

2020年（令和2年）6月1日より 職場におけるパワーハラスメント防止措置が、事業主（※）の義務となります！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。
→中小事業主の範囲は2ページへ

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。）

事業主及び労働者の責務が法律上明確化されました

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されました。

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下、「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること。
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと。
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと。

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと。
 - 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。
- （※）取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

事業主の「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」について

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）。 →措置の方法は2ページへ

◆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

◆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1）
- 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1）
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合 （注2）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3）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 （注3）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。
- 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

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いは禁止されました

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が、法律上禁止されました。

中小事業主の範囲等について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が2019年の第198回通常国会で成立、令和元年6月5日に公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について、職場のハラスメントに係る部分が改正されました。

このうち、労働施策総合推進法に基づき、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。(中小事業主は2022年(令和4年)4月1日より義務化となります。)

中小事業主の範囲は、右図をご覧ください。

中小事業主とはどれくらいの規模の事業主を指しますか？

下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指します。

中小事業主
(①又は②のいずれかを満たすもの)

業種	①資本金の額又は出資の総額	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、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

職場におけるセクシュアルハラスメント(男女雇用機会均等法)、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)も強化されました！

上記の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。こちらは事業所の規模を問わず、2020年(令和2年)6月1日から施行されています。

- ① 事業主及び労働者の責務が明確化されました。
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いが禁止されました。
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行い、他社の実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

パワハラ防止措置の方法について

方法例として、就業規則や服務規律等に定め労働者に周知・啓発する、社内報や社内周知資料、研修等により労働者に周知・啓発するなどが考えられます。

各措置に関する具体的な取組について、厚生労働省ホームページより、ハラスメント防止に関するパンフレットや社内研修用資料をダウンロードできますので、ご活用ください。

(パンフレットでは、社内規定例、社内周知例なども掲載しています。)

職場におけるハラスメント防止のために

検索



ポータルサイト「NO ハラスメント あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメント対策の方法を紹介しています。ぜひご覧ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



本リーフレットに関するお問い合わせ先：三重労働局雇用環境・均等室
〒514-8524 津市島崎町 327 番 2 津第 2 地方合同庁舎 2 階 TEL：059-226-2110