パワーハラスメント防止対策

厚生労働省　奈良労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官　今西昭男

令和３年９月１４日

本日の内容

０　今なぜ、パワハラ対策なのか。

１　パワーハラスメントとは（定義）

２　パワーハラスメント防止のために会社が講ずべきこと
　　パワハラが起きる前にすべきこと
　　パワハラが起きたら対応すること

３　本日のまとめ

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。
・ セクハラの 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〕

・パワハラの具体的な定義
- ３つの要素の具体的内容
- 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。

労働施策総合推進法等改正法等の施行期日について

＜法改正事項と施行期日＞

被改正法律・項目		施行期日
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**（令和元年６月５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	
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

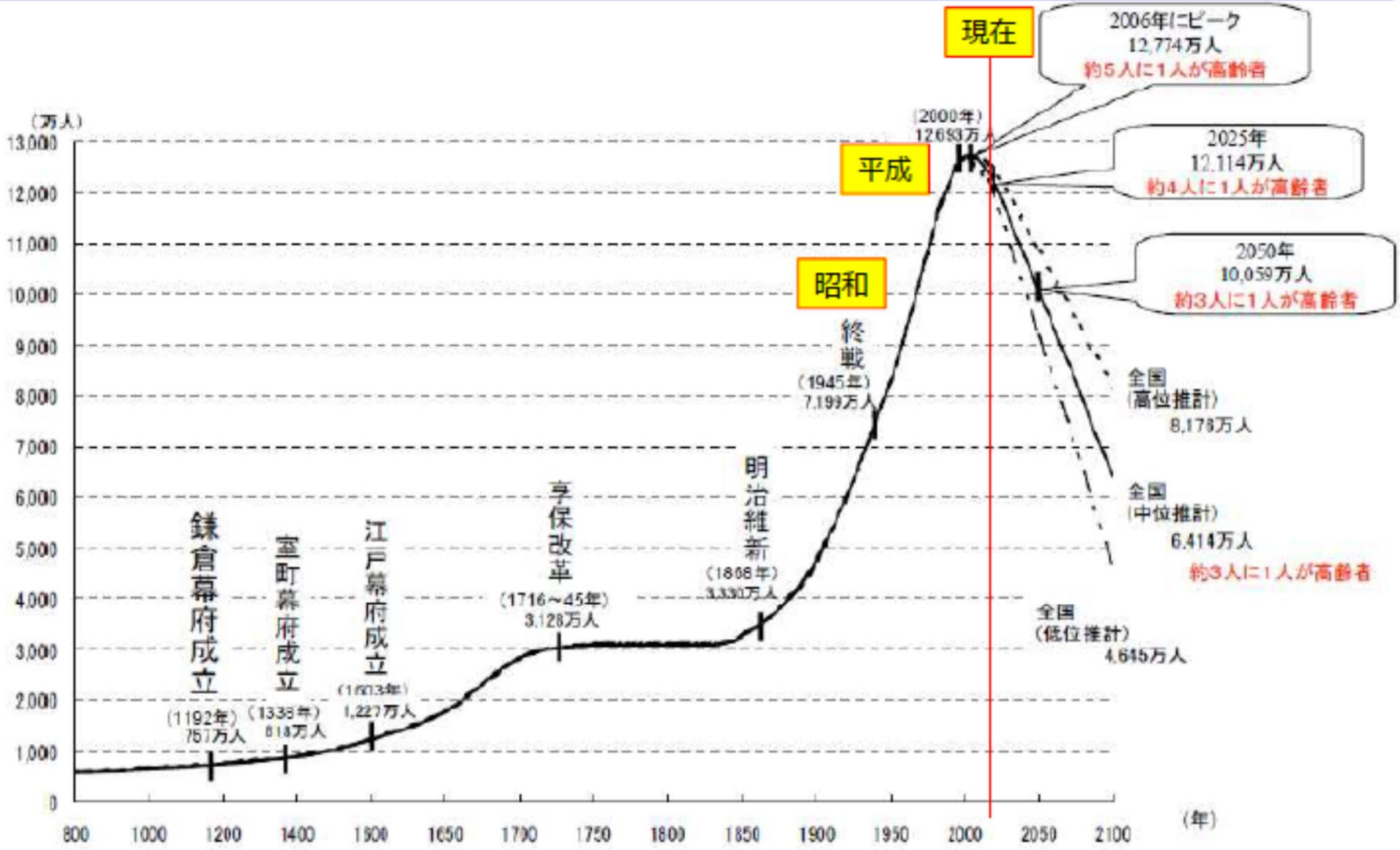
施行日：
大企業は令和2年6月1日
中小企業は令和4年4月1日

0. 今、なぜ、パワハラ対策なのか。

