＼中小企業の事業主の皆さま／

別添１

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措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！

令和２年６月１日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和４年４月１日から義務化されます（令和４年３月31日までは努力義務）。

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	●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	●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し行う。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●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	●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	●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	●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。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「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 ※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。

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

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）　https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- **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。　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「あかるい職場応援団」**
  職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。　あかるい職場応援団　HP　検索

滋賀労働局雇用環境・均等室では

ハラスメント対応特別相談窓口を開設しています！

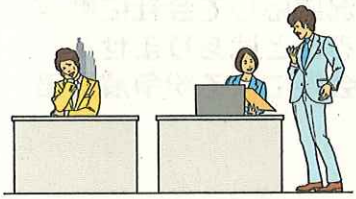
開設期間：令和３年12月１日（水）～令和４年３月31日（木）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

職場におけるハラスメントの問題が大きくクローズアップされています。

令和2年6月に労働施策総合推進法等が改正され、事業主に対する職場のパワーハラスメント防止対策の義務化※、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等が盛り込まれました。

※令和4年4月から中小事業主にも適用されます。



パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントなど、様々なハラスメントのことでお悩みの方、お困りの方、一人で悩ます、ぜひ相談窓口にご相談ください！

パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、職場環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいいます。

セクシュアルハラスメント とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

- 働く人 ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われました。
- 働く人 企業の担当者 ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- 企業の担当者 ◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

相談してください！

滋賀労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫　**プライバシーは厳守**します。

まずは相談してください！！　相談は**無料**です！

Q．どのような相談ができますか？

A．職場でのパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、また、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントなど、職場における様々なハラスメントの問題についてご相談いただけます。

Q．女性しか相談できませんか？

A．男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q．ハラスメントがきっかけで会社ともめています。労働局はなにができるのですか？

A．相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、助言・指導やあっせん、調停会議による紛争解決援助を行っています。

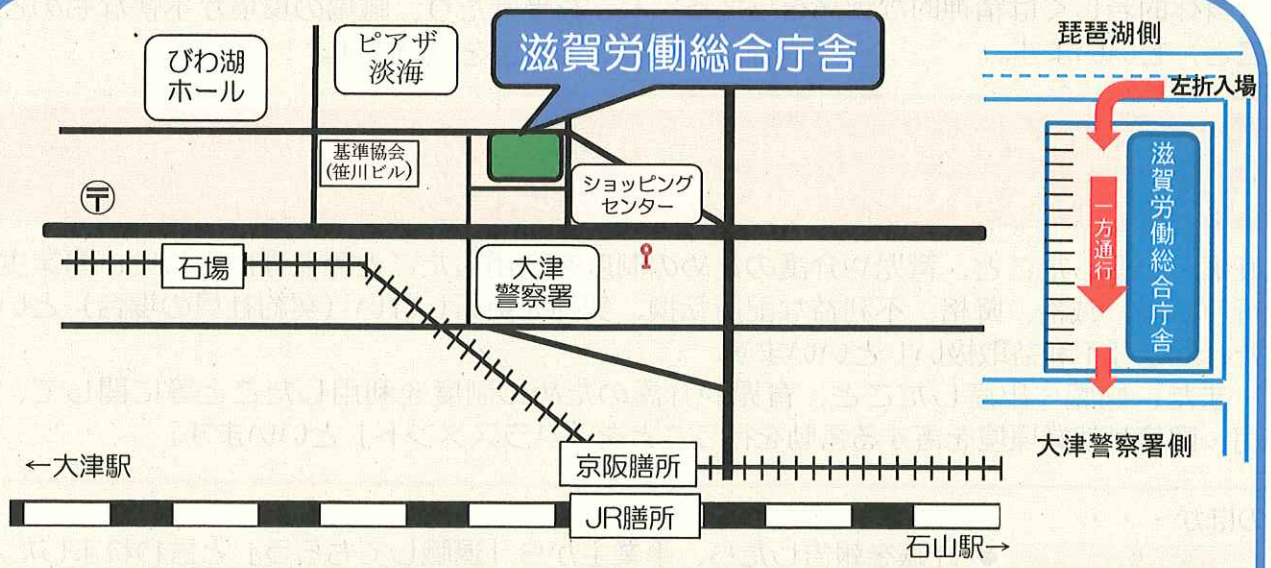
滋賀労働局　ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間　８時30分～17時15分（閉庁時刻）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号　077-523-1190

