

新旧対照表

- 平成 24 年 9 月 10 日付け地発 0910 第 5 号、基発 0910 第 3 号「職場のパワーハラスメント対策の推進について」(抄)

改正後	改正前
<p>第 1 職場のパワーハラスメント対策を進めるに当たっての基本的な考え方</p> <p>2 行政の取組について</p> <p>職場のパワーハラスメントについては、企業が労働組合や労働者と協力しながら、自らこの問題をなくしていくための対策に取り組むことが望ましい。しかしながら、企業がこの問題の重要性に気付いていない場合や、気付いていたとしても、業務上の指導との線引きが難しいなどの理由から、取組が難しいと考える場合、取り組む場合も業務上の指導を行うことに及び腰となってしまうなど問題への対応に困難を感じている場合もあり、当事者の自主的な努力だけでは取組が進展しないおそれがある。</p> <p>このため、行政が、使用者団体及び労働者団体（以下「労使団体」という。）とも協力しながら、企業や労働組合がこの問題の重要性を認識し、予防・解決に向けて取り組むことを支援するために、この問題の現状や課題、取組例などについての周知啓発を行うことが必要である。</p> <p>これらの点について、提言では、以下のとおり取組の必要性、予防・解決すべき行為、取組の在り方を示していることから、職場のパワーハラスメント対策を進めるに当たっては、<u>当分</u>の間、この提言の内容を踏まえた周知啓発を行い、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた労使の自主的な取組を助長し、促進することとする。<u>特に、提言で示された職場のパワーハラスメントの定義及び類型については、企業内で予防・解決に取り組む際に、ある事案がパワーハラスメントに該当するかを企業が判断する際に非常に有効であるため、積極的かつ効果的な周知啓発を行うことが必要である。</u></p>	<p>第 1 職場のパワーハラスメント対策を進めるに当たっての基本的な考え方</p> <p>2 行政の取組について</p> <p>職場のパワーハラスメントについては、企業が労働組合や労働者と協力しながら、自らこの問題をなくしていくための対策に取り組むことが望ましい。しかしながら、企業がこの問題の重要性に気付いていない場合や、気付いていたとしても、業務上の指導との線引きが難しいなどの理由から、取組が難しいと考える場合、取り組む場合も業務上の指導を行うことに及び腰となってしまうなど問題への対応に困難を感じている場合もあり、当事者の自主的な努力だけでは取組が進展しないおそれがある。</p> <p>このため、行政が、使用者団体及び労働者団体（以下「労使団体」という。）とも協力しながら、企業や労働組合がこの問題の重要性を認識し、予防・解決に向けて取り組むことを支援するために、この問題の現状や課題、取組例などについての周知啓発を行うことが必要である。</p> <p>これらの点について、提言では、以下のとおり取組の必要性、予防・解決すべき行為、取組の在り方を示していることから、職場のパワーハラスメント対策を進めるに当たっては、<u>当面</u>の間、この提言の内容を踏まえた周知啓発を行い、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた労使の自主的な取組を助長し、促進することとする。</p>

(2) 職場のパワーハラスメントの定義について
(略)

(3) 職場のパワーハラスメントの行為類型について

職場のパワーハラスメントの行為類型には、「①身体的な攻撃」「②精神的な攻撃」「③人間関係からの切り離し」「④過大な要求」「⑤過小な要求」「⑥個の侵害」の6つが挙げられる。

これらは、ある事案がパワーハラスメントに該当するかを企業が判断する際に非常に有効であるため、積極かつ効果的な周知啓発を行うことが必要である。

なお、これらの6行為類型は職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これら以外は問題ないということではないことも、必要に応じて教示されたい。

(4) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組について
(略)

(2) 職場のパワーハラスメントの概念について
(略)

(新設)

(3) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組について
(略)

第3 周知啓発のための対応

1 本省での対応

(3) ポスター等の作成

提言の内容を分かりやすくまとめたポスター、リーフレット及びパンフレット（以下「周知用資料」という。）を作成する。

(4) パワーハラスメント対策導入マニュアルの周知

企業がパワーハラスメント対策を導入する際に参考となる「パワーハラスメント対策導入マニュアル ～予防から事後対応までのサポートガイド～」(以下「マニュアル」という。)を都道府県労働局、労働基準監督署、労使団体等に配布する。