働き方改革の目的とは

パワハラ対策は、単なる労働者保護政策なのか。

日本の人口の長期的推移

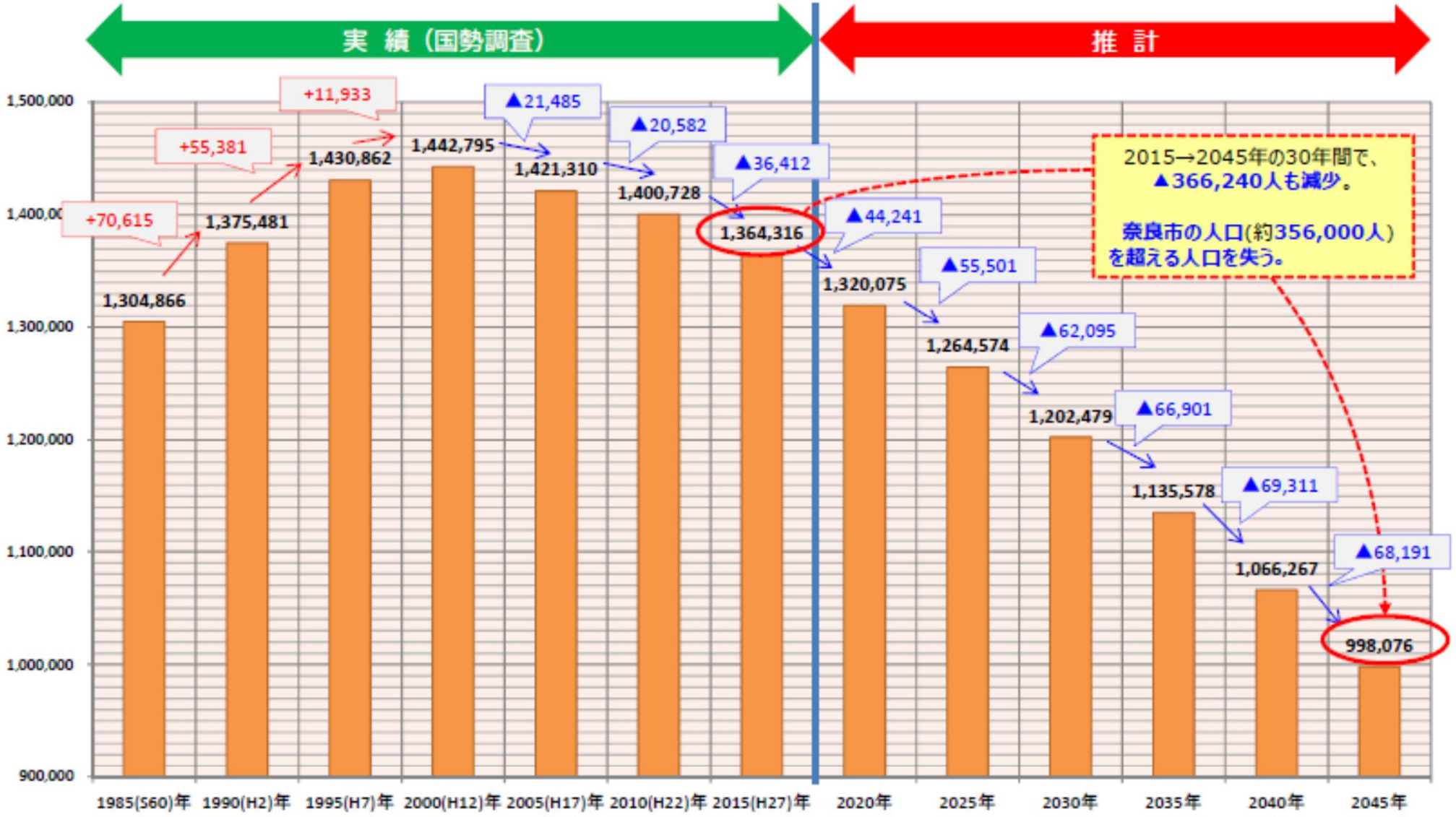


(出典) 総務省「国勢調査報告」、同「人口推計年報」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」、国土庁「日本列島における人口分布変動の長期時系列分析」(1974年)をもとに国土交通省国土計画局作成。

国土交通省「ライフスタイル・生活懇談会」

過去に誰も経験したことがない「人口減少期」に突入している！

奈良県の人口（1985～2045年（５年おき））



1985～2015年までは国勢調査に基づく実績（各10月１日現在），2020～2045までは国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」<2018.3.30公表>を基に作成。

- 減少の幅→しだいに大きくなる。
- 2015年：136万４千人　→　2045年の前に「100万人」を割る

ちなみに
他府県は…

近畿各府県の総人口（2015→2045年）

総人口	2015年 ①	2045年 ②	増減差 （②－①）	増減率 （②/①）	「増減差」の規模感
滋賀県	1,412,916	1,262,924	-149,992	-10.6%	●草津市の人口に相当
京都府	2,610,353	2,136,807	-473,546	-18.1%	●京都市中京区＋左京区＋右京区の人口に相当
大阪府	8,839,469	7,335,352	-1,504,117	-17.0%	●堺市の人口の約1.8倍に相当 ●吹田市＋摂津市＋茨木市＋高槻市＋枚方市の人口に相当
