

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す！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます。
(令和4年3月31日までは努力義務)

◇ 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①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

- 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 労働者の就業環境が害されるもの



※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とは？

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 明確化および周知・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 | 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、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 |
| 職場におけるパワハラ に関する事後の 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ための措置を適正に行うこと ⑦ 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 ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む） |
| 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、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止 されています。 |

◇ 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取組

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・他の事業主が雇用する労働者
 - ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）
 - ・被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）

◇ 法改正への対応はお済みでしょうか？

法改正への対応として、規定の整備や社内体制の整備が必要となります。

- パワーハラスメントを行ってはならないことを明確化し労働者に周知している
- パワーハラスメント行為者について厳正に対処する方針及び対処の内容を定め労働者に周知している
- 相談窓口をあらかじめ設置し、労働者に周知している
- 相談者・行為者等のプライバシー保護や相談したことなどを理由に不利益取扱いをされない旨を定め、周知している

■ 就業規則への記載例や労働者への周知内容等について知りたい場合

⇒ 「**岡山労働局HP**」をチェック！！

岡山労働局 パワーハラスメント



岡山労働局HPでは、就業規則の記載例、労働者への周知用ポスターがダウンロードできます。

■ パワーハラスメントになりうる事例、相談窓口での対応方法、社内研修の内容等について知りたい場合

⇒ ポータルサイト「**明るい職場応援団HP**」をチェック！！

あかるい職場応援団 HP



法律の解説動画はこちら

女性活躍推進・ハラスメント防止対策

厚生労働省 雇用環境
雇用機会均等課

どこで、どのような場があったのですか？

パワハラ相談対応者の
具体的な対応例

仕事の上で叱る時、どのように叱ればいいでしょう？（セーフレベル）

職場の実態を把握するためのアンケート調査やパワーハラスメントに関して理解を深めるための社内研修は、職場のパワーハラスメント防止対策として効果的です。

「パワーハラスメント対策導入マニュアル」では、パワーハラスメント対策に取り組む上で、参考にできる取組のポイントを解説しています。**アンケート用紙**や**研修資料**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ぜひご活用ください。

◇ 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例



身体的な攻撃
暴行・傷害

- 殴打、足蹴りをする。
- 相手に物を投げつける。



精神的な攻撃
脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言

- 人格を否定するような言動を行う。
- 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。



人間関係からの切り離し
隔離・仲間外し・無視

- 1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。



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

- 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。



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

- 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。
- 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。



個の侵害
私的なことに過度に立ち入ること

- 労働者の性的指向・性自認や病歴、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

お問い合わせ先



岡山労働局雇用環境・均等室
TEL 086-225-2017