長野労雇均発0610第2号
令和３年６月１０日

関係機関・団体の長　殿

長野労働局雇用環境・均等室長

中小事業主おけるパワーハラスメント防止措置義務化に係る周知について（依頼）

平素から、労働行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、標記について、現在努力義務とされております中小事業主における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日から義務化されることとなっております。

そのため、当室においては、各事業所においてご利用いただける労働者向け周知文例や就業規則の規定例等を作成の上、当局ホームページ等で中小事業主におけるパワーハラスメント防止措置義務化について案内し、広く周知を図っているところです。

つきましては、下記１のとおり周知用資料を送付いたしますので、各種会合での配布や、貴ホームページでの案内、当局ホームページの該当ページ（下記２参照）へのリンク等について、格別の御配慮を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

記

１　2022年4月1日からパワーハラスメント防止措置が中小事業主にも義務となります！
50部

２　長野労働局ホームページの該当ページ
長野労働局＞各種法令・制度・手続き＞機会均等・両立支援・パート・有期雇用労働関係＞ハラスメント・妊娠・出産・育児休業等について＞職場のハラスメント
https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_120731/power_harassment-houkaisei0201.pdfnewpage_00175.html

【お問い合わせ先】
長野労働局雇用環境・均等室　担当：吉田
〒380-8572 長野市中御所1-22-1
TEL 026-227-0125 FAX 026-227-0126

2022年4月1日からパワーハラスメント防止措置が中小事業主にも義務となります！ ➡ 詳細は裏面参照

【お問合せ先】長野労働局雇用環境・均等室　〒380-8572 長野市中御所1-22-1　TEL 026-227-0125

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。

以下は代表的な職場におけるパワハラに該当すると考えられる言動の類型と類型ごとの典型例です。

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例
(1) 身体的な攻撃 （暴行・傷害）	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける
(2) 精神的な攻撃 （脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	① 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。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する
(3) 人間関係からの切り離し （隔離・仲間外し・無視）	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一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）	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 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 ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
(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）	① 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 ② 気にい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）	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 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

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

- 例は限定列挙ではありません。また、個別の事案の状況によって判断が異なる場合もあり得ます。
- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素（※）を総合的に考慮して判断することが必要です。

※ 当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

- また、その判断に際しては、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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

事業主及び労働者の責務（2020年6月から努力義務）

【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。

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

（中小事業主：2022年4月1日から義務、2022年3月31日まで努力義務、中小事業主以外：2020年6月から義務）
労働者への周知文例や周知ポスター例、規定例は長野労働局HPからダウンロードできます

◆ 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
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

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。

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止（2020年6月から義務）

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**されます。

望ましい取組

【★】の事項については、既に全ての事業主に防止措置が義務付けられている**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についても同様**に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- 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や円滑化のための研修等の必要な取組
  - ・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
- 必要に応じて、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り、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に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】
～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 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）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 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こと

・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

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に関し行うことが望ましい取組

（取組の例）
- 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（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組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）