兵庫県	5,534,800	4,532,499	-1,002,301	-18.1%	●姫路市の人口の約1.9倍に相当 ●尼崎市＋西宮市＋芦屋市の人口に相当
奈良県	1,364,316	998,076	-366,240	-26.8%	●奈良市の人口の約1.03倍に相当
和歌山県	963,579	688,031	-275,548	-28.6%	●和歌山市の人口の約77%に相当

【国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」＜2018.3.30公表＞を基に作成。「2015年」…平成27年国勢調査に基づく実績値（2015.10.1現在）】
※「増減差の規模感」欄の人口…各府県庁HPに掲載されている、平成30年9月1日現在の推計人口。

人手不足が一層進む中、
企業が目指すべきは、ダイバーシティ経営。
つまり、

- 性別にかかわりなく、
- 若手も・高齢者も、
- 障害を有する方も、
- 外国からの方も、
- 育児や介護など時間的制約を抱える方も、
- 治療と仕事の両立を希望される方も、

様々な人が活躍してもらえる働く環境が必要となる。

働き方の見直しが必要。

「承認」 することで、意欲・成長を引き出す

- 「成長した」と実感できると、人は意欲や自発性が高まります。
- 相手を「承認」することで、相手は成長した実感を高めることが出来ます。
- 叱責・注意・一方的なアドバイスは、意欲を低下させることがあります。
- 相手が何か目標を達成するため（例：会議で何かを決める）に起こした小さな変化や行動に対して、タイミングを逃さず伝えることが重要です。

