



令和4年4月1日から中小企業もパワーハラスメント防止措置が義務化されて1年半が過ぎました。今回はパワーハラスメント特集です。まずはパワハラ(パワーハラスメント)の定義から考えていきましょう。

1. 職場のパワーハラスメントとは…

職場において行われる①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。



パワーハラスメント

- 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る。



マタニティハラスメント

なお、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

では、実際に職場でパワーハラスメントが起こった場合に事業主はどういった対策を取ったらよいのでしょうか？

2. 事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置

事業主は職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント）を防止するために以下の措置を講じる必要があります。

1. ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
2. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
3. 相談窓口の設置
4. 相談に対する適切な対応
5. 事実関係の迅速かつ正確な確認
6. 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
7. 行為者に対する適正な措置の実施
8. 再発防止措置の実施
9. 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の
実情に応じた必要な措置（妊娠・出産等に関するハラスメントのみ）
10. 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知
11. 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

ハラスメントのない
従業員みんながいきいきと働ける
職場にしましょう！



右のポスターはインターネットで [ハラスメントは許しません 厚労省 ポスター](#) で検索するとカラーでもっと大きなサイズに印刷できます。このポスターに必要な事項を記入し、職場に貼ると上記の1、2、3、10、11をカバーできます！ぜひご活用ください。

年 月 日 (事業所の名称)

(代表者職・氏名)



ハラスメントは 許しません!!

妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。自社の社員以外の者に対してもハラスメントを行ってはなりません。また、パワハラの原因や背景には、コミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられるので、職場環境の改善に努めましょう。

セクハラとは？

(セクシュアルハラスメント)

例えば…

- 性的な冗談、からかい質問
- わいせつ画面の閲覧、配付、掲示
- 性的な内容の噂を意図的に流す
- 体への不必要な接触
- 食事やデートにしつこく誘う
- 交際、性的な関係な強要
- 性的な言動を拒否した社員を辞さめせる

* 被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。

マタハラとは？

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)

例えば…

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- 育児(介護)休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

パワハラとは？

(パワーハラスメント)

例えば…

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 一人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

ハラスメントで悩んでいませんか？

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口

- * あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
- * ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- * 相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- * 相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- * 妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。
- * 制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。
- * 気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。