

神奈川産業保健総合支援センター
産業保健ウェビナー
2021・3・11(木) 14:00～

産業保健スタッフが知っておくべきパワハラ防止 法の内容と職場のパワハラ防止対策について



(独)労働者健康安全機構 神奈川産業保健総合支援センター 労働衛生専門職
(横浜地方裁判所 労働審判員) 高山 博光

自己紹介

元・労働基準監督官 (1983年度:昭和58年度 任官)

2012年度(平成24年度)～[出向]

(独)労働者健康福祉機構 神奈川産業保健推進センター 副所長

2014年度(平成26年度)～[行政へ復帰]

神奈川労働局

- ・小田原労働基準監督署長
- ・相模原労働基準監督署長
- ・労働基準部 健康課 主任地方労働衛生専門官
- ・監督課 統括特別司法監督官

東京商工会議所 特別会員

東京商工会議所 健康経営エキスパートアドバイザー

横浜地方裁判所 労働審判員

日本赤十字社 赤十字救急法救急員・赤十字ベーシックライフサポーター

ISO45001内部監査員研修/両立支援コーディネーター研修終了

職場のパワーハラスメント の現状

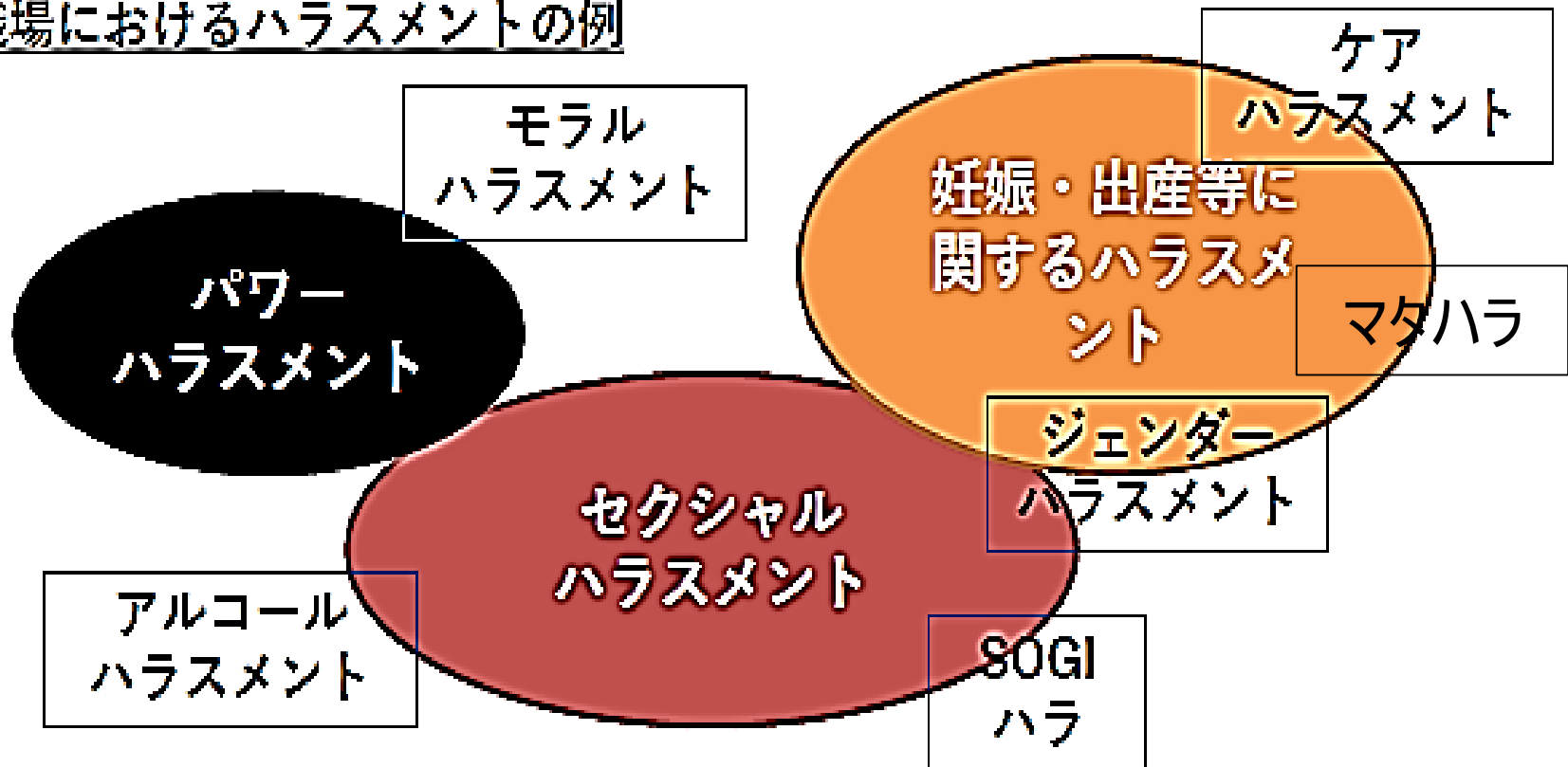


厚生労働省 平28「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」結果などから <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000163573.html>

“ハラスメント”の多様化

職場におけるハラスメント行為は働く人の個人としての尊厳を傷つける社会的に許されない行為として注目されている。

職場におけるハラスメントの例

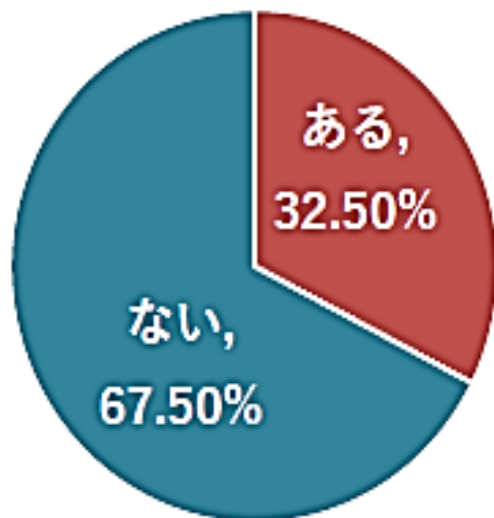


厚生労働省「平成28年度職場の パワーハラスメントに関する実態調査」結果 ①

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>

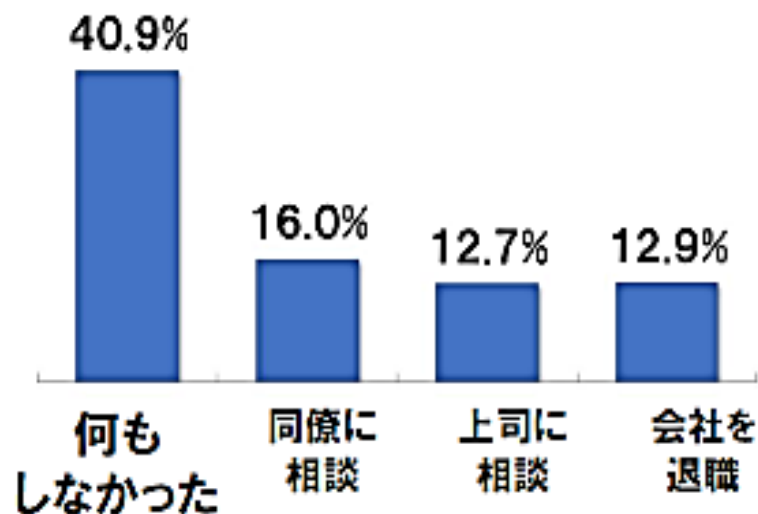
◆パワーハラスメントの発生状況 (パワハラを受けた経験)