「承認」とは、例えば以下のような行動です。

名前で呼ぶ	顔を見て話す (体も向ける)	感謝の気持ちを伝える ねぎらう
反応する (頷く・相づち・拍手)	期待・信頼していること を伝える	褒める

- 自分と比べるのではなく、相手の成長度に目を向ける。
- 出来た事実(客観的なこと)を相手に伝える。
  （例：「予定どおりだね／早いね」「たくさんアイデアが出たね」…）

(出所:(株)ワーク・ライフバランス　一部編集)

チームのメンバーを理解する

チームをよく観察し理解することで、効果的で効率的な業務を実現

メンバーが何に困っているか
・モチベーションを高めるヒントを見つけるうえで欠かせない
・リーダーの期待を伝えることで解消できることも

メンバーの仕事の進め方の特徴は何か
・個々の仕事の進め方を尊重する
・他のメンバーも同じ仕事をできるようにする仕組みを考える

チーム内にどんなロスがあるか
・業務を停滞させている原因を観察する
・業務の効率化につなげるヒントとなる
・部分最適（ひとりの効率化）ではなく全体最適を実現する

メンバーは何にやりがいを感じているか
・チームのビジョンと個人のビジョンをリンクさせる
・「いろいろな考えがある」でまとめてしまわない

メンバーの得意分野は何か
・それぞれの能力を最大限に活かす
・ただし得意分野の仕事を集中させるのは逆効果
・リーダーが期待していることを継続的に伝える

どのメンバー同士が深いつながりを持っているか
・仕事を通じて複数のメンバーの立ち位置や役割分担をつかむ

メンバーの苦手分野は何か
・この分野の業務を進めるのに心理的な抵抗も強い
・積極的にフォローする意識を伝えることで安心させる

メンバーが何に不満を持っているか
・不満の種を早い段階で見つける
・大きなトラブルを未然に防ぐ

個々はどんな性格を持っているか
・人前でほめることが逆効果の場合もあるので注意が必要
・褒められたと感じる言葉も異なる
（例：Great or Fantastic）

仕事に追われているメンバーがいないか
・仕事量の偏りを解消する
・継続して成果を出せるチームへの第一歩

(出所:(株)ワーク・ライフバランス　一部編集)

１．職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和２年６月１日から大企業の義務になりました！

～ ～ **セクシュアルハラスメント対策**や
妊娠･出産･育児休業等に関するハラスメント対策と
ともに対応をお願いします ～ ～

事業主が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て雇用管理上講ずべき措置等についての指針　概要

1．職場におけるパワーハラスメントの内容

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

＜職場におけるパワーハラスメントとは＞

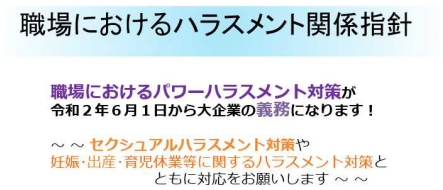
○　職場において行われる**①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの**であり、①～③までの要素を全てみたすもの。

→　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。

２．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。

２．職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和２年６月１日から大企業の義務になります！

～～ セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策と
ともに対応をお願いします ～～

- **「優越的な関係を背景とした」言動とは、**
  業務を遂行するに当たって、パワハラ被害者が、パワハラ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可能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、パワハラを行う者が業務上必要な知識や豊富な経験があり、その者の協力を得なければ業務が円滑に遂行できないもの

- 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．職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和２年６月１日から大企業の義務になります！

～～ セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策と
ともに対応をお願いします ～～

「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性がない、又はその態様が相当でないもの

例えば
- 業務上明らかに必要性のない言動
- 業務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当な言動
- 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

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

２．職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和２年６月１日から大企業の義務になります！

～～ セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策と
ともに対応をお願いします ～～

「労働者の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を指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする。

＜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
(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し行う 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 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 気にいらない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．職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和２年６月１日から大企業の義務になります！

