

## 中小企業の事業主も対象 パワーハラスメント防止措置が義務化

2020年6月1日に施行された「改正 労働施策総合推進法」。今年4月1日からは、中小企業に対しても職場のパワーハラスメント防止措置が義務化されています。

◆職場における「パワーハラスメント」の定義 下記①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※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は該当しません。

### ◆職場におけるパワーハラスメントの、6つの代表的な言動の種類

1. 身体的な攻撃（殴打や相手に物を投げつけるなどの暴行・傷害）
2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・人格を否定するようなひどい暴言）
3. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・同僚が集団で無視）
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）
5. 過小な要求（能力や経験とかけ離れた、誰でも遂行できる程度の低い仕事の命令）
6. 個の侵害（労働者の性自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について暴露する）

### ◆職場におけるパワーハラスメントを防止するために、事業主が必ず講ずべき措置

- ・事業主の方針などの明確化および周知・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
- ・職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応 など

具体的な措置内容について  
詳しくはこちらから



### 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・資料



厚生労働省  
「職場におけるハラスメント防止のために」



厚生労働省  
「あかるい職場応援団」