

職場のパワーハラスメント対策について

【別添資料】

「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主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～」

（※説明文中「パンフレット」と表記するものは、このパンフレットのことをいいます。）

説明担当：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 ハラスメント対策担当（雇用環境・均指導員）
〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1九段第三合同庁舎14階（電話03-3512-1611）

【※職場のパワーハラスメント対策に関する相談（規定整備等）は、上記までお願いします。】

説明項目

1 ハラスメント予防解決対策の趣旨及び関係法令

- (1) 趣旨
- (2) ハラスメントの内容、措置、関係法令

2 ハラスメント対策の強化（～パワーハラスメント対策を中心として～）

- (1) パワーハラスメント対策の概要
- (2) 事業主が講ずべき措置のポイント（義務事項）

3 その他ハラスメント対策の改正事項・施行日

- (1) その他の改正点（パワーハラスメント対策）
- (2) その他の改正点（セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策）
- (3) 施行日

4 サイトの活用

1 ハラスメント予防解決対策の趣旨及び関係法令

(1) 意義

ハラスメント（※）は、働く方の安全（心身の健康を含みます。）が損なわれ、仕事に対するモチベーション低下につながるおそれがあり、また、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり貴重な人材の喪失等にもつながります。

- （※）
- ①セクシュアルハラスメント
 - ②妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント（いわゆる「マタニティハラスメント」）
 - ③いじめ、いやがらせ等のパワーハラスメント

働く方の安全（心身の健康）を守る意味（労働契約法第5条の「安全配慮義務」）でも、ハラスメントの防止対策は重要です（メンタルヘルス不調未然防止）。また、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに向けた対策を取るとは、働く方のモチベーションの向上にもつながり、人材定着など企業にとってもメリットとつながります。（特に①、②のハラスメントは、女性の活躍を促進する意味でも対策が必要です。）

(2) ハラスメントの内容、措置、関係法令

No.	ハラスメントの種類	言動の概要（※1）	必要な措置及び根拠法令（※2）	備考
①	セクシュアルハラスメント	性的な言動	雇用管理上の措置 ・男女雇用機会均等法第11条	法改正により強化
②	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）	妊娠・出産、育児休業等の場面における言動	雇用管理上の措置 ・男女雇用機会均等法第11条の3 ・育児・介護休業法第25条	法改正により強化
③	パワーハラスメント	業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	雇用管理上の措置 ・労働施策総合推進法第30条の2	法改正により新たに義務化

（※1）「言動の概要」は、①はパンフレット7～9ページ、②はパンフレット10～15ページ、③はパンフレット2～6ページを参照。

（※2）根拠法令は、次ページを参照。

（1） セクシュアルハラスメント対策

- ・男女雇用機会均等法第11条（抄）（※パンフレット48～49ページに關係条文を掲載）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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） 妊娠、出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆる「マタニティハラスメント」）対策

- ・男女雇用機会均等法第11条の3（抄）（※パンフレット48～49ページに關係条文を掲載）

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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。

- ・育児・介護休業法第25条（※パンフレット59～61ページに關係条文を掲載）

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該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。