～～ セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策と
ともに対応をお願いします ～～

「代表的な言動6つの類型」とは

イ　身体的な攻撃（暴行・傷害）
ロ　精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

ハ　人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

ニ　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）

ホ　個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

ヘ　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）

限定列挙ではない！
個別の事案の状況等により判断が異なる場合もあり得る。

身体的な攻撃

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

過大な要求

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

精神的な攻撃

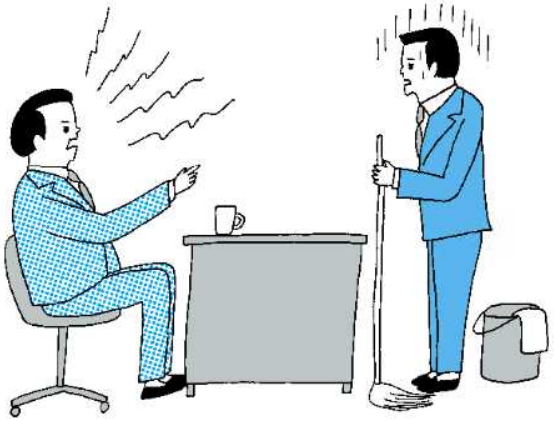
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

人間関係からの切り離し

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

過小な要求

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



個の侵害

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

身体的な攻撃（暴行・傷害）

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

（イ）該当すると考えられる例

① 殴打、足蹴りを行うこと。
② 相手に物を投げつけること。

（ロ）該当しないと考えられる例

① 誤ってぶつかること。

NEW 指針で**該当すると考える例**と**該当しないと考えられる例**が示されました！

精神的な攻撃
（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

（イ）該当すると考えられる例

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を含む。

（ロ）該当しないと考えられる例

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をすること。

人間関係からの切り離し
（隔離・仲間外し・無視）

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

（イ）該当すると考えられる例

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こと。

（ロ）該当しないと考えられる例

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こと。

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）

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

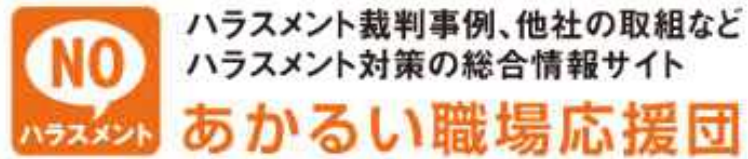
（イ）該当すると考えられる例

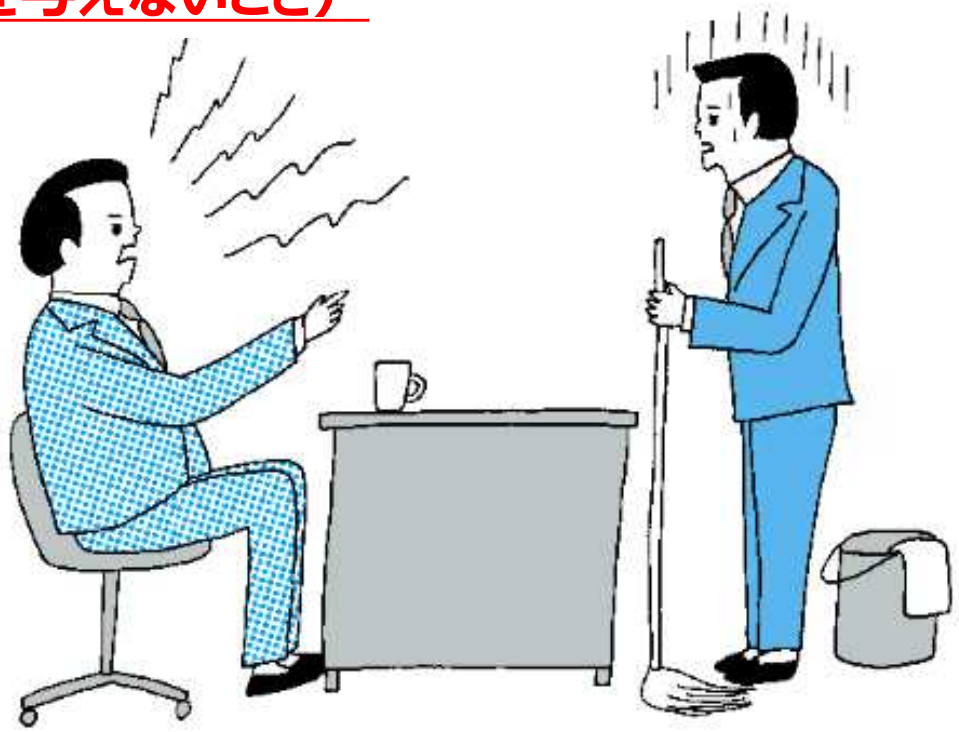
① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。