過去3年間にパワハラを受け
たことがありますか？



◆パワーハラスメントを受けて (被害者の行動)

そのパワハラを受けた後
どうしましたか？

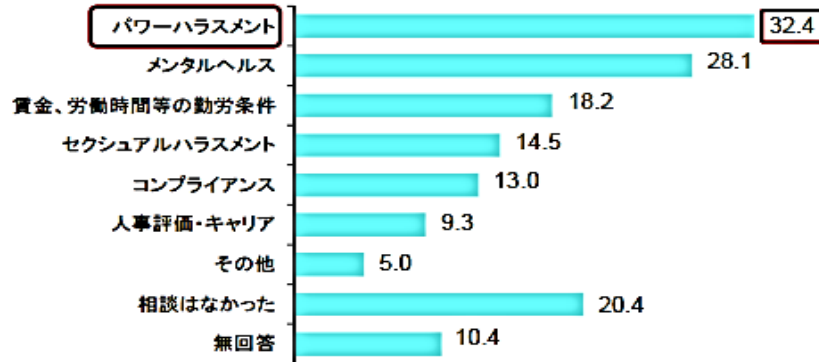


厚生労働省「平成28年度職場のパワー・ハラスメントに関する実態調査」結果 ②

パワー・ハラスメントの発生状況

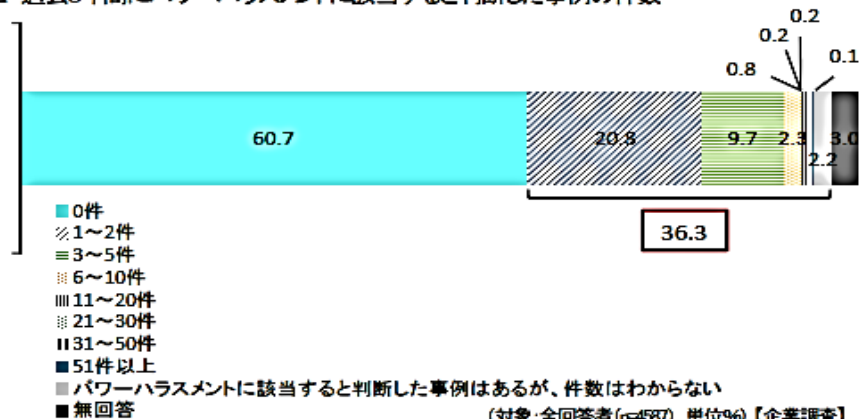
- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワー・ハラスメント（32.4%）が最も多い。
- 過去3年間に1件以上パワー・ハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。
- 過去3年間にパワー・ハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。

図1 従業員から相談の多いテーマ(上位2項目)(複数回答)



