



ほっとワーク にゅーす

HOT WORK NEWS Vol.33

発行：吹田市 地域経済振興室

パワーハラスメント防止措置が 事業主の義務(※1)となります！

労働施策総合推進法が改正されました

※1) 中小事業主は、令和4(2022)年4月1日から義務化されます。早めの対応をお願いします。



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労働者の就業環境を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。

客観的に見て、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。

職場におけるパワハラってどんな行為なんですか？

① 優越的な関係を背景とした言動について

★ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該行動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。

(例) ・職務上の地位が上位のもの

・同僚又は部下による言動で、当該行動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等

むずかしいな、裏面に、分かりやすいホームページが紹介されているよ

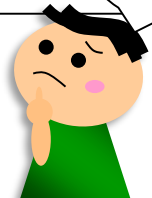
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

★ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの

③ 労働者の就業環境が害される

★ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

★ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと考えるような言動であるかどうかを基準とすることが適当



★ 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。

パワハラ防止の責務は、事業主にも労働者にも法律で適応されます。

事業主

職場におけるハラスメント問題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同士の言動に必要な注意を払うよう研修の実施など、必要な配慮をすること

事業主、役員がハラスメント問題に関する関心と理解を深めること

事業主、役員は、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

労働者

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

業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

いろいろ勉強しないと！



職場で、パワハラ防止のために、必ずしないといけないこと。

- ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◆ 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
- ◆ そのほか併せて講ずべき措置（相談者のプライバシー保護、不利益な取扱い防止など）




問い合わせやご相談、パンフレットや社内研修用資料など。



お問い合わせ・ご相談

大阪労働局 雇用環境・均等部 06-6941-8940	セクシャルハラスメント 妊娠・出産・育休等ハラスメントなど
吹田市労働相談 06-6384-1365	解雇、給料未払い、各種ハラスメント、労災など労働問題全般、雇用主からの人事、労務管理の相談など

厚生労働省のホームページ 各種資料のあるところ。社内体制の整備にお使いください。

あかるい職場応援団HP 	職場におけるパワーハラスメントに関する情報を 分かりやすく発信 している。社内の体制整備にご活用ください。	
職場におけるハラスメント防止のために 	厚生労働省のホームページ。事業者・労働者向けパンフレット、社内研修用資料のダウンロードができます。	