

職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等 に関する指針の骨子（案）

1 はじめに

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

- ・ 職場におけるパワーハラスメントの定義（職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しないこと
- ・ 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれること
- ・ 「労働者」の範囲（派遣労働者の取扱い）
- ・ 「優越的な関係を背景とした」言動の考え方
- ・ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動の考え方
- ・ 「就業環境を害すること」の考え方（「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきであることなど）
- ・ 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例

3 事業主等の責務

- ・ 事業主の責務、労働者の責務

4 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 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（迅速・正確な事実確認、被害者への配慮措置、加害者への措置、再発防止）
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置（相談者・行為者等のプライバシー保護、相談等を理由とした不利益取扱いの禁止）

- 5 事業主が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に行うことが望ましい取組の内容（コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善等）
- 6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容
- 7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容（相談対応等）