

職場におけるパワーハラスメント防止対策



レポート

～よりよい職場環境のために～

労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主の義務になりました。改正法の施行は**令和2年6月1日**です。パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務については、中小事業主は、令和4年3月31日までの間は努力義務となります。

1. 職場におけるパワーハラスメントとは

- 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3つの要素を全て満たすものをいいます。

※労働者とは・・・正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員など非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者



2. 事業主が雇用管理上講ずべき措置とは

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

パワハラの内容・方針を明確化、就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。

②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口を定め労働者に周知し、相談窓口担当者が適切に対応できるようにすること。

③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実関係が確認できた場合には被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置を適正に行い、再発防止に向けた措置を講ずること。

④併せて講ずべき措置（プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止等）

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、労働者に周知すること。事業主に相談したことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

3. 事業主が自ら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の内容

①労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。

②事業主はその雇用する労働者以外の者（※）に対する言動についても、同様の方針を示し、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいため、積極的に対応を進めましょう。

※取引先等の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、業務委託関係にあるフリーランス、インターンシップを行っている者等

4. まとめ

厚生労働省の資料より抜粋してお伝えしましたが、パワハラ防止対策は、パワハラのないよりよい職場環境をつくるための対策です。事業主は、日頃から労働者の意識啓発など、ハラスメント防止対策の周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど職場環境に対するチェックを行い、未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、ハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。

出典：厚生労働省HP 職場におけるハラスメント防止のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html