

令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止対策」が すべての企業に義務化されました！

「労働施策総合推進法」により、すべての企業に職場のパワーハラスメント防止対策が義務化されました。事業主の皆様には、職場で禁止するパワーハラスメントの内容を明らかにし、禁止方針を労働者に周知することや相談窓口を設置し、相談に対応することが必要です。

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。

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

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

※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ことが必要です。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。

「職場におけるパワーハラスメント防止対策」とは？

事業主が必ず実施しなければならない具体的な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	<input type="checkbox"/> 就業規則等文書に職場で禁止するパワハラの内容・パワハラを禁止する旨の方針を記載し、労働者に配付する等周知・啓発すること <input type="checkbox"/> 行為者に対する懲戒方針、ハラスメントの言動に応じた処分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	<input type="checkbox"/> 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること <input type="checkbox"/> 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マニュアルを作成することや担当者に研修を実施すること 等
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	※以下の事項は事案が生じた場合、実施する必要があります <input type="checkbox"/> 事実関係を迅速かつ正確に相談者・行為者に確認すること <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 再発防止に向け、ハラスメント禁止方針を周知・啓発等を行うこと（事実確認ができなかった場合も実施する必要があります）
併せて講ずべき措置	<input type="checkbox"/> 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ていることを、社内報、パンフレットなどの資料に掲載し、労働者に配付等で周知すること <input type="checkbox"/> 就業規則等文書に、労働者が相談等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を規定し、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も禁止されています。

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）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

山形労働局雇用環境・均等室 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3F 電話 023-624-8228

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 山形労働局HPから、規定例・防止文書例・対応マニュアルなどがダウンロードできます。

山形労働局HP>お役立ち情報>各種ダウンロード>ハラスメント対策

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

研修動画や研修の教材がダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

あかるい職場応援団 HP

