


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 令和4年4月1日から中小企業の事業主にも義務化されました!

1. 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。① 優越的な関係を背景とした言動 ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの 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は該当しません。

2. 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

代表的な言動の6つの類型

1 身体的な攻撃	暴行・傷害	
2 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・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	

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮する必要があります。また、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、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

3. 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは?

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

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な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。

4. 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り組み

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）
 - ・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）



厚生労働省 HP