

## 中小企業も「パワーハラスメント防止措置」が義務化（令和4年4月1日から）

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

- 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

} 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。

※ 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。

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す。
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等のための望ましい取り組み

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。

### ● 以下の望ましい取り組みについても積極的な対応を

- ・ パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等を一体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
- ・ 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も同様の方針を併せて示すこと
- ・ カスタマーハラスメントに関し、①相談体制の整備、②被害者への配慮のための取り組み、③被害防止のための取り組みを行うこと