

# 職場におけるパワーハラスメント対策について

～ハラスメント防止対策の法制化～



徳島労働局雇用環境・均等室

※ 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（抄）

## 第八章 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事業主の講ずべき措置等

### （雇用管理上の措置等）

**第三十条の二** 事業主は、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つて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効の実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

4項、5項、6項略

# パワーハラスメント対策の強化のポイント（労働施策総合推進法※の改正）<sup>2</sup>

※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

## 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）

- 職場におけるパワーハラスメントの定義を明記（以下の3つを**全て満たすもの**）  
**「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）**
- 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。
- パワーハラスメントの相談したこと等を理由とした労働者に対する**不利益取扱いの禁止**
- 改正法の施行日、中小事業主に対する配慮等  
大企業については**令和2年6月1日**、中小企業は**令和4年4月1日**。  
ただし、**不利益取扱いの禁止に関しては、中小企業についても既に適用となっている。**

## 1. 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	<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 (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>・ <b>同僚</b>又は<b>部下</b>による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な<b>知識</b>や豊富な<b>経験</b>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>・ <b>同僚</b>又は<b>部下</b>からの<b>集団</b>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>○ <b>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</b></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、<b>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</b></li> <li>○ この判断に当たっては、「<b>平均的な労働者の感じ方</b>」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、<u>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</u>を基準とすることが適当</li> </ul>

→ 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。

指針では、パワーハラスメントの代表的な言動の類型（6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を示しています。

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です。

※なお、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。

## パワーハラスメントの代表的な言動の類型

(1) **身体的な攻撃**（暴行・傷害）

(2) **精神的な攻撃**（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

(3) **人間関係からの切り離し**（隔離・仲間外し・無視）

(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）

(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）

(6) **個の侵害**（私的なことに過度に立ち入ること）

## 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

### **(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

## 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

### (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

(取組例)

- 就業規則その他の職場における服務規律等に規定し、労働者に対し、周知・啓発する。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等に記載し、労働者に対し、周知・啓発する。
- 研修、講習等を実施して、労働者に対し、周知・啓発する。

### ポイント

- 職場のパワーハラスメントはなくすべきものであるという方針を明確にする。
- 労働者全員が取り組むべき重要な課題であることを伝える。
- 労働者全員に確実に周知する。
- 定期的に継続して周知・啓発を行う。

## 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

### (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

#### 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

(取組例)

- パワハラを行った者は、懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、労働者に対し、周知・啓発する。
- 就業規則その他の職場における服務規律等に懲戒規定を定め、労働者に対し、周知・啓発する。

### ポイント

- どのような言動がパワハラに該当するのかをできる限り具体的に定める。
- パワハラを行った者について、どのような対処がなされるのかを明確にする。
- 労働者全員に確実に周知する。



## 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

### (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

(取組例)

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- 相談に対応するための制度を設けること。
- 外部の機関に相談への対応を委託すること。

#### ポイント

- 担当者を複数設ける。(性別、部署、外部機関など)
- 面談、電話、手紙、メールなど相談の手段を複数設ける。
- 労働者全員に確実に周知する。

## 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

### (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 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。  
また、職場におけるパワハラが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

#### (取組例)

- 相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- あらかじめマニュアルを作成し、担当者がそれに基づく対応できるようにすること。
- 相談窓口の担当者に対し、研修を行うこと。

#### ポイント

- 形式的に設けるだけでなく、実質的な対応ができるようにする。
- 必要に応じて人事担当者、相談者の上司と連絡を取れるようなフォロー体制を整える。
- 相談窓口と個別事案に対応する担当部署との連携や対応の手順などをあらかじめ明確にしておく。

## 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

(取組例)

- 相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。
- 相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致がある場合には、第三者からも事実関係を聴取する。
- 事実関係の確認が困難な場合には、法第30条の6に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

#### ポイント

- 被害の継続・拡大、複雑化を防ぐため、迅速に対応する。
- 当事者の言い分や希望などを十分に聴き取る。
- パワハラの有無や該当するかどうかも大事だが、良好な就業環境を回復することを優先する。

## 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

#### 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

##### (取組例)

- 被害者と行為者との関係改善に向けての援助
- 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
- メンタル不調への相談対応等の支援

#### ポイント

- 事実確認が完了する前であっても、被害の拡大を防ぐため、臨機応変に対応する。
- 会社として取り組んだことを被害者に説明し、理解を得る。（事実関係についての調査結果や対応の内容とその考え方など）
- 問題が再発していないか、継続的にフォローアップを行う。

## 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

#### ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと

(取組例)

- 就業規則その他の職場における服務規律等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。
- 被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助
- 被害者と行為者を引き離すための配置転換

#### ポイント

- 行為者への制裁は、公正なルールに基づき行う。
- 処分を行うだけでなく、行為者の言動がなぜパワハラに該当し、どのような問題があるのかをきちんと理解してもらう。
- 同じような問題を繰り返さないために、継続的にフォローアップを行う。

## 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

#### ⑧再発防止に向けた措置を講ずること

(取組例)

