

労働施策総合推進法に基づく

「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されました！

令和4年
4月1日より

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

優越的な関係を背景とした言動であって、
業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
労働者の就業環境が害されるものであり、
～ までの要素を全て満たすものをいいます。

パワハラの代表的な類型

- 1 精神的な攻撃
- 2 身体的な攻撃
- 3 人間関係からの切り離し
- 4 過大な要求
- 5 過小な要求
- 6 個の侵害

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、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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
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

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるパワーハラスメントに係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
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（注1）
事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
（注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

そのほか併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

奈良労働局ホームページの「様式集」にハラスメント防止規則例や、周知書面の例を掲載。ダウンロードして、社内の防止対策を講じ、周知してください。



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

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについて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する解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

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



ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



ハラスメント対応
相談窓口



奈良労働局 雇用環境・均等室

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

電話：0742-32-0210

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

育児休業や産後パパ休暇（創設）を取得しやすい雇用環境の整備

申し出が円滑に行われるよう、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

研修の実施 相談窓口設置 事例の収集・提供 制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
複数の措置を講じることが望ましい。

妊娠・出産（本人または配偶者）を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知事項	制度の内容 社会保険料の取り扱い	申し出先	育児休業給付に関すること
方法	面談 書面交付 FAX 電子メール等	のいずれか	

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

令和4年4月1日前

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可
育児休業給付についても同様に緩和

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

就業規則等を見直しましょう

4 育児休業の分割取得

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度（R4.10.1～）	育休制度（現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労働者が合意した範囲で休業中に就業可能 （労使協定必要）	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情があれば再取得可能	再取得不可

子育てサポート企業 厚生労働大臣認定
「くるみん・トライくるみん・プラチナくるみん」
認定制度をご利用ください。

奈良労働局

検索

～育児をしながら働きやすい奈良～