（3） パワーハラスメント対策

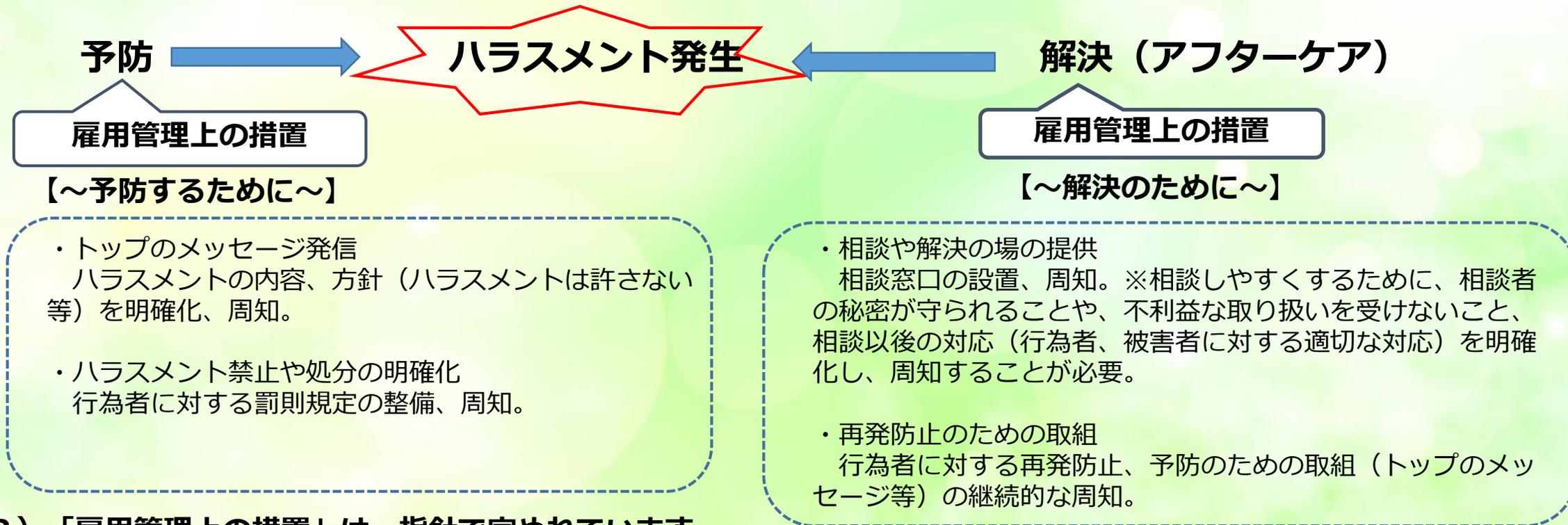
- ・労働施策総合推進法第30条の2（抄）（※パンフレット41～42ページに關係条文を掲載）

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。

※①セクハラ、②マタハラ、③パワハラも、「雇用管理上必要の措置」を講じなければなりません。

参考（雇用管理上の措置）」

（1）「雇用管理上の措置」とは、予防・解決対策のための社内ルールを整備し、周知することです。



（2）「雇用管理上の措置」は、指針で定められています。

No.	指針	参考（パンフレットの下記ページに指針全文が掲載されています。）
1	セクハラ	50～53ページ
2-1	マタハラ（妊娠・出産）	54～58ページ
2-2	マタハラ（育児・介護休業等）	62～66ページ
3	パワハラ	43～47ページ

※雇用管理上の措置の概要は、パンフレット20～33ページで解説しています。

2 ハラスメント対策の強化（～パワーハラスメント対策を中心として～）

（1）パワーハラスメント対策の概要（国及び事業主の役割等）

ア 対策の概要

- (1) 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）をいうことを明確化及び周知・啓発する。
- (2) 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。
- (3) 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〕

・パワーハラの具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワーハラに該当する／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ーハラに当たらないこと** 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。

・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワー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

- (4) 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。

イ 指針（雇用管理上の措置）の概要（1/5）

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	<ul style="list-style-type: none">○ 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">・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 等
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">○ 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）<ul style="list-style-type: none">・業務の目的を大きく逸脱した言動、業務の遂行手段として必要のない言動 等
③ 労働者の就業環境が害される	<ul style="list-style-type: none">○ 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。

イ 指針（雇用管理上の措置）の概要（2/5）

＜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＞（その1）

- 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

代表的な言動の種類	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

イ 指針（雇用管理上の措置）の概要（3/5）

＜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＞（その2）

- 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

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(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 気に入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 （義務）