(対象:相談窓口を設置している企業(n=3365)、単位%)【企業調査】

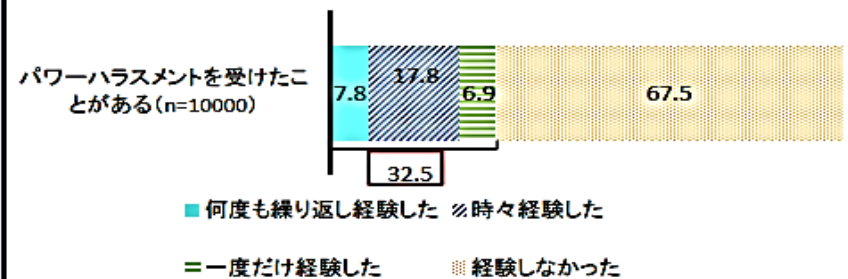
図2 過去3年間にパワー・ハラスメントに該当すると判断した事例の件数



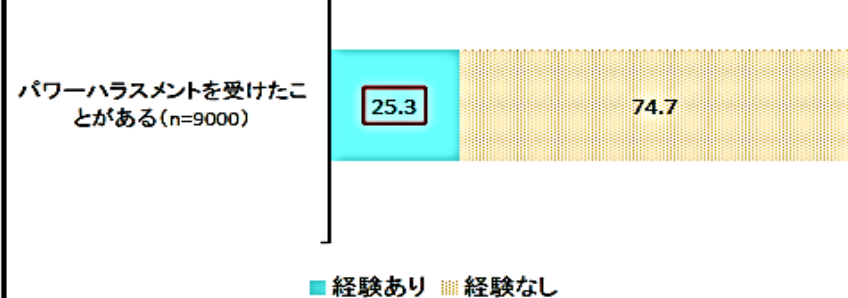
(対象:全回答者(n=457)、単位%)【企業調査】

図3 過去3年間のパワー・ハラスメントの経験

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】

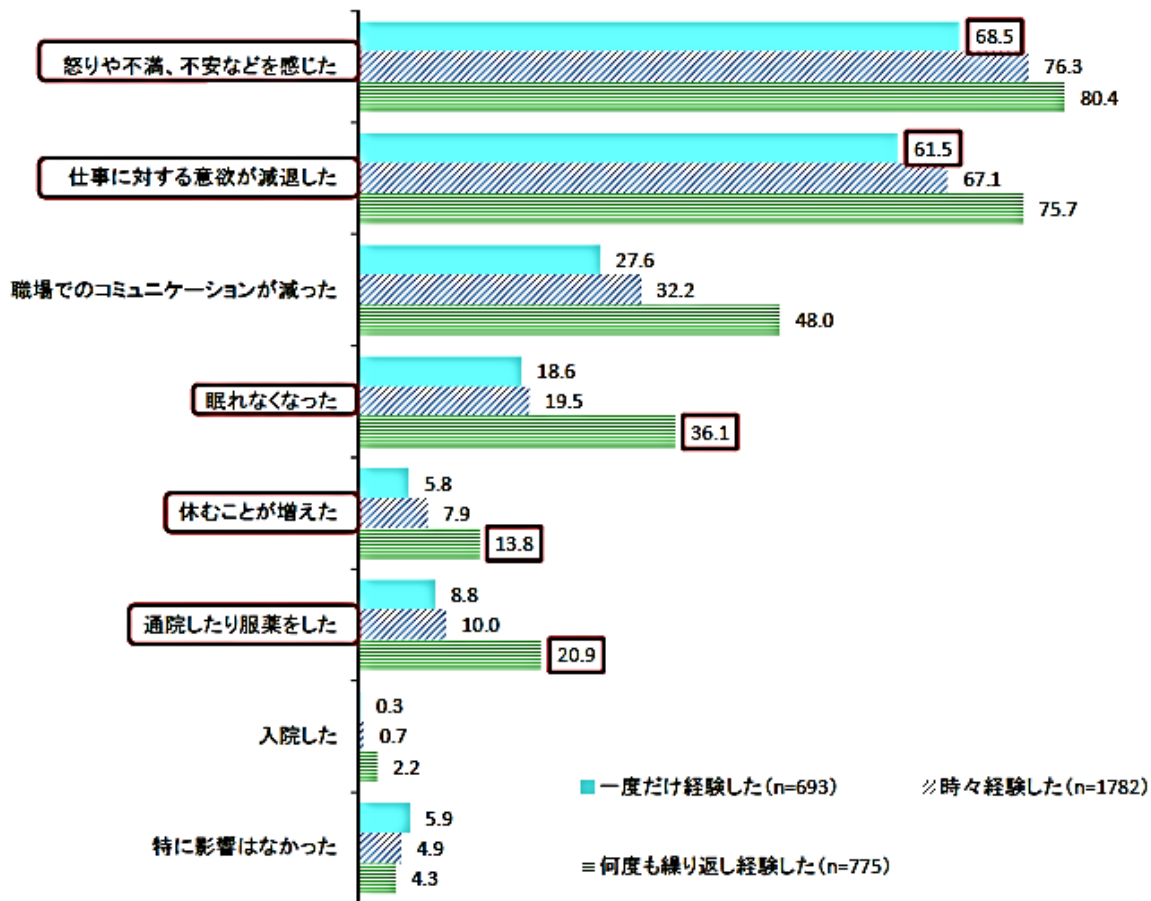


(対象:全回答者、単位%)【従業員調査】

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」結果 ③

パワーハラスメントを受けた経験が一度であっても、怒りや不満、仕事に対する意欲の減退などの心身への影響が多く見られ、不眠、休み、通院、服薬などのより深刻な心身への影響は、パワーハラスメントを受けた頻度が高くなるほど比率が大きく高まる。

図17 パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響(複数回答)

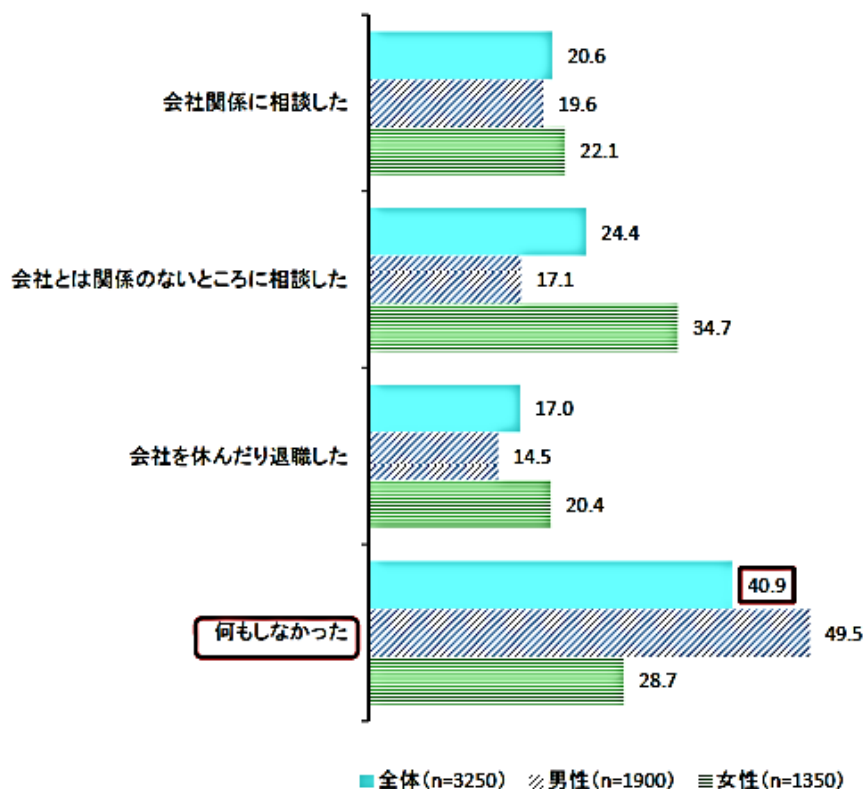


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者、単位%)【従業員調査】

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」結果 ④

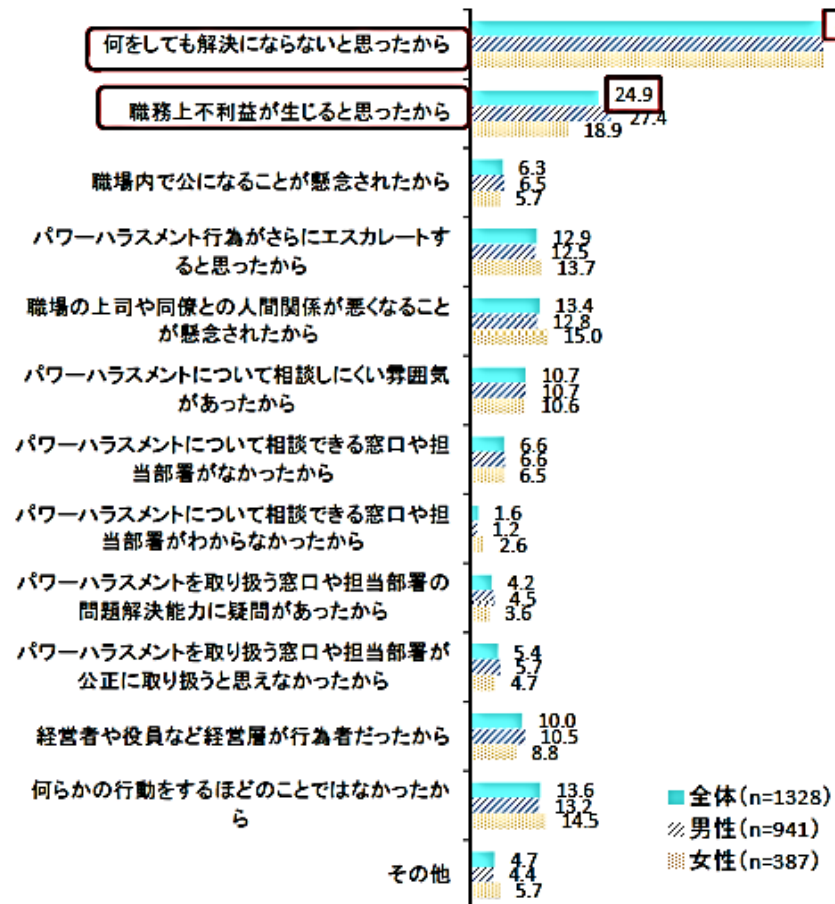
パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もしなかった」と回答した比率は**40.9%**であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高い。

図18 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動 (複数回答、男女別)



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者、単位%)【従業員調査】

図19 パワーハラスメントを受けたと感じても何もしなかった理由(複数回答、男女別)



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者で、かつパワーハラスメントを受けて「何もしなかった」者、単位%)【従業員調査】

