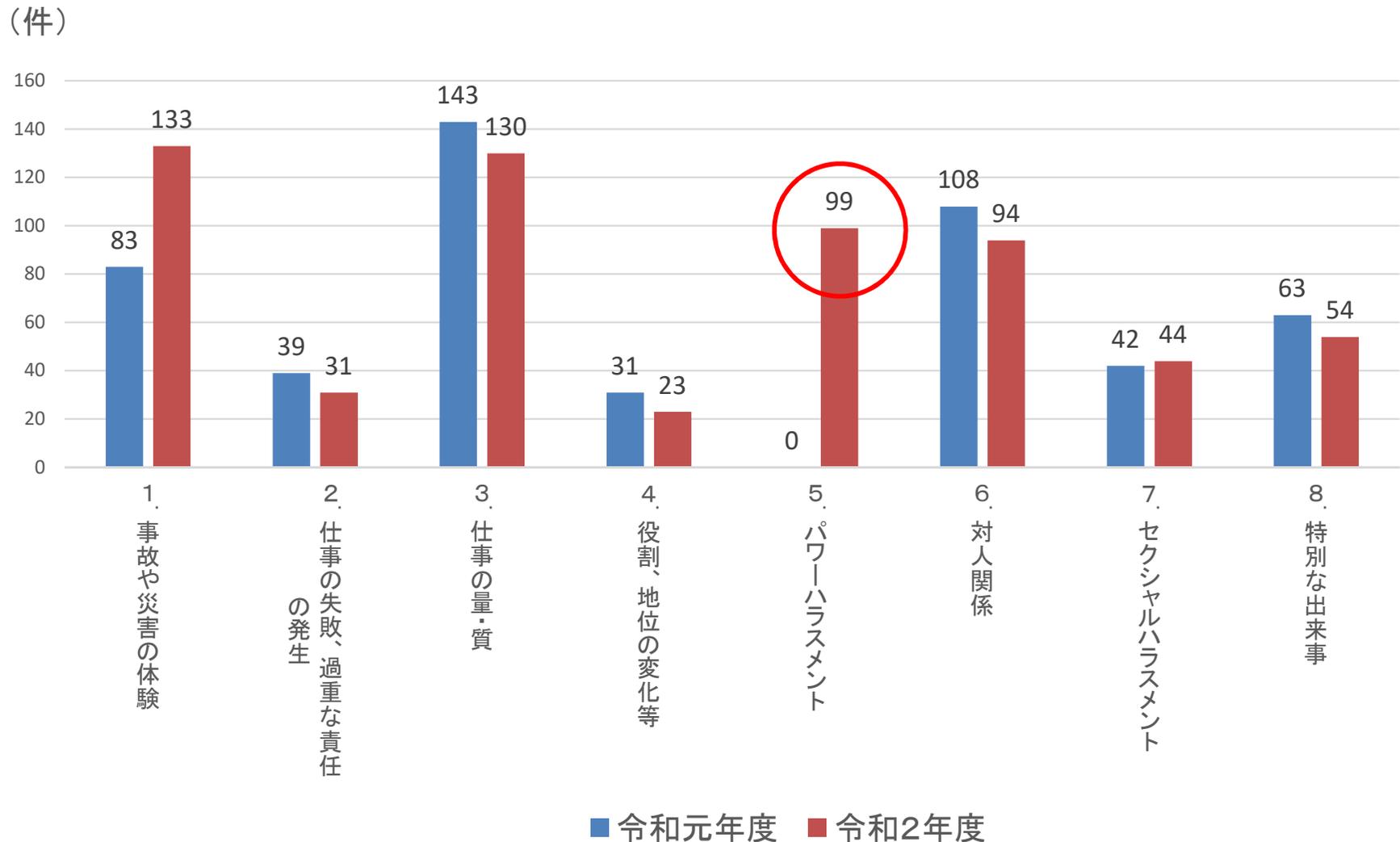
## 2 職場のパワーハラスメントの現状②

### (2) 精神障害に係る労災補償支給決定状況

(令和3年6月23日・厚生労働省「令和2年度「過労死等の労災補償状況」公表資料)

