

職場における パワーハラスメント防止対策について

熊本労働局 雇用環境・均等室

1

1. パワーハラスメントの現状（1）

■ パワーハラスメントの発生状況 (パワーハラを受けた経験)



(平成28年度 厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より)
(回答:10,000人)

■ パワーハラスメントを受けて (被害者の行動)



(平成28年度 厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より)
(回答:3,250人(過去3年間にパワーハラを受けたと回答した者))



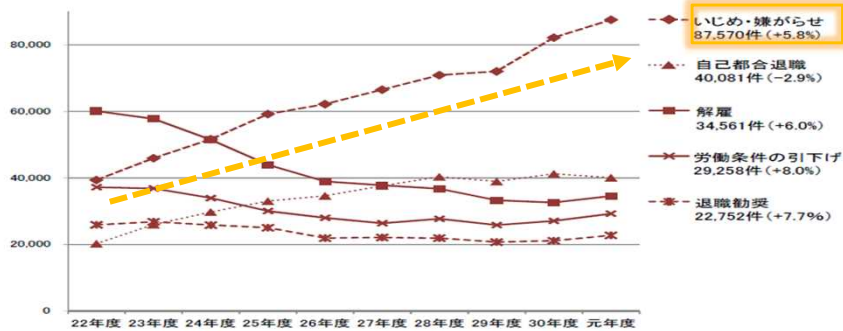
え……？約3人に1人がパワーハラスメントを受けたことがあるだなんて、思っていたよりかなり多いですね。



そうですね。しかも、パワーハラスメントを受けて、周りに相談できず、「何もしなかった」という人が約半数もいるのね。

1 パワーハラスメントの現状 (2) 全国

■ 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年比。

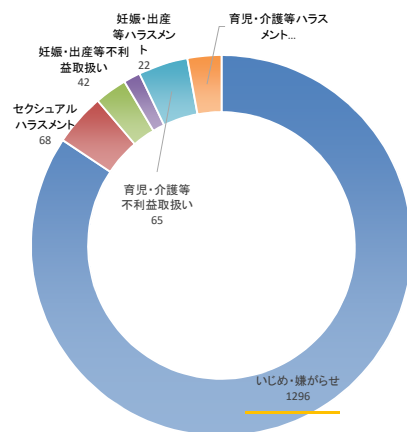
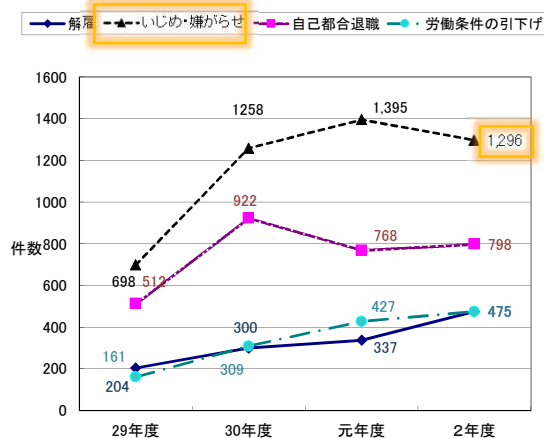
資料出所:厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」



1 パワーハラスメントの現状 (3) 熊本

■ 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

■ ハラスメントに関する相談状況



資料出所:熊本労働局「令和2年度個別労働紛争解決制度の状況」

2-1-1 ハラスメント対策の強化

① 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の改正～

令和2年6月1日（中小事業主は令和4年4月1日）施行

② 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・介護休業法及び労働施策総合推進法の改正

令和2年6月1日施行

5

2-1-2 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の定義～

○職場におけるパワーハラスメント防止のために、**雇用管理上の措置**を講じることを事業主に義務付ける。
（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象）

○以下の3つの要素をすべて満たすものが**パワーハラスメント**

- 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 **労働者の就業環境を害するもの**

※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、パワハラに当たりません。

6

2-1-3 用語の説明

職 場	事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所
言 動	発言又は行動
労働者	いわゆる正社員のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者の全て 派遣労働者
行為者	パワーハラスメントの言動を行う者

7

2-1-4 行為の種類

身体的な攻撃	暴行・傷害
精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
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
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
個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

○ 以下は代表的な言動の種類、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

8

2-1-5 身体的な攻撃（暴行・傷害）



2-1-6 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）



2-1-7 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)



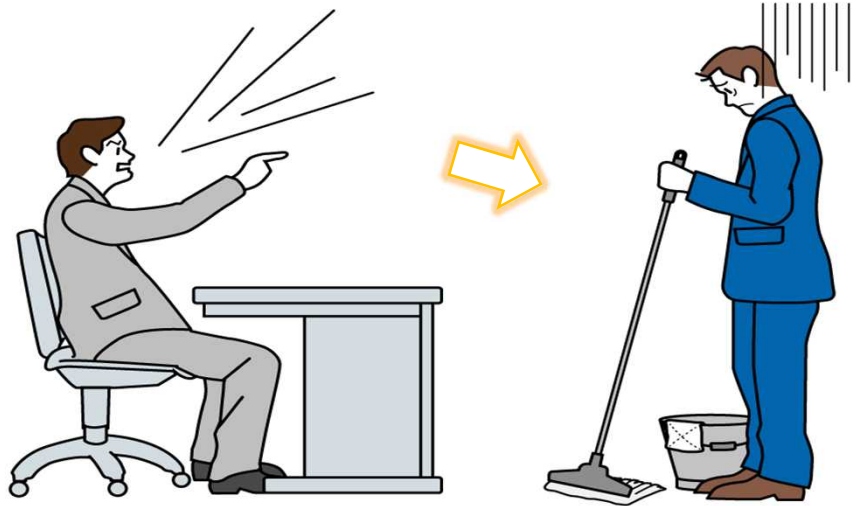
11

2-1-8 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)



12

2-1-9 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）



13

2-1-10 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）



14

2-1-11 パワーハラスメント防止措置（その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

15

2-1-12 パワーハラスメント防止措置（その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～

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

16

○参考資料

- 職場のパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>

- ハラスメント防止のポスター

<https://jsite.mhlw.go.jp/kumamoto-roudoukyoku/content/contents/000961186.pfd>