精神障害の労災認定

精神障害の労災認定フローチャート

① 認定基準の対象となる精神障害を発病している

② 業務による心理的負荷の評価

1 特別な出来事に該当する出来事がある場合

2 特別な出来事に該当する出来事がない場合

(1) 「出来事」の平均的な心理的負荷の強度の判定 : (I、II、III)

(2) 出来事ごとの心理的負荷の総合評価 : (弱、中、強)

(3) 出来事が複数ある場合の心理的負荷の強度の全体評価 : (弱、中、強)

弱

中

強

労災にはなりません

別表2

③-1 業務以外の心理的負荷の評価

強度IIIに該当する出来事が認められない

強度IIIに該当する出来事が認められる

かつ

または

③-2 個体側要因の評価

個体側要因がない

個体側要因がある

労災認定

業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断

労災認定

自殺

精神障害によって、正常な認識や行為選択能力、自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で行われたもの

労災にはなりません

令和元年度・精神障害の労災補償状況」(全国)

2020・6・26(金) 厚生労働省 労働基準局 補償課 職業病認定対策室

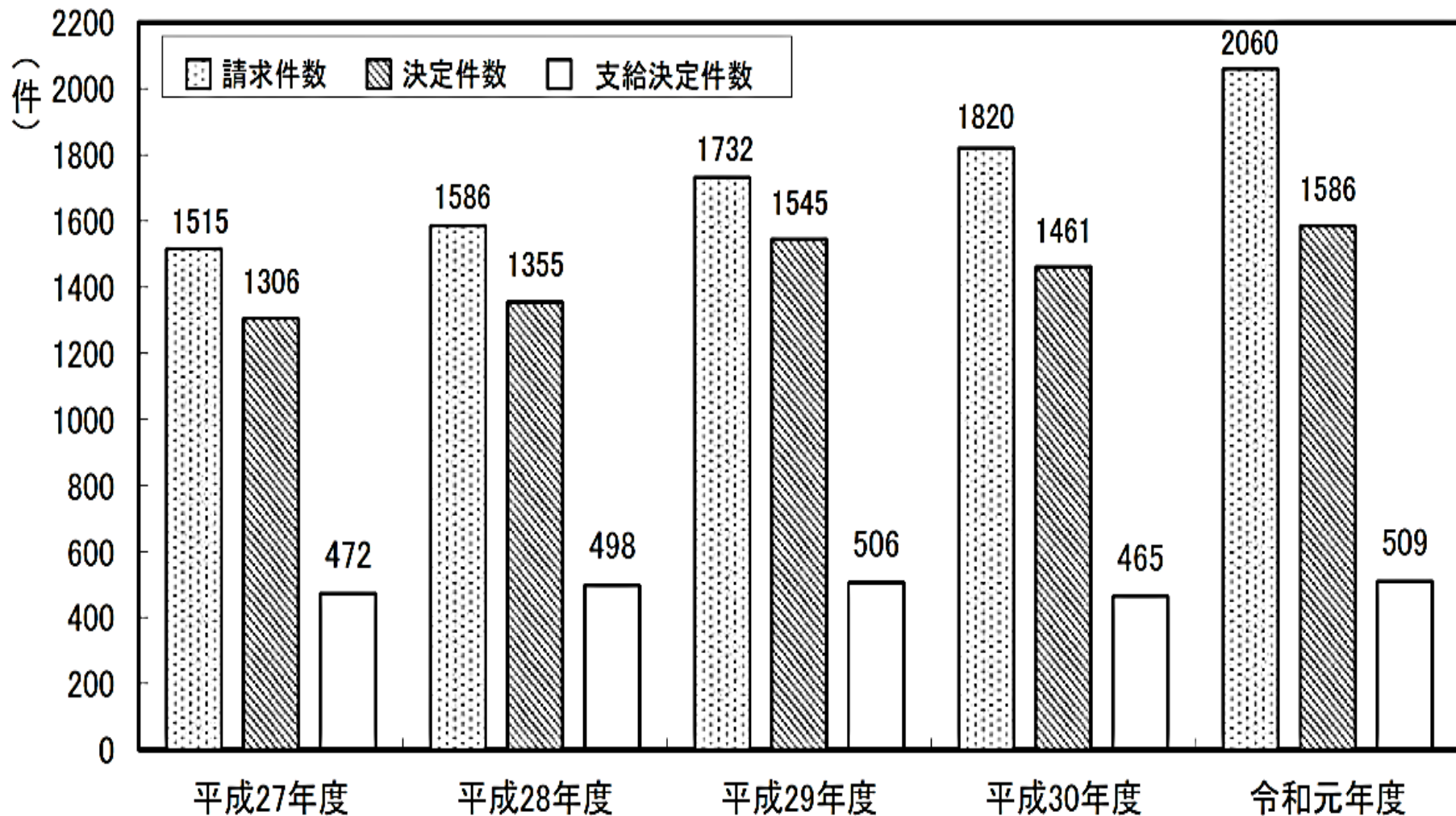
精神障害の労災補償状況

区 分		年 度				
		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
精神障害	請求件数	1515 (574)	1586 (627)	1732 (689)	1820 (788)	2060 (952)
	決定件数 注2	1306 (492)	1355 (497)	1545 (605)	1461 (582)	1586 (688)
	うち支給決定 件数 注3	472 (146)	498 (168)	506 (160)	465 (163)	509 (179)
	[認定率]注4	[36.1%] (29.7%)	[36.8%] (33.8%)	[32.8%] (26.4%)	[31.8%] (28.0%)	[32.1%] (26.0%)
うち自殺 注5	請求件数	199 (15)	198 (18)	221 (14)	200 (22)	202 (16)
	決定件数	205 (16)	176 (14)	208 (14)	199 (21)	185 (17)
	うち支給決定 件数	93 (5)	84 (2)	98 (4)	76 (4)	88 (4)
	[認定率]	[45.4%] (31.3%)	[47.7%] (14.3%)	[47.1%] (28.6%)	[38.2%] (19.0%)	[47.6%] (23.5%)

令和元年度・精神障害の労災補償状況」(全国)

2020・6・26(金) 厚生労働省 労働基準局 補償課 職業病認定対策室

精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



神奈川県労働局「令和2年度 労働衛生行政のあらまし」から

2020・8・3 神奈川県労働局 労働基準部 健康課

1 脳・心臓疾患及び精神障害等の 労災補償状況(図1・図2)

令和元年度の脳・心臓疾患の労災補償状況は、請求件数が71件(前年度比△6件)、支給決定件数が13件(前年度比+8件)でした。また、精神障害等の労災補償状況は、請求件数が198件(前年度比+42件)と大幅に増加し、支給決定件数が29件(前年度比△6件)となっています。