(5) ポータルサイト「あかるい職場応援団」の運営
(略)

(6) パワーハラスメント対策支援セミナーの開催
職場のパワーハラスメントの予防・解

第3 周知啓発のための対応

1 本省での対応

(3) ポスター等の作成

提言の内容を分かりやすくまとめたポスター、リーフレット、パンフレット及び職場のパワーハラスメント対策ハンドブック(以下「周知用資料」という。)を作成する。

(新設)

(4) ポータルサイト「あかるい職場応援団」の運営
(略)

(5) パワーハラスメント対策支援セミナーの開催
職場のパワーハラスメントの予防・解

決に向けた具体的な取組を促すため、参加者がマニュアルを活用し実務に活かすことができる内容のセミナーを開催する。

(7) 地方公共団体との協力関係の確立
(略)

2 各都道府県労働局における労働基準行政としての対応

(2) 周知啓発の方法
(略)

ウ 各種の指導等の機会の活用

(ア) 集団指導等において実施すべき事項

事業場のトップや人事労務管理担当者など、職場のパワーハラスメント対策を担うと考えられる者が出席する集団指導等の機会に、周知用資料及び必要に応じてマニュアルを配布するほか、ポータルサイトを周知すること等により、提言の内容の周知啓発を図ること。その際、事業場内での周知も併せて依頼すること。

また、全国安全週間準備月間、全国労働衛生週間準備月間等の機会も利用して周知を図ること。さらに、メンタルヘルス対策を推進する関係労使団体に対しては、周知用資料の備え置きについて協力を依頼する等、積極的な連携を図ること。

カ 相談時等の対応

リーフレットやマニュアル等を窓口の見やすい場所に備え置き、相談内容に応じてこれを配付し、可能な範囲で説明を行うなど、懇切・丁寧な対応に努めるとともに、必要に応じ、総合労働相談コーナーやポータルサイトを紹介するほか、当該サイトに掲載されている相談機関の紹介を行うこと。

キ パワーハラスメント対策支援セミナーへの協力

決に向けた具体的な取組を促すため、参加者が実務に活かすことができる内容のセミナーを開催する。

(6) 地方公共団体との協力関係の確立
(略)

2 各都道府県労働局における労働基準行政としての対応

(2) 周知啓発の方法
(略)

ウ 各種の指導等の機会の活用

(ア) 集団指導等において実施すべき事項

事業場のトップや人事労務管理担当者など、職場のパワーハラスメント対策を担うと考えられる者が出席する集団指導等の機会に周知用資料を配布するほか、ポータルサイトを周知すること等により、提言の内容の周知啓発を図ること。その際、事業場内での周知も併せて依頼すること。

また、全国安全週間準備月間、全国労働衛生週間準備月間等の機会も利用して周知を図ること。さらに、メンタルヘルス対策を推進する関係労使団体に対しては、周知用資料の備え置きについて協力を依頼する等、積極的な連携を図ること。

カ 相談時等の対応

リーフレット等を窓口の見やすい場所に備え置き、相談内容に応じてこれを配付し、可能な範囲で説明を行うなど、懇切・丁寧な対応に努めるとともに、必要に応じ、総合労働相談コーナーやポータルサイトを紹介するほか、当該サイトに掲載されている相談機関の紹介を行うこと。

キ パワーハラスメント対策支援セミナーへの協力

本省で開催するパワーハラスメント対策支援セミナーについては、例えば、局HPにおける開催情報の掲示や開催案内の配布など周知、参加勧奨に協力するほか、必要な支援を行う等、積極的に協力すること。なお、パワーハラスメント対策に係る知識を深める観点から、局署職員を同セミナーに派遣しても差し支えないこと。

本省で開催するパワーハラスメント対策支援セミナーについては、例えば、局HPにおける開催情報の掲示など周知、参加勧奨に協力するほか、必要な支援を行う等、積極的に協力すること。なお、パワーハラスメント対策に係る知識を深める観点から、局署職員を同セミナーに派遣しても差し支えないこと。