（ロ）該当しないと考えられる例

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。

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）





（イ）該当すると考えられる例

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こと。

（ロ）該当しないと考えられる例

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）

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

（イ）該当すると考えられる例

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。

（ロ）該当しないと考えられる例

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。

この点、プライバシー保護の観点から、(イ)②のように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である。

精神障害の労災認定基準に「パワーハラスメント」を明示します

～ 業務による心理的負荷（ストレス）評価表を明確化・具体化しました ～

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害が業務上災害として労災認定できるかを判断するために、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね６か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすとなっています。

令和２年６月から改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたこと等を踏まえ、認定基準の「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントを明示しました。

変更のポイント

これからは、職場における人間関係の優越性等に注目した上で、より適切に評価し得る「具体的出来事」に当てはめ、心理的負荷を判断することになります。

今まで

上司や同僚等から、嫌がらせ・いじめや暴行を受けた場合、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事に当てはめて評価していました。

これから

優位性「なし」

次の各具体的出来事に当てはめる

- 「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」

優位性「あり」

- 「上司等（※）から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」

※「上司等」とは
職務上の地位が上位の者のほか、＜同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合＞、＜同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗または拒絶することが困難である場合＞を含みます。

■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とは、職場において行われる以下の３つの要素を全て満たす言動とされます。
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 就業環境が害されるもの

「業務による心理的負荷評価表」（改正該当部分）

	出来事の類型	平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	心理的負荷の強度 Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例 弱	中	強
29	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況 （注）当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。 （注）「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、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場合も含む。	【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価 【「弱」になる例】 ・上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合	【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 ‣ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ‣ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ‣ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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精神的攻撃	○ 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた 【「強」である例】 ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ・ 上司等から、精神的攻撃が執拗に行われた場合 ‣ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ‣ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、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精神的攻撃 ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合
30	⑥対人関係	同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた			☆	・ 暴行又はいじめ・嫌がらせ内容、程度等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況	【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価 【「弱」になる例】 ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合	【「中」になる例】 ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合	○ 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた 【「強」である例】 ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ・ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

Q 労災請求をする場合には

A まずは、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

全国の労働基準監督署 一覧

精神障害の労災認定について
（厚生労働省のホームページ）

（R2.6）

２　職場におけるパワーハラスメントの防止のために事業主がすべきこと

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和２年６月１日から大企業の義務になりました！

～ ～ **セクシュアルハラスメント対策**や
妊娠･出産･育児休業等に関するハラスメント対策と
ともに対応をお願いします ～ ～

「承認」 することで、意欲・成長を引き出す

- 「成長した」と実感できると、人は意欲や自発性が高まります。
- 相手を「承認」することで、相手は成長した実感を高めることが出来ます。
- 叱責・注意・一方的なアドバイスは、意欲を低下させることがあります。
- 相手が何か目標を達成するため（例：会議で何かを決める）に起こした小さな変化や行動に対して、タイミングを逃さず伝えることが重要です。