図1 脳・心臓疾患の労災補償状況

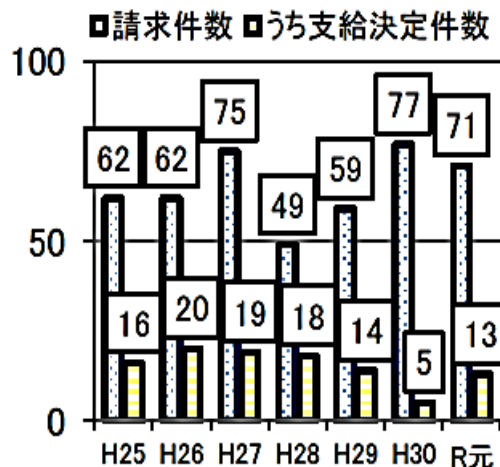
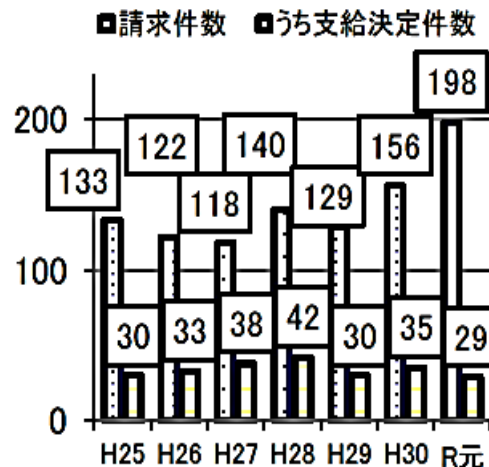


図2 精神障害の労災補償状況



2 職業性疾病の発生状況(図3・図4)

(1) 令和元年の職業性疾病による死亡災害は、脳・心臓疾患と熱中症による死亡者2人で、直近8年間(平成24年～令和元年)の死亡者計38人のうち、脳・心臓疾患23人(61%)、熱中症9人(24%)を数えました。

(2) 令和元年の職業性疾病による休業4日以上(死亡を含む)の死傷者数は616人で、このうち腰痛が463人(75.2%)を占めています。業種別では、保健衛生業(154人)、商業・金融・広告業(89人)、運輸交通業(87人)で多発し、これら3業種が腰痛全体の71.3%を占めています。

図3 業務上疾病発生状況

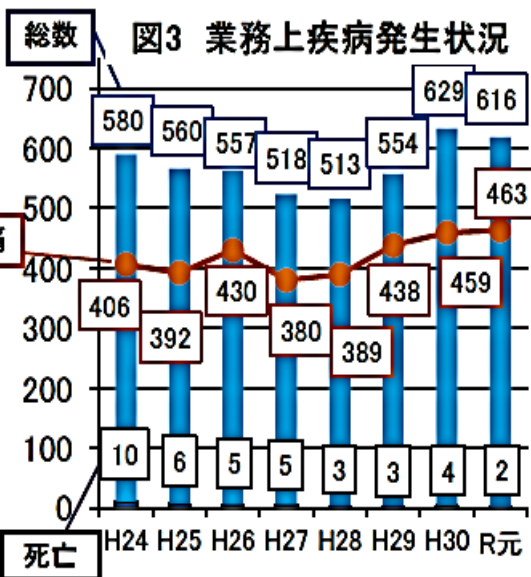
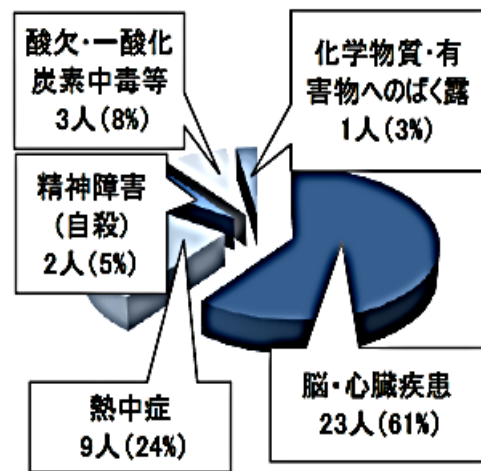


図4 業務上疾病による死亡災害
(平成24年～令和元年)



パワーハラスメントと精神障害の労災補償状況(全国)

項目	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
精神障害の労災補償の 支援決定件数全体	475件	436件	497件	472件	498件	506件	465件
(ひどい)嫌がらせ、 いじめ、又は暴行を 受けた	55件	55件	69件	60件	74件	88件	69件
上司とのトラブルが あった	35件	17件	21件	21件	24件	22件	18件
同僚とのトラブルが あった	2件	3件	2件	2件	0件	1件	2件
部下とのトラブルが あった	4件	3件	0件	1件	1件	0件	3件

職場のパワーハラスメント に関する企業の責任

パワーハラスメントの行為者・企業の責任

パワハラ行為者

- ✓ 民法の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性
- ✓ 刑事事件となると、懲罰や罰金刑に科せられる可能性

企業

- ✓ 民法の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性
- ✓ 安全配慮義務の債務不履行責任を問われる可能性

ハラスメントに関する対外的責任・企業内責任 ①

① 民事上の責任（損害賠償）

行為者：民法上の不法行為責任

管理職：民法上の共同不法行為責任

会社：民法上の債務不履行責任（安全配慮義務違反）

民法上の使用者責任

役員：会社法上の役員 of 善管注意義務・忠実義務違反

② 刑事罰

（セクハラの場合）強制性交罪、強制わいせつ罪等

名誉棄損罪、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等

ハラスメントに関する対外的責任・企業内責任 ②

③懲戒処分（行為者、管理職に対して）

懲罰規定（就業規則）

④見て見ぬふりをした傍観者は・・・？

管理職の方、役員の方には、自分自身の言動はもちろん、あなたの部下その他の従業員がパワハラ行為をしないよう、注意や指導をする義務がある（共同不法行為による損害賠償責任等、会社法上の善管注意義務・忠実義務違反）

パワハラによる被害が認定された裁判例 ①

上司の注意指導等とパワーハラスメント(東京地裁八王子支部判決平成2年2月1日 労判558-68)

概要:	製造業A社の工場に勤務していたBの後片付けの不備、伝言による年休申請に対し、上司CがBに対して反省文の提出等の注意指導を行った。Bは「Cの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張してA社及びCに対し、民事上の損害賠償請求をした。
判決内容:	<u>上司には所属の従業員を指導し監督する権限があり、注意したり、叱責したことは指導監督する上で必要な範囲内の行為とした上で、本件の場合、Cの、反省書の作成や後片付けの再現等を求めた行為は、指導監督権の行使としては、裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びるに至るとして、A社とCに損害を賠償するよう判示した。</u>

先輩によるいじめと会社の法的な責任(さいたま地裁判決平成16年9月24日 労判883-38)

概要:	D病院に勤務していた看護師Eは、先輩看護師のFから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、暴言等のいじめを受け、自殺した。
判決内容:	判決ではFのEに対するいじめを認定し、 <u>FにEの遺族に対する損害を賠償する不法行為責任(民法709条)と、勤務先であるDに対し、安全配慮義務の債務不履行責任(民法415条)を認めた。</u>

内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任(富山地裁判決平成17年2月23日 労判891-12)

概要:	勤務先Gの闇カルテルを新聞や公正取引委員会に訴えたHへ、転勤や昇格停止、長期間にわたる個室への配席等を行ったGに対し、Hが損害賠償請求をした。
判決内容:	判決は、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、 <u>裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。</u>