（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

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

※上記の3.4.5の「望ましい取組」につきましては、パンフレットの31頁からP33頁までをご参照ください。

(2) 事業主が講ずべき措置のポイント（義務事項）（対応・規定例）

項目	【①取組例、②規定例】（※枠内のページ数は、別添パンフレット参照。）
(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	例えば、サービス規定の中に「パワハラの定義（どのような行為がパワハラに当たるのか等）を示した上で、〇〇〇〇は行ってはならない。」旨を定める、代表者名の「パワハラを許しません！」宣言を行い、全員（正社員、パート・アルバイト、派遣社員等）に周知すること等。（※①22ページ、②34ページの「ハラスメント防止規定」、36ページの「ハラスメントは許しません!」、36～37ページの項目1、2、3参照）
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	就業規則上、パワハラ行為（サービス規定違反）が、懲戒の対象となり得ることを明確化すること等。（※①23ページ、②37ページの項目4、38ページ参照）
(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	社内で働く全員（正社員、パート・アルバイト、派遣社員等）が利用できる窓口を設置し、この窓口が、全員に周知されていること。（※①24～25ページ、②37ページの項目5照）
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等	
(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	<p>安心して相談できるよう相談時の対応方針（迅速・適正）を明文化（ルール化）し、周知すること。（※①26～28ページ、②37ページの項目7参照）</p> <p>（注）結果的にパワハラにならないと判断される相談もありますが、相談の時点で「そんな話はパワハラではない。」とするのではなく、相談について真摯に対応（⑤事実関係を迅速かつ正確に確認）し、その上で、パワハラが「確認できた場合」は⑥、⑦、⑧を、「確認できない場合」であっても⑧の措置（社内方針の再周知等）が必要です。</p>
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	安心して相談できるよう相談時の対応方針（プライバシーの保護、不利益取扱いはしないこと）を明文化（ルール化）し、周知すること。（※①28～29ページ、②37ページの項目5、6参照）
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	

1 パワーハラスメントの内容、方針の明確化

【規定例】

- ・我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。
○○○○○○（パワーハラスメントの内容）。（※セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントについても記載）
- ・この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている全ての労働者です。

2 行為者への厳正な対処方針の明確化

【規定例】

- ・社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
- ①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）、②当事者同士の関係（職位等）、③被害者の対応（告訴等）・心情等

3 相談窓口の設置

【規定例】

- ・職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。また、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。
- ◇相談窓口：○○課○○○（内線○○、メールアドレス○○○）（女性）△△課△△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）

4 プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止

【規定例】

- ・相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。
- ・相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

3 その他ハラスメント対策の改正事項・施行日

(1) その他の改正点（パワーハラスメント対策）

ア パワーハラスメントの防止に関する国・事業主・労働者の責務の明確化

パワーハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。（法第30条の3）

イ 不利益取扱いの禁止

事業主にパワーハラスメントに関して相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止されます。（法第30条の2第2項）

