

[関連サイト]

厚生労働省ホームページ「職場におけるハラスメントの防止のために（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 / パワーハラスメント）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

主な問合せ先・相談先

○ 厚生労働省委託事業 ハラスメント悩み相談室

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

○ 大阪労働局雇用環境・均等部 指導課

〒540-8527 大阪市中央区大手前四丁目 1-67 大阪合同庁舎第 2 号館 8F

相談日時 月～金曜日 8時30分～17時15分（祝日・年末年始をのぞく）

電話番号 06-6941-8940

○ 大阪労働局総合労働相談コーナー

〒540-8527 大阪市中央区大手前四丁目 1-67 大阪合同庁舎第 2 号館 8F

相談日時 月・水・木・金曜日 9時～17時 火曜日 9時～18時（入館時刻は17時45分まで）
（祝日・年末年始をのぞく）

電話番号 0120-939-009（大阪府外及び携帯電話・PHS等移動体電話からはご利用になれません。）
06-7660-0072

○ 茨木総合労働相談コーナー

〒567-8530 茨木市上中条二丁目 5-7 茨木労働基準監督署内

相談日時 月～金曜日 9時～17時（祝日・年末年始をのぞく）

電話番号 072-604-5491

○ 茨木市 産業環境部 商工労政課（仕事なんでも相談）

〒567-8505 茨木市駅前三丁目 8 番 13 号 茨木市役所本館 7 階

相談日時 火・水・木曜日 10時～16時（予約優先、祝日・年末年始を除く）

※なお、毎月最終木曜日の 13 時～16 時は男女共生センターローズ WAM で実施
（休日又は男女共生センターローズ WAM 休館日の場合は前週の木曜日に実施）

電話番号 072-620-1620

F A X 072-627-0289

働きやすい職場づくり推進事業所の認定制度

茨木市では、ワーク・ライフ・バランスの推進や、従業員の育児・介護と仕事との両立支援、女性の活躍推進など、働きやすい職場づくりに取り組み、一定の基準を満たした事業所を「茨木市働きやすい職場づくり推進事業所」として認定する制度を実施しています。認定を受けられた事業所は市のホームページ等でご紹介いたしますので、事業所のイメージアップや、人材確保、従業員の定着が図られます。また、正規雇用促進奨励金の増額等のメリットも受けられます。ぜひ働きやすい職場づくりに取り組み、認定を受けましょう。

<https://www.city.ibaraki.osaka.jp/kikou/sangyo/shoukou/menu/rodofukushi/hatarakiyasuijigyousyonintei.html>

発行 / 茨木市産業環境部商工労政課 〒567-8505 茨木市駅前三丁目8番13号

電話 072-620-1620 FAX 072-627-0289

ゴミの減量にご協力ください。

リサイクル適性(A) この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

VEGETABLE OIL INK 環境にやさしい植物油インキを使用しています。

この印刷物は、1,300部作成し、1部あたりの単価は67円です。



令和4年4月から、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも **義務化** されました。

職場における「パワーハラスメント」とは？

- 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

職場で行われる、上記3つを全て満たす行為をいいます。

※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。



パワーハラスメントには代表的な言動の 6つの類型が存在します。

類 型	該 当 例
1 身体的な攻撃 暴行、傷害	<ul style="list-style-type: none"> 殴る、蹴る。 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言 ※SNS上の書き込みを含む。	<ul style="list-style-type: none"> 人格を否定するような言動を行う。 ※相手の性的指向や性自認に関する侮辱的な言動を含む。 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。
3 人間関係からの切り離し 隔離、仲間外し、無視	<ul style="list-style-type: none"> 一人に対し集団で無視をすることで、職場で孤立させる。
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	<ul style="list-style-type: none"> 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務目標を課し、達成できなかったことを厳しく叱る。
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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 気に入らない労働者に対して、嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の個人情報を本人の同意なしに他の労働者へ暴露する。

他にも気をつけたいハラスメント

○セクシュアルハラスメント

男性から女性に行われるものに限らず、女性から女性、女性から男性、男性から男性に対して行われるものも対象になります。
また性的マイノリティ(LGBTなど)に対する性的な言動もセクハラとみなされます。個々の性のあり方を尊重することが大切です。

○コロナハラスメント

2020年からの新型コロナウイルスの感染症拡大による不安や恐怖から、コロナで会社を休んだ社員に理不尽な言動がぶつけられる等のケースが発生しています。普段から感染症に関する正しい知識を職場内で共有しましょう。

『職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置』とは？

事業主が講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

- **事業主の方針等を明確化し、周知・啓発する。**
 - 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、労働者に周知する。
 - 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。
- **相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する。**
 - 相談窓口を予め定め、労働者に周知する。
 - 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対処できるようにする。
- **職場におけるパワハラが起きた際、迅速かつ適切な対応をとる。**
 - 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
 - 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行う。
 - 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行う。
 - 再発防止に向けた対策をとる。(事実確認ができなかった場合を含む)
- **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行い、その旨を労働者に周知する。**
- **相談したこと等を理由に、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。**
※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。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメントや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は、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備する。
- 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行う。(コミュニケーション活性化のための研修や、適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外の労働者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップ生、教育実習生、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者等)にも同様に方針を説明する。
- カスタマーハラスメントに関し、相談体制の整備、被害者への配慮の取り組み(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)、被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)を行う。