パワハラによる被害が認定された裁判例 ②

肉体的・精神的苦痛を与える教育訓練と上司の裁量(仙台高裁秋田支部判決平成4年12月25日労判690-13)

概要:	鉄道会社Iに勤務するJは労働組合のマークが入ったベルトを身につけて作業に従事していたところ、上司Kが就業規則違反を理由に取り外しを命じ、就業規則全文の書き写し等を命じ、手を休めると怒鳴ったり、用便に行くことも容易に認めず、湯茶を飲むことも許さず、腹痛により病院に行くことも暫く聞き入れなかった。
判決内容:	就業規則の軽微な違反に留まるベルト着用に対し、 <u>就業規則の書き写しを命じたことは合理的教育的意義を認めがたく、Jの人格を徒らに傷つけ健康状態に対する配慮を怠るものであったこと、教育訓練は見せしめを兼ねた懲罰的目的からなされたものと推認され、目的においても不当なもので、肉体的精神的苦痛を与えてJの人格権を侵害するものであるとして、教育訓練についての企業の裁量を逸脱、濫用した違法なものであるから、上司K及び会社Iに対し、<u>不法行為による損害賠償責任を認めた</u>(民法709条、715条)</u>

退職勧奨とパワーハラスメント(大阪地裁判決平成11年10月18日 労判772-9)

概要:	Lは航空会社Mの客室乗務員であったが、通勤途中の交通事故による欠勤後、Mから就業規則上の解雇事由に該当するとして、約4か月間・30回以上にわたる退職勧奨を受け、解雇されるに至った。このMの行為に対し、Lから人格権侵害による損害賠償請求がなされた。
判決内容:	本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由に該当せず、Mの対応は、 <u>頻度や面談時間の長さ、Lに対する言動など、社会通念上許容される範囲を超えて単なる退職勧奨とは言えず、違法な退職強要として不法行為と判示した。</u>

パワハラ防止法

改正労働施策総合推進法
(旧雇用対策法)

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

「パワハラ防止法」?

『労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律』（旧「雇用対策法」が2018年に改正され、名称も変更したもの）

基本的な理念：労働者が生きがいをもって安心して働ける社会の実現

（略称）『労働施策総合推進法』大きく以下の 7つの柱 からなる

- (1) 労働時間の短縮等の「労働環境の整備」～ワーク・ライフ・バランスを考慮した働き方～
- (2) 雇用形態または就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及及び「雇用・就業形態の改善」～非正規雇用の待遇改善～
- (3) 「多様な人材」の活躍促進～職場にもっと多様性を～
- (4) 育児・介護または治療と「仕事の両立支援」
- (5) 人的資本の質の向上と「職業能力評価の充実」
- (6) 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実
- (7) 「働き方改革」の円滑な実施に向けた取組
- (8) 労働者が能力を有効に発揮できるようにするために～企業文化の見直し～

パワハラ・セクハラ防止対策に関する 法律上の(根拠の)規定

類型	セクシュアルハラスメント	パワーハラスメント	マタニティハラスメント
定義	職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすること。	同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。 注：workplace bullying, moral harassmentと英語表記されていることが多い。	労働者が妊娠・出産・育休の申し出・取得等をしたことを理由として、事業主が解雇その他の不利益な取扱いをすること。 職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や育休等を申し出・取得した男女労働者等の就業環境が害されること。
法的根拠	男女雇用機会均等法で事業主の講ずべき措置を定める。	法的根拠はないが、厚生労働省が概念、行為の種類、予防と解決のための提言を示す。	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で不利益取扱いを禁止。

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」(平30・3月)による提言等の啓蒙・啓発にとどまっていた

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法 全般にわたり、職場のハラスメントに関する部分が改正された

セクハラ・マタハラに関しては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に(根拠)規定があったが、パワハラ防止対策には根拠法がなかった

⇒ 今回の改正労働施策総合推進法で、パワハラ防止対策のことが明記され、そのため、労働施策総合推進法が「**パワハラ防止法**」と呼ばれるようになった

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）
（ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2 (1)は公布日。また、2 (2) ①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

1. 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

- 【現状等】
- ・ 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
 - ・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
 - ・ 女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を
更に推進することが必要

（1）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。**

（2）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。**

- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を

- ① **職業生活に関する機会の提供に関する実績、**
- ② **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績**

に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表

※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応を予定（省令）

※公務部門についても同様

- 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に**企業名公表**ができることとする。

（3）女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし**」認定を創設する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。

（4）対象拡大に関する配慮等

- 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日）。

※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。

情報公表項目（区分のイメージ）

①	<ul style="list-style-type: none">・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合・ 男女別の採用における競争倍率・ 労働者に占める女性労働者の割合・ 管理職に占める女性労働者の割合・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合・ 役員に占める女性の割合・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	<ul style="list-style-type: none">・ 男女の平均継続勤務年数の差異・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合・ 男女別の育児休業取得率・ 一月当たりの労働者の平均残業時間・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間・ 有給休暇取得率



2. ハラスメント対策の強化 (男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法[※]の改正)

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

- 【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超(H29年度)で6年連続で全ての相談の中でトップ。
・ セクハラ相談件数は約7千件(H29年度)と高水準にとどまる。



ハラスメントのない社会の実現に向けて、
職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

(1) 国の施策にハラスメント対策を明記 (労働施策総合推進法)

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)を明記する。

(2) パワーハラスメント防止対策の法制化 (労働施策総合推進法)

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」、「③就業環境を害すること」(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定することとする。

【指針で規定する内容】

・パワハラ具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと 等

・雇用管理上の措置の具体的な内容 (現行のセクハラ防止の措置義務と同様)

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

※ 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停(行政ADR)の対象とするとともに、措置義務等について履行確保(助言、指導、勧告等)のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮(令和4年3月31日までの間は、努力義務とする。)
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

女性活躍推進法等改正法等の施行期日について

<法改正事項>

被改正法律・項目		施行期日
女 活 法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 (301人以上→101人以上)	令和4年4月1日
	その他(情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、 報告徴収等の対象拡大)	令和2年6月1日
労 働 施 策 総 合 推 進 法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日(令和元年6月5日)
	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	雇用管理上の措置義務の新設	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、令和4年3月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	令和2年6月1日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保(報告徴収、公表規定整備)	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、措置義務については、 令和4年3月31日までは対象外
均 等 法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力(努力義務)【セクハラのみ】	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育 介 法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

<省令改正事項>

【女性活躍推進法】 一般事業主行動計画策定(状況把握・数値目標)	令和2年4月1日 (対象拡大に関するものは令和4年4月1日)
----------------------------------	-----------------------------------

現状のハラスメント対策の主な法的根拠 一覧

目的	関係法律	対象となるハラスメント
女性の活躍推進	女性活躍推進法	
ハラスメント対策の強化	労働施策総合推進法	パワーハラスメント
	男女雇用機会均等法	セクシャルハラスメント
	育児・介護休業法	マタニティハラスメント
	労働者派遣法	派遣労働者に対するハラスメント

