

## 令和2年6月1日より、職場におけるパワーハラスメント防止措置が事業主の義務になります！

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置（注）を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。（※）
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。（※）  
※中小事業主は、令和4年4月1日から義務化されます。（それまでは努力義務）
- 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いが禁止されます。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の「**3つの要素**」をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

\* 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

（注）雇用管理上必要な措置の具体的内容

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

## セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます！

**施行時期：令和2年6月1日**（事業所の規模は問いません）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。**

**今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化**されます。

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。）

- ① 事業主及び労働者の責務
- ② 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
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応  
（セクシュアルハラスメントのみ）

【お問い合わせ先】

千葉労働局雇用環境・均等室（指導部門）

電話：043-221-2307 FAX：043-221-2308