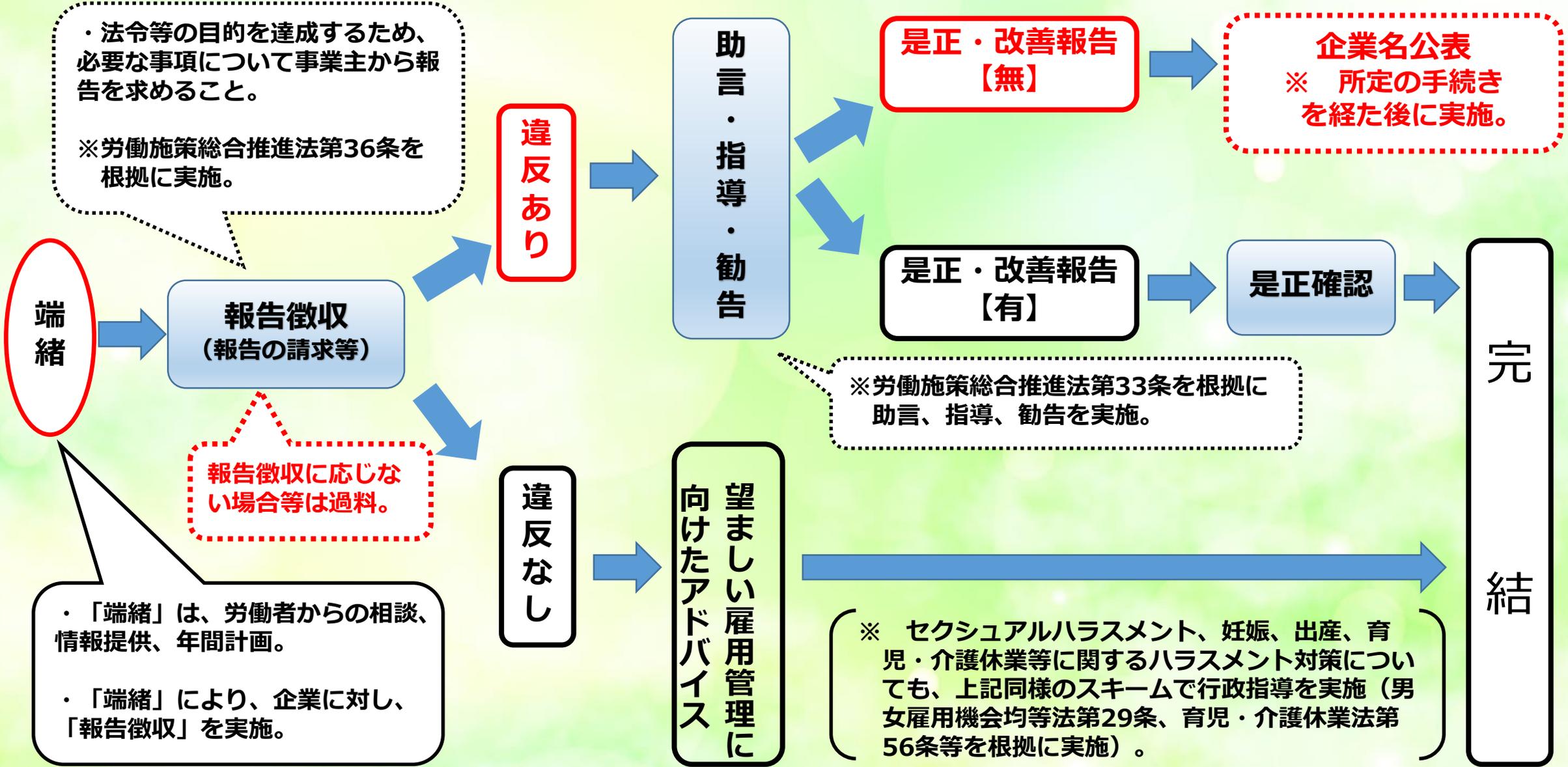
ウ 紛争解決・履行確保措置（※次ページ参照）

(ア) 職場のパワーハラスメントに関する労使紛争の解決について、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）の対象とします。（法第30条の4から第30条の8）

(イ) 事業主の措置義務の履行確保のため、都道府県労働局長による報告の徴収を行った結果、助言、指導、勧告を受けてもこれに従わない場合には、厚生労働大臣による企業名公表制度の対象となります。（法第33条）

（注）労働施策総合推進法 = 「法」と表記

履行確保措置の概要



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、労働施策総合推進法）

① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等は行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※ パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様（②④も同じ）

② 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

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施（事実確認等）に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

※セクハラ、マタハラ対策は、パワハラ対策と同じです。パンフレット21ページにセクハラ、マタハラの対策のポイントを解説しています。

(3) 施行日

改正労働施策総合推進法等の施行期日について

<法改正事項>

被改正法律・項目		施行期日
労働施策総合推進法	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 ※ 中小企業は、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 ※ 中小企業は、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	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	

中小企業の定義は次ページ参照。

(参考) 中小企業事業主の範囲

	資本金の額 または 出資の総額		常時雇用する 労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※資本金のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。