2020年(令和2年)6月1日より、職場における ハラスメント防止対策が強化されます！

**パワーハラスメント防止措置が
事業主の義務(※)となります！**

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※中小事業主は、2022年(令和4年)4月1日から義務化されます。
(それまでは努力義務)
早めの対応をお願いします！

中小事業主

(①又は②のいずれかを満たすもの)

業 種	①資本金の額又は 出資の総額	②常時使用する 従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・ 福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運 輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

第4条 (国の施策)

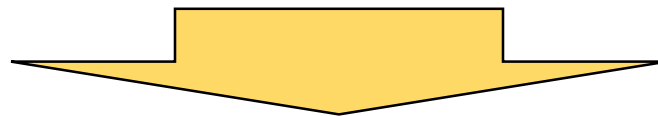
14 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること。

第30条の2

1 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 職場におけるパワーハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けた
- 事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止
(但し、罰則はありません。)



パワーハラスメント防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

パワーハラスメント 防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

パワーハラスメント防止のための指針(令和2年1月15日厚労省告示第5号)

1 はじめに

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及職業生活の充実等関する法律（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき**事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。**

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、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であり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的に、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正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。（以下略）

パワハラ防止に関する法律とガイドラインの関係

改正労働施策総合推進 (パワハラ防止法)

- ① パワーハラスメントの防止措置義務
 - ② 不利益取り扱いの禁止
- について定められている。
※令和2年6月1日施行
※中小企業は令和4年3月末迄努力義務

パワハラ防止 ガイドライン

パワーハラスメントの防止措置の
具体的な内容について定められている。
※令和2年1月15日厚労省告示

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して
雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令2・1・15 厚生労働省告示第5号）

職場における
パワーハラスメント
の定義

（労働施策総合推進法30条の2）

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であり、
- ①から③までの要素を全て満たすもの

① 優越的な関係を背景とした言動

当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性（がいぜんせい）が高い関係を背景として行われるもの

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの

③ 労働者の就業環境が害される

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

職場におけるパワーハラスメントの内容

パワーハラスメントの6類型

代表的な言動類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1)身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	①誤ってぶつかる
(2)精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行う ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す行う ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3)人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる

職場におけるパワーハラスメントの内容

パワーハラスメントの6類型

代表的な言動類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>(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)</p>	<p>①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②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績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる</p>	<p>①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せ ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せ</p>
<p>(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)</p>	<p>①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 ②気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない</p>	<p>①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する</p>
<p>(6)個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)</p>	<p>①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する</p>	<p>①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ②労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す</p>

パワハラと認定される行為

身体的な攻撃



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

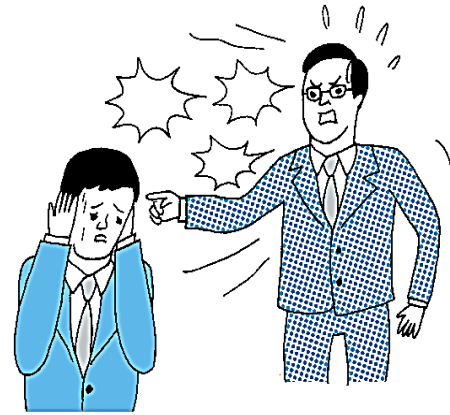


精神的な攻撃



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



人間関係からの切り離し



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



パワハラと認定される行為

過大な要求



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

過小な要求



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

個の侵害



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

パワーハラスメント/ハラスメント？ ①

① 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる。

×

② 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く。

×

③ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す。

×

④ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う。

×

⑤ 顧客からの苦情について、部下の説明を疑い、結果的には部下には責任がなかったにも関わらず、「疑われるのはお前の日ごろの態度が悪いからだ」と謝ろうとしない。

×

⑥ やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」というメールを本人に送るとともに、職場の同僚もccに入れて送信する。

×

⑦ 明らかに納期に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる。

×

⑧ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる。

×

パワーハラスメント/ハラスメント？ ②

⑨ 「俺の若いころは、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う。	△
⑩ 個人的な趣味・嗜好についてしつこく聞く。	×
⑪ 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する。	×
⑫ 特定の同僚を仲間外れにする。	×
⑬ 酒席だから無礼講ということを使い訳に、パワハラ・セクハラ行為を行う。	×
⑭ 取引先との懇親の席など第三者の目のあるところで、部下に対してきつい物言いをする。	×
⑮ コロナ感染者に対し、感染したこと自体を非難する。	×
⑯ コロナに感染したが十分な回復期間を経た従業員に対し、「感染が怖いので近寄らないで欲しい」と言う。	×

パワーハラスメント/ハラスメント？ ③

⑰ 医療従事者の家族をもつ従業員に対し、欠勤するように働きかける。	×
⑱ Web会議での部下の服装やマナーについて過度に注文を付ける。	×
⑲ Web会議の背景に写り込んだ社員の自宅のプライバシーを詮索する。	×
⑳ 他の従業員のこれら(①～⑱)の行為を黙認する。	×

赤 × の行為 — 職場の

- ・優越的な関係を背景とし
- ・業務上必要かつ相当な範囲を超え
- ・雇用する労働者の就業環境を害する

ものと思われ、パワハラに該当

黒 × の行為 — いじめ・嫌がらせ : モラルハラスメント

モラルハラスメント(モラハラ)と パワーハラスメント(パワハラ) ①

モラハラ

言動や態度によって相手を精神的に苦しめたり傷つけたりして、特定の人の就業環境を悪化させる行動や態度 — あからさまな暴力や暴言ではないケースが多く、周囲の人が気づきにくい

パワハラ: 「パワー＝社会的な強さ」を背景に上司/部下、先輩/後輩など、職務上や立場上の優位性を利用して相手に苦痛を与えるもの

→ 周囲が加害者と被害者の存在に気づきやすく発覚しやすい

モラハラ: 職場内の立場に関係なく起こるもの

→ モラハラは周りが気づかないうちに被害者が精神的ダメージを募らせやすい

モラルハラスメント(モラハラ)と パワーハラスメント(パワハラ) ②

モラハラ

仲間外れ

社内のイベントの連絡をしない、飲み会やランチに1人だけ誘わないなど、周囲から孤立させる行動・態度。周りの社員に同様の対応をするように仕向けることも該当

無視

その人だけに挨拶をしない、仕事の用件で話しかけられても返事をしないなど

誹謗中傷

「この仕事は向いてないよ」、「こんなことも一人前にできないのか」など人格や能力を否定するような言動を浴びせること、事実でない陰口で不利な状況に立たせることなど

業務で必要な情報をわざと与えない/敢えて外す

業務を進めるために必要な連絡をしない、会議や打合せで使用すべき資料をわざと渡さないなど、業務遂行の邪魔をすることなど

プライベートへの不当・不適切・不必要な干渉

「クリスマスに一人なんて終わっている」、「わざわざ休みに〇〇なんてやっているの？」などプライベートの状況や過ごし方に踏み込みすぎて、困惑・不快にさせる言動

モラルハラスメント(モラハラ)と パワーハラスメント(パワハラ) ③

モラハラの原因

モラハラの加害者はなぜモラハラ行為をするのか

- 不安や怖れ、過剰なプレッシャーなどによるストレスが根幹に隠れている(のかも)
- 組織に過剰な成果主義の傾向や人手不足がある場合は、社員がストレスを抱える可能性が高く、どの社員もモラハラに注意が必要

