

2022年4月から中小企業も義務化に！

パワハラ防止法とは？ パワハラの定義と企業が行うべき対策 を解説！



—— はじめに ——

「パワハラ防止法」をご存じですか？2019年5月に成立し、2022年4月より中小企業にも防止措置が義務付けられたため、企業としてパワハラを防ぐための対応が必須になりました。

しかし、パワハラ防止法の内容やパワハラの定義などをしっかりと理解しておらず、対応ができていない中小企業も多いようです。

本書では、パワハラ防止法の概要と企業が行うべき対策について解説します。

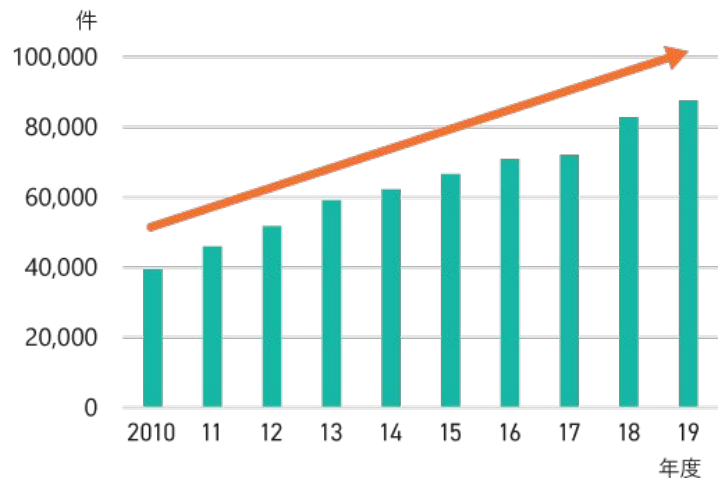
Contents

職場におけるハラスメントの現状	……03	企業が義務付けられている対策	……07
パワハラ防止法とは	……04	社内で周知すべき内容とは	……08
中小企業の定義	……05	オンライン研修で周知を！	……09
パワハラの定義	……06	manebiのオンライン研修サービス	……10

職場におけるハラスメントの現状

パワハラ防止法が施行されたものの、ハラスメントに関する相談数は年々増加しています。

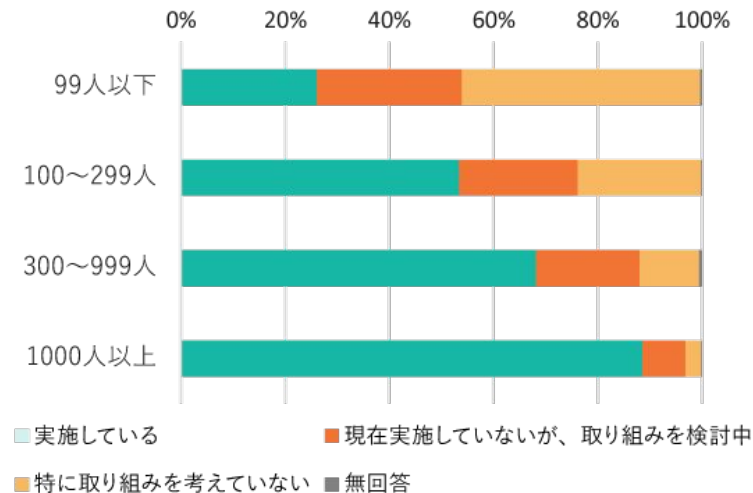
個別労働紛争
相談(いじめ・嫌がらせ)件数の推移



*厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

総合労働相談コーナーへのいじめ・嫌がらせの相談件数は年々増えており、2019年度には8万件以上にのぼります。

パワーハラスメントの
予防・解決のための取り組みの実施状況



*厚生労働省「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」

従業員が99人以下の企業では、73.6%が予防・解決のための取り組みを実施していないと回答しており、従業員数が少ない企業ほど、取り組みを行っていないことがわかります。