※医療法人に関する中小企業の範囲は以下のとおりです。

①出資持分のある医療法人については、出資の総額が 5,000 万円以下 又は 常時使用する労働者の数が 100 人以下である場合に中小企業に該当します。

②その他の医療法人については、常時使用する労働者の数が 100 人以下である場合に中小企業に該当します。

4 サイトの活用

● 東京労働局HP

東京労働局HP ⇒ [各種情報・お知らせ](#) ⇒ [妊娠・産休・育休・ハラスメント特設コーナー](#) ⇒ [パワーハラスメント](#) から
パワーハラスメントに関する各種情報を発信しています（※）。 [東京労働局](#) [パワーハラスメント対策](#) [検索](#)

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 雇用均等関係 > <妊娠・産休・育休・ハラスメント>特設コーナーを開設しました！

各種法令・制度・手続き

- ▶ 法改正のご案内
- ▶ 労働基準・労働契約関係
- ▶ 賃金・最低賃金・家内労働関係
- ▶ 安全衛生関係
- ▶ 雇用保険関係
- ▶ 労災保険関係
- ▶ 雇用均等関係
 - 男女雇用機会均等法
 - 育児・介護休業法
 - 次世代育成支援対策推進法
 - パートタイム労働法
 - 紛争解決援助制度
 - 【一覧】法令・指針・通達
 - 【一覧】パンフレット等各種資料
 - 【一覧】モデル例・様式集
 - 東京労働局長の企業訪問記
 - 男女雇用機会均等法
 - 育児・介護休業法
 - パートタイム労働法
 - ポジティブ・アクション
 - <妊娠・産休・育休等>特設コーナーを開設しました！
 - 改正均等則
 - 女性活躍推進法に基づく認定企業を決定しました！
- ▶ 職業紹介関係

妊娠・産休・育休・ハラスメント 特設コーナー

▶ 企業等の方 ▶ 労働者の方

▶ 「企業等の方」向に東京労働局が開設した特設コーナーです。
▶ 「労働者の方」は、このページ上部のバナー「[労働者の方](#)」をクリックしてください。
▶ [育児・介護休業法の改正\(H29.10.1施行\)](#)については[こちらへ](#)。
▶ [東京労働局主催説明会](#)については[こちらへ](#)、[育児・介護休業等規定例](#)については[こちらへ](#)。

1 妊娠・産休・育休 (まとめ)

- 1 ▶ [産休と育休](#)
- 2 ▶ [妊娠→産休→育休→復職 関連制度](#)
- 3 ▶ [「わたしの産休・育休はいつから？」](#)
- 4 ▶ [お役立ちリンク集](#)

2 ハラスメント対策 (まとめ)

- 1 ▶ [3つのハラスメント](#)
- 2 ▶ [セクシュアルハラスメント](#)
- 3 ▶ [パワーハラスメント](#)
- 4 ▶ [妊娠・出産・育休・介休等に関するハラスメント](#)

3 育児・介護休業法の改正

- 1 ▶ [改正の概要](#)
- 2 ▶ [逐条解説「育児・介護休業法のあらまし」](#)
- 3 ▶ [規定例・モデル例](#)
- 4 ▶ [法律・施行規則・指針・通達](#)

4 男女雇用機会均等法の改正

- 1 ▶ [改正の概要](#)
- 2 ▶ [逐条解説「男女雇用機会均等法のあらまし」](#)
- 3 ▶ [規定例・モデル例](#)
- 4 ▶ [法律・施行規則・指針・通達](#)

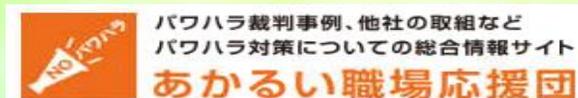
ここをクリック！

● ハラスメント対策に関する総合情報サイト「あかるい職場応援団」

パワーハラスメント防止対策についての総合情報サイト あかるい職場応援団を参照してください。（サイト内では、パワハラ対策の解説動画も掲載しています。是非、ご視聴ください。

[あかるい職場応援団](#)

[検索](#)



ご清聴ありがとうございました

