

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が 事業主の義務(※)になります！【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

○ 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。
- ▶ パワーハラスメントに該当すると考えられる例などは指針に定められています。

○ 職場におけるパワーハラスメントに関し雇用管理上講ずべき措置

以下の①から⑩を必ず講じなければなりません

▶ 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) (注1) 事実確認ができた場合
- 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り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

○ 職場におけるパワーハラスメントに関し行うことが望ましい取組

- ▶ 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の整備
- ▶ 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- ▶ 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどによる、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等

○ 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- ▶ 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- ▶ 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

○ 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- ▶ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ▶ 被害者への配慮のための取組等

○ 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(規定例等各種資料、研修動画等)を掲載しております。

あかるい職場応援団 HP

検索



○ 社内周知資料例は裏面のとおり(京都労働局HPの各種法令・制度・手続き)雇用環境・均等関係)ハラスメント対策)からダウンロードできます)。

お問い合わせ先 京都労働局 雇用環境・均等室

〒604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 (TEL) 075-241-0504