2022年4月より防止措置が義務付けられたこともあり、

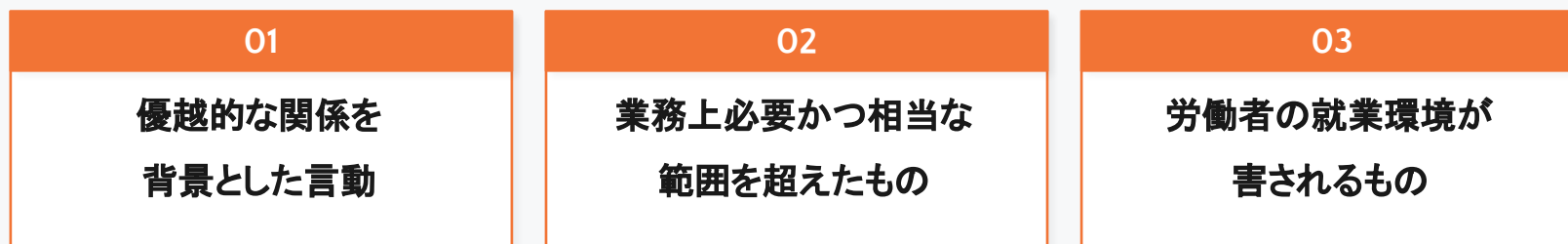
中小企業になるほどパワーハラスメント対策が急務といえます。

パワハラ防止法とは

パワハラ防止法は、職場内におけるパワーハラスメントの防止措置として義務付けられました。



—— パワハラの定義 ——



—— ✓ 対象範囲

●人:全従業員

正社員だけでなく、契約社員や派遣社員、パートタイム労働者も含まれます。

●場所:業務を遂行する場所

オフィスだけでなく、移動中の社用車等も該当します。

●罰則:なし

罰則はないものの、勧告や指導の対象となり、勧告に従わないと企業名が公表されることになります。

2022年4月より、中小企業もパワハラ防止措置が義務化されましたが、そもそも、どんな企業が中小企業にあたるのでしょうか。資本金や従業員数、業種によって異なり、以下のように定められています。

業種	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
製造業 建設業 運輸業 下記を除く業種	3億円以下	300人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
小売業	5000万円以下	50人以下

出典: 中小企業庁「中小企業・小規模企業者の定義より一部改変」

すべての企業でパワハラに対する防止対策を行う義務があります。

厚生労働省が公表した指針*によると、パワハラとして当てはまる行動は、次のように定められています。

パワハラの種類	該当する例	該当しない例
身体的攻撃 暴行・傷害	・殴打、足蹴り、相手に物を投げつける	・誤ってぶつかる
精神的攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱 ・ひどい暴言	・人格を否定するような言動 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと	・社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意しても改善されない人に対して一定程度強く注意すること
人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	・集団で無視をし、孤立させる ・仕事を外して長時間にわたり別室に隔離したり自宅研修させたりすること	・新規採用者に対して短期間集中的に研修を行うこと
過大な要求 明らかに遂行不可能な業務の強制・仕事の妨害	・到底到達できないレベルの目標を課し達成できなかったことに対して厳しく叱責すること	・育成のために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること
過小な要求 能力や経験と見合わない仕事を命じることや、仕事を与えないこと	・気に入らない人に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと	・能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること
個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	・個人情報をも本人の同意を得ずに暴露すること	・本人の了解を得て、人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと

*厚生労働省「職場におけるハラスメント関係指針」より一部改変

このようなパワハラを防ぐために

企業としてどのような対策を行えば良いのでしょうか。

企業が義務付けられている対策

パワハラを防ぐために、企業側に**4つの対策***が義務付けられています。

01

**事業主の方針等の
明確化及び周知・啓発**



例：パワハラに関する研修・講習等の実施や、社内方針を就業規則や社内報などに記載、周知させる。

02

**相談(苦情を含む)に応じ、
適切に対応するために
必要な体制の整備**



例：相談担当や外部機関への委託など、相談対応の窓口を設け、相談先を周知させる。

03

**職場における
パワーハラスメントに係る
事後の迅速かつ適切な対応**



例：相談者・行為者の双方から事実確認を行い、事実が認められた場合は、配置転換やメンタルケアなどの対応を行う。

04



**1～3までの措置と合わせて、
相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、その旨を労働者に対して周知すること、
パワハラの相談を理由とする不利益取扱いの禁止**

例：プライバシー保護のため、相談担当者の研修や対応方法に関するマニュアルを作成し、それに沿って対応する。

*厚生労働省「職場におけるハラスメント関係指針」より一部改変

パワハラ防止のために、企業が行うべきことはさまざまですが、まずは発生を防ぐために「周知」から始めていきましょう。会社として“**パワハラ防止に本気で取り組んでいる**”ことや、“**具体的な取り組み内容を理解してもらう**”ことが大切です。

—— 周知すべき内容 ——



パワハラの**定義**や過去に発生した
社内または外部の**具体例**



働きやすい職場づくり・組織の活性化と
いった、**取り組みの意義や目的**



組織の停滞・従業員の不信感の増大・人
材の流出などの**デメリット**



就業規則で罰則規定がある場合は、
具体的な内容の説明

従業員に周知させるためにはルール化したうえで、繰り返し伝達しなければいけません。
しかし、従業員感の伝達だけでは伝わりずらく、重要性の理解が低下してしまう恐れもあります。

そこで活用できるのが、**第三者視点から伝える「オンライン研修」**です。

manebiのeラーニング「manebi eラーニング」を活用したオンライン研修では、充実したパワハラ研修が実施できます。

——— パワハラに関する講座例 ———



一般従業員向け

動画で学ぶ！ハラスメント防止

💡 学べること

ハラスメントについての基礎知識と、その対策方法について解説していきます。年齢や人種など、ハラスメントの被害に遭う事柄は様々です。ハラスメントについて正しい知識を身に着けましょう。

ハラスメントによる病の労災認定を知る

💡 学べること

そもそもハラスメントとは何かということから、ハラスメントと企業のリスク、ハラスメントにより引き起こされる心の病の労災認定判断基準などを、事例に沿って学んでいきます。



管理職向け

ハラスメントを防止しましょう(パワハラ編)

💡 学べること

どのような行為がパワハラに該当するのか、パワハラが及ぼす影響、関連法規、指導・注意とパワハラの違いについて、事例を交えて学びます。

【管理職とハラスメント】 越えちゃダメ！注意指導とハラスメントの境界線

💡 学べること

上司から部下へ指導を行う、部下の育成を考えるという状況下で、どのような行為がパワハラにあたるのかを考えます。実際の状況を例にしたドラマ形式の教材で、分かりやすく学ぶことができます。

従業員の立場に合わせた講座を受講することで、**パワハラ防止に向けた対策**を行えます。また、パワハラ以外にも近年問題になっているセクハラやマタハラに関する講座もあるため、コンプライアンスに関する対策をまとめて行うことが可能です。

manebi eラーニングの特長



教材が豊富

約1,500コース・5,000レッスンの豊富なジャンルの教材が揃っているため、パワハラ研修だけでなく、さまざまな研修に活用できます。



わかりやすい料金形態

月額19,800円～の低料金で、すべての研修が見放題！オプションで、専門講師によるオンライン研修も可能です。



IDの切り替えが可能

発行ID数に関わらず、当月の有効IDのみのお支払いになるため、無駄な支出を減らせます。



カスタマーサポート付き

運用準備から導入後のご相談まで、教育体制や学習環境づくりをサポートしています。

貴社に最適な研修方法をご提案します！

manebi に関する詳細はこちら



050-1745-1811

平日 9:00-18:00



sales-manebi@manebi.co.jp

manebi事業営業部宛て