住　　所　大津市打出浜14番15号　滋賀労働総合庁舎４階



○ 駐車場は駐車台数が限られているため、公共交通機関をご利用ください。
○ 庁舎内駐車場は、琵琶湖側から大津警察署方向に一方通行です。
駐車場には琵琶湖側から左折で入場ください。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health Labour and Welfare

厚生労働省委託事業

職場でのハラスメントに悩んでいませんか？

ハラスメント悩み相談室

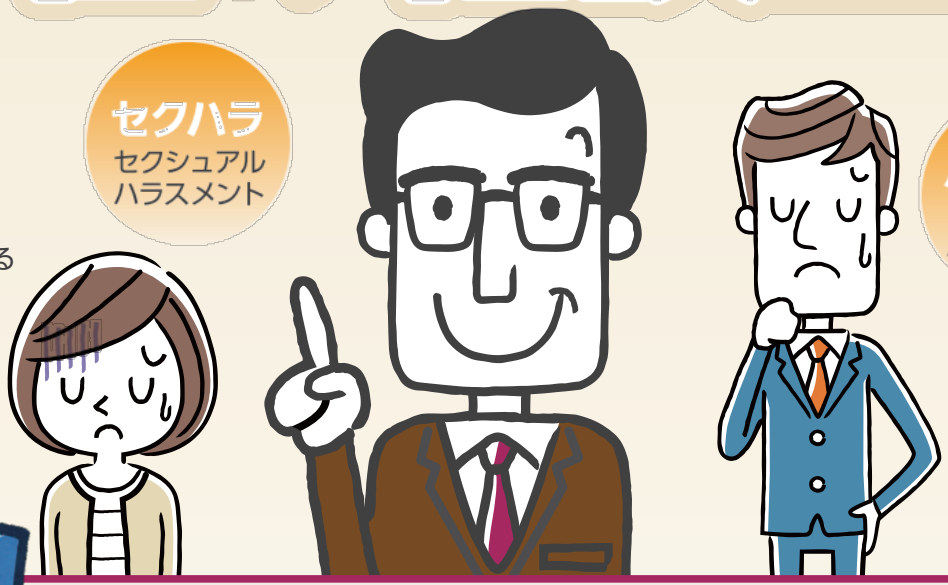
相談無料

6/17(月) 受付開始

マタハラ等
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

セクハラ
セクシュアルハラスメント

パワハラ
パワーハラスメント



電話相談

0120-714-864（ナイヨ ハラス）

●受付時間：月曜～金曜 12:00～21:00／土曜・日曜 10:00～17:00
祝日及び年末年始（12月29日～1月3日）を除く。携帯電話・スマートフォンからも通話できます。

メール相談

●受付フォーム https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan

●メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp

24時間受付・5営業日以内に返信予定。パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

専用Webサイト ハラスメント悩み相談室 検索

（委託運営）
LEC東京リーガルマインド

職場におけるハラスメントのことで
お悩みの方、お困りの方、
ハラスメント悩み相談室へご相談ください！

例えば、このようなことでお困りではありませんか？

- 仕事中に性的発言を度々する上司に困っている
- 先輩が食事やデートの執拗な誘いをやめてくれない
- 上司に妊娠を報告したら、代わりの人を雇うので辞めてもらうしかないと言われた
- 育児休業について上司に相談したら昇給はないと思えと言われた
- 同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けた
- 自分ひとりだけ部署の食事会に誘われない

相談無料　匿名可　プライバシー厳守

専門家が電話・メールから相談を受け付けます

ハラスメント悩み相談室

こんな情報も提供しています

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントとは？
- 必要があれば関係機関をご案内 など

ハラスメント悩み相談室 検索

https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/