

労働施策総合推進法が定める

職場における「パワーハラスメント（パワハラ）防止対策」の内容

1 パワハラの定義

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から③までの3つの要素を全て満たすものをいう。

※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、職場におけるパワハラに該当しない。

2 職場におけるパワハラ防止のために事業主がしなければならないこと (法第30条の2 第1項、令和2年厚生労働省告示第5号)

(1) 相談窓口には相談がない段階においても実施しておくことが必要な事項

- ① パワハラの内容及びパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化し、労働者への周知を行うこと
- ② パワハラの行為者について、厳正に対処する旨の方針と対処内容を文書に規定し、労働者への周知を行うこと
- 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適切に対応できるようにすること
- ⑤ 相談者・行為者等のプライバシー保護ための措置を講じ、労働者に周知すること
- ⑥ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局の援助制度や調停を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知すること

(2) 相談窓口には相談があった場合に、実施しなければならない事項

- ① パワハラが現実には生じている場合のみならず、発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか微妙な場合にも、広く相談に対応すること。
- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認すること

- ③ 事実関係の確認ができた場合は、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
- ④ 事実関係の確認ができた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑤ 事実が確認できなかった場合を含め、改めてパワハラ防止方針を周知する等、再発防止に向けた措置を講ずること

3 禁止事項 (法第30条の2 第2項、法第30条の5 第2項、法第30条の6 第2項)

事業主は、労働者がパワハラの相談を行ったこと、又は相談対応に協力し事実を述べたこと、労働局の援助制度や調停を利用したことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益な取り扱いを行ってはならない。

4 事業主の努力義務事項 (法第30条の3 第2項、第3項)

- ①雇用する労働者がパワハラに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、事業主は研修の実施その他の必要な配慮をすること
- ②事業主自らもパワハラに対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

5 労働者の努力義務事項 (法第30条の3 第4項)

労働者は、パワハラに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講じるパワハラ防止措置に協力すること

6 事業主における望ましい取組 (令和2年厚生労働省告示第5号)

- ①セクハラ等他のハラスメントの相談窓口と一体的な相談窓口を設置し一元的に相談対応できる体制を整備すること
- ②コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修や、適正な業務目標の設定等の職場環境改善のための取組を行うこと
- ③パワハラ防止措置を講じる際に、労働者や労働組合の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなど、その運用状況の把握や見直し等に努めること
- ④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、「自ら雇用する労働者以外の者」(ex.他社労働者、求職者、個人事業主、インターンシップを行っている者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示し、相談があった場合は適切な対応を行うように努めること
- ⑤「他社労働者からのパワハラ」や「顧客からの著しい迷惑行為」に関して、相談対応体制を整備し、相談があった場合は、事実確認後、行為が認められた場合に被害者への配慮のための取組を行うことのほか、行為への対応マニュアル作成や研修等の取組を行うこと

【職場におけるパワハラ防止対策に関するお問い合わせ先】
長野労働局 雇用環境・均等室 〒380-8572 長野市中御所1-22-1
TEL 026-227-0125