「承認」とは、例えば以下のような行動です。

名前で呼ぶ	顔を見て話す (体も向ける)	感謝の気持ちを伝える ねぎらう
反応する (頷く・相づち・拍手)	期待・信頼していること を伝える	褒める

- 自分と比べるのではなく、相手の成長度に目を向ける。
- 出来た事実(客観的なこと)を相手に伝える。
  （例：「予定どおりだね／早いね」「たくさんアイデアが出たね」…）

(出所:(株)ワーク・ライフバランス　一部編集)

予防するために

○ ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団　ＨＰ　検索

①トップのメッセージの例

③アンケート例　　周知ポスター　社内相談窓口の運用とポイント

④社内向け研修資料　などをダウンロードして使用できます。

パワハラが起きたらどのように対応する？

職場におけるハラスメント事案が発生した場合には、以下の流れで相談対応を行います。

相談対応

・相談にあたっては、プライバシーは厳守します。
・相談したことで、不利益を受けることは決してありません。

事実関係の確認

・行為者や第三者に事実確認を行う場合は、必ず相談者の了解を得ることとします。
・第三者として事実関係の確認に協力したことで、不利益を受けることは決してありませんと説明する。

とるべき措置の検討・実施

・被害状況
・事実確認の結果
（人間関係、動機、時間・場所、質・頻度）
・就業規則の規定内容
・裁判例
の要素を踏まえて検討し、取るべき措置を実施します。

適正な措置の実施後行為者・相談者へのフォロー

・会社の取組を説明します。
・行為者が同様の問題を起こさないようフォローします。

再発防止策の実施

・取組の定期的な検証、見直し
・研修の実施
・メッセージ配信等

＜留意点＞
・再発防止策は、ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合も措置を講じる必要があります。

ご確認ください　（ハラスメント対策関係資料）

①法に沿った対策を講じていなければ、速やかに対策を講じてください。

□ハラスメント対策について記載した書面等を作成していますか。

□既に周知していた場合、その周知したチラシ等が引き続き周知されていますか。

（防止対策のチラシや就業規則の作成が平成２８年１２月以前の場合、妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメント対策が盛り込まれていない可能性があります。）

→ハラスメント対策の周知チラシの例は、奈良労働局ホームページに掲載しています。

②相談窓口を設置していますか。

□相談担当者をおいていますか。

□相談担当者が異動で変更、不在となっていませんか。

□相談しやすい体制となっていますか。

（男女複数の担当者をおくのが望ましい。）

□対応マニュアルなど作成していますか。

３　本日のまとめ

本日のまとめ

「人口減少」、急速な「少子高齢化」、深刻な「人手不足」

「社会が縮小してゆく」という現実…
年代に関わりなく、ほぼ全員が初めて経験すること

いままでのやり方にこだわり続ければ、近い将来ムリが出る

企業にとって「働き方改革」は、
労働者の福祉向上だけでなく、
企業の業績アップ・人材確保につながるもの。

国・自治体にとっては、人口減少の抑制につながるもの。

本日のまとめ

● 「時間を効率的に使う」「チームで働く意識を高める」
  → 社員の意識改革が必要。
  → しかしすぐには変わらない。数か月～年単位の時間が必要。
  → 意識の定着には時間がかかる。
  だからこそ、少しでも早く着手を。

● “中小企業は取組が難しい”？
  → 数百～数千の社員の意識改革をしなければならない大企業のほうが、もっと難しい。
  （取組の進んでいる企業 … 数年～10年程度前にこのままではマズイと気づき、早い段階に着手したので実績が出てきている。）

● “他社の状況をみてから取り組むつもり…”
  → さらに時間がかかることに。周囲からは“いまさら感”。
  他社と大差がついて手遅れに。

トライ＆エラーを繰り返しながら、自社にあった「働き方改革」を見つけ出す。
そのためにも、他社に先立って取組を。

ご清聴ありがとうございました。