- パワハラを行ってはならない旨や行為者について厳正に対処する旨の方針を、あらためて社内報、パンフレット、社内ホームページ等に掲載、周知を行う。
- パワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を実施する。

#### ポイント

- 個別事案の解決にとどまらず、同様の問題が発生することを防ぐために全労働者を対象として取り組む。
- これまでの防止対策に問題がなかったかどうか、再点検し、必要に応じて見直しを行う。
- 定期的に継続して行っていく。

## 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

### (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

(取組例)

- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定める。
- 相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーの保護に必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等で周知する。

### ポイント

- 労働者全員に対して確実に周知し、安心して相談できるようにする。
- 相談してから事業主が措置を講じるまでに、情報がどのように取り扱われるかを明確にする。

## 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

### (4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

#### 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

##### (取組例)

- 就業規則その他の職場における服務規律等に規定し、周知・啓発する。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等に記載し、周知・啓発する。

### ポイント

- 労働者全員に対して確実に周知し、安心して相談できるようにする。
- 「相談をしたこと等」には、事業主に対して相談したこと、事業主が講じる措置に協力したこと、労働局に対する相談や紛争解決援助の申出、調停の申請、調停会議へ出頭に応じたこと等が含まれる。



## 3. 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
- 職場におけるパワハラ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

## 4. 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、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

## 5. 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）



## あかるい職場応援団

NO 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**

あかるい職場応援団  
公式Facebook

あかるい職場応援団  
公式Twitter

検索ワード...

厚生労働省  
ひとくらしみらいのために

文字サイズ 小 中 大

トップページ ハラスメント基本情報 ハラスメントで悩んでいる方 管理職の方 人事担当の方 その他 相談窓口のご案内 Q&A

### 12月は職場のハラスメント撲滅月間です。

職場のハラスメントをなくし、みんなが気持ちよく働ける  
職場環境をつくりましょう！  
タレント、山田邦子さんによる「NO!ハラスメント」応援動画を掲載しています。

「ハラスメントで困った」  
悩んでいる方

「ハラスメントって言われた!」  
管理職の方

「社内でハラスメント発生!」  
人事担当の方

ハラスメント関係資料ダウンロードコンテンツ パワーハラスメント対策導入マニュアル等

働きやすい職場環境の整備、社内での取り組み促進のため、是非ご活用ください。

2025年（令和7年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！

2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

（簡易版）リーフレット「2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

ダウンロード 13MB (PDF)

ダウンロード 85KB (PDF)

ダウンロード 1.2MB (PDF)

### パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）

パワーハラスメント対策に取り組む企業が参考になるよう、取組のポイントを解説しています。研修資料やアンケート用紙など、取組に必要な参考資料を豊富に収録しています。社内のハラスメント対策にご活用ください。

パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）

ダウンロード 16.4MB (PDF)

研修用資料（powerpoint）やチラシ、相談票のひな型などがダウンロードできます。

徳島労働局HPからも社内規定、周知用チラシがダウンロードできます

## ◆ 徳島労働局ホームページ

お役立ち情報「法令・様式集」 ⇒ダウンロードコーナー

7 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する社内規定等	<ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">ハラスメント防止措置に関するチラシ</a></li><li>● <a href="#">ハラスメント防止措置に関する規定</a></li><li>● <a href="#">ハラスメント防止措置に関するチラシ(STOP! ハラスメント)</a></li><li>● <a href="#">ハラスメント防止措置に関するチラシ(パワーハラスメントを含む)</a></li><li>● <a href="#">ハラスメント防止措置に関する規定(パワーハラスメントを含む)</a></li></ul>
8 「機会均等推進責任者」「職業家庭両立推進者」「短時間・有期雇用管理者」の選任・変更に関する様式	<ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">選任・変更届</a></li></ul>
9 次世代育成支援対策推進法に関する様式	<ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">一般事業主行動計画策定・変更届(様式第一号)</a></li></ul>
10 女性活躍推進法に関する様式	<ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">様式第1号 一般事業主行動計画策定・変更届</a></li><li>● <a href="#">様式第2号 一般事業主行動計画策定・変更届(次世代法・女性活躍推進法一体型)</a></li></ul>
11 いじめ防止に関する社内規定等	<ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">いじめ防止啓発ポスター1 (Word:125KB)</a></li><li>● <a href="#">いじめ防止啓発ポスター2 (Word:58KB)</a></li><li>● <a href="#">いじめ防止啓発ポスター3 (Word:30KB)</a></li><li>● <a href="#">いじめ防止啓発ポスター4 (Word:129KB)</a></li><li>● <a href="#">職場のいじめ防止規定(例) (Word:23KB)</a></li></ul>

パワハラ防止対策に対応したひな形も掲載しております。

## お気軽にご相談ください

- ハラスメント防止対策をどのように講じたらよいか
- 社内でハラスメントが起きて困っている
- 労使でトラブルになっているので解決の援助をしてほしい



### 徳島労働局雇用環境・均等室

〒770-0851

徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

**Tel : 088-652-2718**

御清聴ありがとうございました