

令和4年  
4月1日から

## 『パワーハラスメント防止措置』義務化！

常時使用する従業員がいる事業所では、職場におけるパワーハラスメントを防止するための措置を講じなければならなくなりました。

### 「講ずべき措置」とは？

事業主の方針等の 明確化及び周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
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	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適性に行うこと ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること <small>*労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。</small>

### 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる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防止措置に関する詳しい情報

厚生労働省ホームページ

[厚労省 ハラスメント](#)

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

[あかるい職場](#)

岡山労働局HP(動画)

[CHAPTER 2](#)

医療管理部では会報等を通じて、より詳しい対策をご案内する予定です