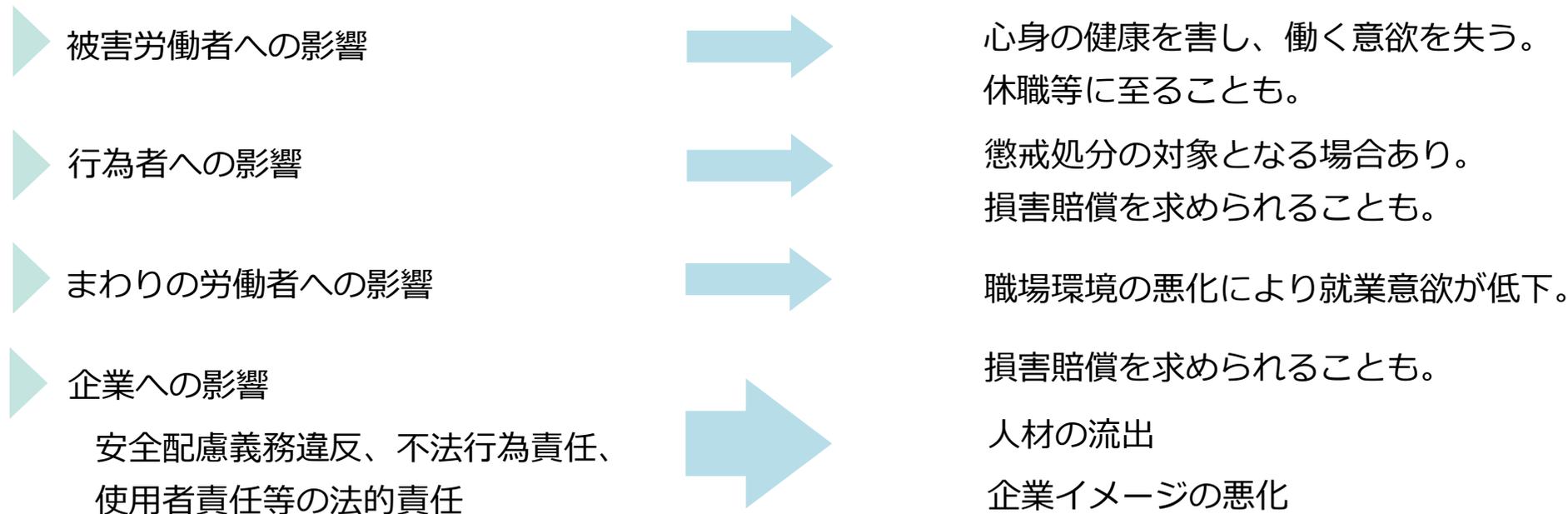
#### 精神障害の出来事別支給決定件数（令和元年度、2年度・全国）

令和2年度から新たに設けられた「出来事の類型」のうち「パワーハラスメント」は99件。



### 3 なぜパワーハラスメント対策が必要なのか

#### 職場でパワーハラスメントが発生すると・・・



そこで働く労働者にとっても、企業にとっても、いいことは何もない

#### まずは・・・

パワーハラスメントが起こらないよう徹底した**防止対策に取り組む**ことが企業のリスク対策となる。

#### それでもパワーハラスメントが起こってしまった場合は・・・

事案に対して、**迅速に対応し、早期に問題解決を図る**ことにより、被害の拡大・深刻化を防ぐことが重要。

## 4 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<br>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     | <ul style="list-style-type: none"><li>○ 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<br/>(例)<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職務上の地位が上位の者による言動</li><li>・ 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</li><li>・ 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</li></ul></li></ul> |
| ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動 | <ul style="list-style-type: none"><li>○ 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</li></ul>  |
| ③ 労働者の就業環境が害される      | <ul style="list-style-type: none"><li>○ 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</li><li>○ 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</li></ul>  |

- 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、例は限定列挙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   |
|---|--|--|
| <b>(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)</b>  | 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  |
| <b>(2) 精神的な攻撃</b><br>(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)<br>                | 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。<br>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<br>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<br>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<br>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 |
| <b>(3) 人間関係からの切り離し</b><br>(隔離・仲間外し・無視)<br>                 | 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<br>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<br>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 |
| <b>(4) 過大な要求</b><br>(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)<br> | 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<br>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<br>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<br>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                     |
| <b>(5) 過小な要求</b><br>(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<br>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   |
| <b>(6) 個の侵害</b><br>(私的なことに過度に立ち入ること)<br>                 | 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<br>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<br>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

## 5 事業主として「講じなければならない措置」等①

### 講じなければならない措置

#### **(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) 職場におけるパワハラ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、労働者に周知すること
- 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

← 職場のパワハラ防止のため、パワハラ事案の有無に関わらずあらかじめ講じなければならない措置

← パワハラの相談があった場合に講じなければならない措置

← 全てのパワハラ措置を講じる際に、併せて実施しなければならない措置

## 5 事業主として「講じなければならない措置」等②

### 事業主に相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が「自身がパワーハラスメント被害で困っている」「職場でパワーハラスメントが起こっている」等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して、**解雇その他不利益な取扱い**をしてはなりません。

#### <解雇その他不利益な取扱いの例>

- 解雇すること
- 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
- 退職の強要を行うこと
- 正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような、労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 不利益な配置の変更を行うこと 等

#### 施行日に注意！

事業主に相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止は、令和2年6月1日から中小企業を含むすべて企業に義務付けられています。

## 6 指針に基づく「望ましい取組」

### 望ましい取組

[☆]の事項については、セクハラ、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントについても同様に望ましい取組とされています。

