

令和 2 年 7 月 3 日

各 位

岡山労働局

雇用環境・均等室長

パワーハラスメント防止措置の義務化に係る周知へのご協力について(依頼)

日頃より、労働行政の推進に格別のご配意を賜り、厚くお礼申し上げます。

当局へ寄せられる労働相談のうち、いじめ・嫌がらせに係る相談は、平成 26 年度が 794 件であったのに対し、5 年後の令和元年度が 1,554 件であり、年々増加し続けています。この増加傾向は全国でも同様であり、ハラスメント防止対策は喫緊の課題となっています。

このような状況の中、労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止措置が、大企業に対し今年 6 月から義務化され、中小企業に対しても令和 4 年 4 月から適用されることとなっています。

つきましては、パワーハラスメント防止措置を円滑に講じることができるよう、別添リーフレットにより、法改正への対応方法を示したインターネットのサイトなどを紹介していますので、会員の皆様に対する当該リーフレットを活用した周知に関しましてご協力いただけるよう、よろしくお願い申し上げます。

パワーハラスメント防止措置が 事業主の義務となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から防止措置が義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

◇ 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」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までの要素を全て満たすものをいいます。

※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。

中小事業主
①又は②のいずれかをみたすもの

業種	①資本金の額又は出資額の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	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 (製造業、建設業、運輸業等 上記以外すべて)	3億円以下	300人以下

◇ 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

- 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（注1）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

（注1）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）に対しても同様の方針を併せて示すことや、雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、これらの者に対しても適切な相談対応等に努めることが望ましいです。

◆ 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（注2）
- 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

（注2）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を整備することが望ましいです。

◆ 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
- 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（注3）
- 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（注3）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注4）

（注3）事実確認ができた場合（注4） 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

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注5）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

（注5） 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

◇ 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、法律上禁止されます。

◇ 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。

パワハラ防止措置に関する内容を就業規則等へ記載し、労働者へ周知してください。

- ☒ 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

- 就業規則への記載や労働者への周知内容等について知りたい、パワーハラスメントになりうる言動について具体的な例を知りたい場合 ⇒ 「**岡山労働局HP**」をチェック！！

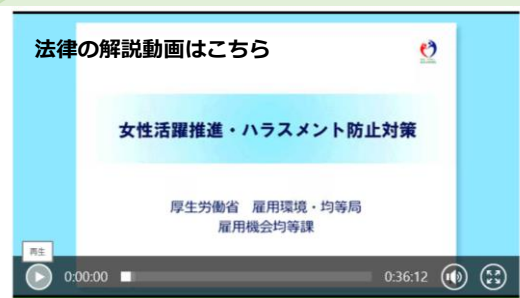
岡山労働局のホームページからパワハラの内容に関する詳細や**就業規則への記載例**、労働者への**周知用ポスター**のダウンロードができます。社内の規定整備に是非ご活用ください。

岡山労働局 パワーハラスメント

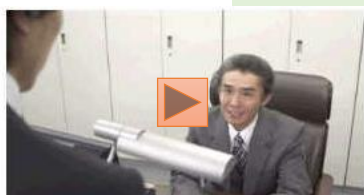
検索



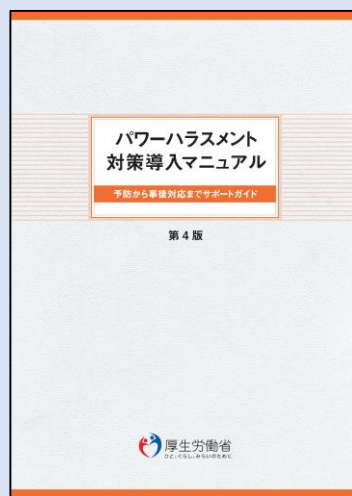
- パワーハラスメントになりうる事例、相談窓口の対応のしかた、社内研修の内容等について知りたい場合 ⇒ ポータルサイト「**明るい職場応援団HP**」をチェック！！



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。

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動画等により発信しております。社内体制の整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索

