



監督署の窓

パワーハラスメント防止措置 が事業主の義務となります!

令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という）等が改正されました。

日までは努力義務）です。労働施策総合推進法の規定に基づき、令和2年1月15日付けで「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等」についての指針（厚生労働省告示第5号）が告示されています。これによりパワーハラスメント（以下「パワハラ」という）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つて、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から③までの要素を全て満たすものと定義付けられました。具体的な内容は別表1のとおり（別表1）

職場におけるパワハラの3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言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者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言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内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
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感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

りです。ただし、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については、職場におけるパワハラに

は該当しません。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、当該言動の目的、経緯や状況、業務の内容、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、労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等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。

また、同指針ではパワハラの種類として、(1)身体的な攻撃（暴行・傷害）、(2)精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、(3)人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、(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）、(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）、(6)個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）を挙げています。

別表2は「職場におけるパワハラに該当すると考えられる例/該当しないと考えられる例」ですが、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するかどうか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うことが必要です。

その他、同指針では「事業主及び労働者の責務」、「職場におけるパワハラ防止のために講ずべき措置」、「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」、「望ましい取組」等について示されています。

(別表2)

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(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	① 誤ってぶつかる
(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す 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す 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	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(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	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(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	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(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 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(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	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★ 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

これらをご確認の上、企業におけるパワハラ防止措置(方針の明確化、就業規則等による規定の整備、相談窓口設置、適

正な対応、再発防止、社員教育等)を講じていただくようお願いいたします。なお、「あかるい職場応援団」(厚生労働省の

委託事業として開設)は、職場のハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)、いじめ・嫌がらせ問題の予防・解決に向

けた情報提供のためのポータルサイトです。法律・指針の内容、従業員向け研修資料、就業規則のひな型、セミナー案内、

解説動画、相談窓口一覧等詳しい情報を発信していただきます。ぜひ活用



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

あかるい職場応援団

URL <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。