#### 1 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[☆]

#### 2 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[☆]

- 職場におけるパワーハラスメント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

#### 3 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）

# 7 パワーハラスメント対策に取り組みましょう①

## ステップ1 あらかじめ講じなければならない措置に取り組みましょう。

- パワーハラスメントに対する企業の方針、行為者への懲戒等を決定しましょう。
- 相談窓口を設置し、相談体制を整えましょう。
- プライバシー保護、不利益取り扱いを行わない旨の方針を決定しましょう。
- 周知の方法を検討しましょう。

## ステップ2 ステップ1について明確化し、全労働者に周知しましょう。

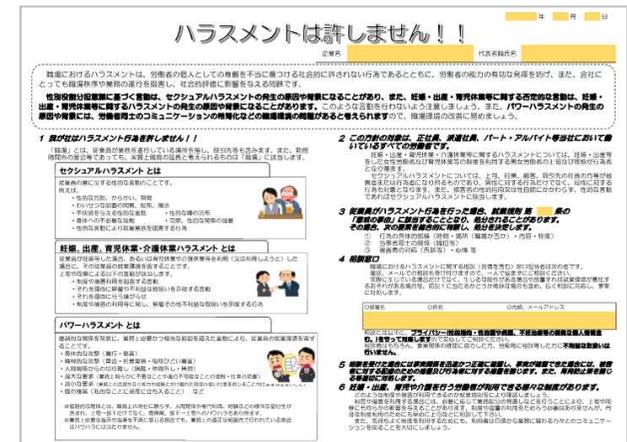
### 明確化・周知の方法の例

(例1) 「就業規則に、明確化しなければならない事項について全て規定し、研修により周知する」

(例2) 「就業規則には、方針及び行為者に対する懲戒内容のみを規定し、パワーハラスメントの内容や相談窓口等は、**周知用チラシ**に明記し、掲示により周知する」

(例3) 「10人未満の企業で就業規則がないので、パワーハラスメントについての方針、懲戒の内容等を掲載した資料を作成し、全労働者を集め、説明した上で配付する」

パワーハラスメントが起こらないようにするためには、就業規則の備えつけや、周知用チラシの掲示だけではなく、定期的に研修を実施する等の取組を行うことが効果的です。



＜周知用チラシの例＞  
(兵庫労働局ホームページに掲載)

## ステップ3 措置が適正に行えているか検証しましょう。

「パワハラ防止対策チェックシート」をご活用ください。(兵庫労働局ホームページに掲載)

## 7 パワーハラスメント対策に取り組みましょう②

労働者からパワーハラスメントの相談の申出があったら・・・

### ステップ1 相談者及び行為者の双方に対して事実確認を行いましょよう。

- 相談者にどのような被害にあったか十分に確認した上で、行為者とされる者に事実確認をしましょう。
- 当事者に確認しても判断できない場合は、第三者からも事実関係を聴取してください。
- 相談対応、事実確認の各場面において、プライバシーに配慮して対応し、適正に情報管理を行いましょよう。

### ステップ2 パワーハラスメントがあったことが確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行いましょよう。

- 配慮措置として、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等が考えられます。被害者の意向を尊重した措置を講じるようにしましょよう。

### ステップ3 パワーハラスメントがあったことが確認できた場合は、速やかに行為者に対して懲戒規定等に基づき措置を講じましょよう。

- どのような懲戒処分を行うかについては、事業主に判断が委ねられていますが、事業主のパワーハラスメントに対する姿勢が問われる場面でもあるので、慎重に対応しましょよう。

### ステップ4 パワーハラスメントが起こらないよう、再発防止に取り組みましょよう。

- 相談が寄せられた場合は、たとえパワーハラスメントだと確認できなくても、これまでの防止対策に問題がなかったかどうかを再点検し、改めて再発防止に取り組みましょよう。

## 8 パワーハラスメント対策に関する相談窓口・サイト等

### ○兵庫労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

電話 **078-367-0820** 平日 9:00~17:00

### ○兵庫労働局ホームページ <https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/>

- ・ ハラスメント防止のチラシ例
- ・ パワハラ防止対策チェックシート等掲載

兵庫労働局 ハラスメント

検索

### ○ハラスメント悩み相談室（厚生労働省委託事業） <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

電話 0120-714-864（ナイヨ ハラス）

（月）～（金）12:00~21:00 / （土）（日）10:00~17:00

### ○あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）

- ・ 相談受付票、行為者聞き取り票
- ・ 裁判例の解説
- ・ 社内アンケート例
- ・ 企業取組事例
- ・ 管理職向け、労働者向け研修資料及び自習用テキスト
- ・ 動画（パワハラだけでなく、セクハラ、いわゆるマタハラ等のVR動画も掲載）



#### お知らせ

#### 厚生労働省を名乗る者からの電話にご注意ください！

厚生労働省を名乗る者から、民間事業主に、「パワハラなどハラスメント防止の推進企業の認定制度がある。来社して説明させてほしい」と電話が入る事案が発生しています。

厚生労働省は、現在、ハラスメント防止に関する認定制度を創設しておりません。また、厚生労働省や労働局の職員がこのような電話をすることもありませんので、ご注意ください。