組織の中には様々な価値観を持つ社員がいて、誰かの言動や行為をモラハラとして認識する人と、そうでない人がいるのも事実で、モラハラ行為に対し、職場内では当事者間の問題と捉えられ放置されることも少なくない

表面化しにくいいため、起こっていたとしても発見に時間がかかる。被害者が精神の不調を訴えたり、訴訟を起こしたりすることで初めて明るみに出ることも多い

パワーハラスメント防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、**事業主・労働者の責務として法律上明確化**されます。

【事業主の責務】

- **職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと**等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての**相談を行ったこと**や**雇用管理上の措置に協力して事実を述べたこと**を理由とする**解雇その他不利益な取扱い**をすることが、**法律上禁止**されます。

パワーハラスメント防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・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の文書に規定し、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

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係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正に行うこと（注1）
- 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（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1 事実確認ができた場合 注2 事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）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 注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益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

パワーハラスメント防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

望ましい、取組

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
 - ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

パワーハラスメント防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

「望ましい取組」の具体例（1）

各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

- ・ 職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはそれぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されことから、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制を整備すること。

取組例

- 相談窓口で受け付けることのできる相談として、パワーハラスメントのみならず、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等も明示すること。
- すでに設置されているセクシュアルハラスメントの相談窓口が、パワーハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等の相談窓口を兼ねることとし、全ての労働者に周知すること。

労働者や労働組合等の参画

- ・ 雇用管理上の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること。（労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の活用なども考えられます）

パワーハラスメント防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

「望ましい取組」の具体例（2）

職場における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組

<パワーハラスメント>

- ・ 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、コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うことや適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。

取組例

（コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組）

- 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。
- 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

（職場環境の改善のための取組）

- 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。

パワーハラスメント防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

自ら雇用する労働者以外の者に関する望ましい取組

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【★】～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、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、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

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

(雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例)

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組（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組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

パワーハラスメント防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

企業・事業場としての取組-具体例(1) 予防

	対策種別	一般例	具体的な企業の対策例
1	トップのメッセージ	<ul style="list-style-type: none">トップインタビューを実施し、企業としてのメッセージを作成する。社内に対して、自社の重要な課題であることを明確に発信する(例：全社コンプライアンス宣言書を作成する等)	<ul style="list-style-type: none">パワハラ発生を「人的リスク」と区分し、経営が管理すべきリスクとして位置づけ(金融業・保険業)ハラスメントの原因はコミュニケーション不足であるという仮説のもと、仲間である従業員同士、家族、取引先への挨拶を社長が先頭に立って実施(小売業)
2	ルールを決める	<ul style="list-style-type: none">パワハラに関するルールの目的や意義を決定する罰則規定の適用条件や処分内容に関するルールを決める(例：就業規則に盛り込む等)	<ul style="list-style-type: none">セクハラ防止対策と同様に、就業規則に「ハラスメント防止条項」を制定(建設業)
3	実態を把握する	<ul style="list-style-type: none">対象者を網羅的に調査し、パワハラが起きていないか現状把握のためのヒアリングを実施する(例：全社アンケートを実施する等)	<ul style="list-style-type: none">労使で協力し、労働組合から全従業員を対象としたアンケートを実施(小売業)
4	教育する	<ul style="list-style-type: none">可能な限り全員が受講できるよう定期的な研修の実施(例：階層別ハラスメント研修、中途入社従業員への教育研修等)	<ul style="list-style-type: none">啓発活動として、役割別研修(入社時や役職昇進時の研修等)、事業所研修、グループ会社研修等を通して職場で起こり得るハラスメント事例を提示し、ワークショップ形式で検討(製造業)
5	周知する	<ul style="list-style-type: none">トップのメッセージやルール、相談窓口など関連する情報を積極的に周知する(例：社内掲示板への見える化活動等)	<ul style="list-style-type: none">精神科を主とする病院であることを考慮し、患者の目につかないよう職員専用食堂へのパワハラ防止ポスターの掲示(医療・福祉)

パワーハラスメント防止のための指針

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

企業・事業場としての取組-具体例(2) **解決**

	対策種別	一般例	具体的な企業の対策例
6	相談や解決の場を設置する	<ul style="list-style-type: none">従業員が相談しやすい環境の整備を実施する(例:社内相談窓口の設置、厚生労働省「こころの耳」の案内等)	<ul style="list-style-type: none">各本部や支店ごとに相談窓口担当者を配置し、実際に相談が来た際の対応研修を実施(建設業)3つの相談窓口を設置し、相談者のニーズによって使い分け(外部機関による相談窓口、社内相談窓口、親会社・グループ単位の相談窓口)(金融業)
7	再発防止のための取組み	<ul style="list-style-type: none">取組み内容を定期的にモニタリングし、より効果的な取組みを検討・実施する(例:他社のパワハラ事例をケーススタディとして自社の取組みに反映させる等)	<ul style="list-style-type: none">コンプライアンスアンケート、内部通報窓口へハラスメント問題の報告がないことに違和感を覚え、潜在的なハラスメントを掘り起こすべくアンケート項目を見直した(情報通信業)

精神障害の労災認定基準 「パワーハラスメント」の明確化

精神障害の労災認定基準に 「パワーハラスメント」を明示します

～ 業務による心理的負荷（ストレス）評価表を明確化・具体化しました ～

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害が業務上災害として労災認定できるかを判断するために、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね6か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすとなっています。

令和2年6月から改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたこと等を踏まえ、認定基準の「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントを明示しました。

変更のポイント

これからは、職場における人間関係の優越性等に注目した上で、より適切に評価し得る「具体的出来事」に当てはめ、心理的負荷を判断することになります。

今まで

上司や同僚等から、嫌がらせ・いじめや暴行を受けた場合、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事に当てはめて評価していました。

これから

優位性「なし」

優位性「あり」

次の各具体的出来事に当てはめる

「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」

「上司等(※)から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」

※「上司等」とは

職務上の地位が上位の者のほか、<同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合>、<同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗または拒絶することが困難である場合>を含みます。

■パワーハラスメントの定義■

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる以下の3つの要素を全て満たす言動とされます。

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 就業環境が害されるもの

「業務による心理的負荷評価表」(改正該当部分)

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
	具体的出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					III
29 ⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	<p>【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p> <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>(注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 <ul style="list-style-type: none"> 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 	<p>○ 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 <ul style="list-style-type: none"> 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 <p>・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p>
30 ⑥対人関係	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた			☆	<p>【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>・ 暴行又はいじめ・嫌がらせ内容、程度等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合 	<p>○ 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

パワハラによる心理的負荷を総合評価する5つの視点

- 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況
- 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等
- 反復・継続など執拗性の状況
- 就業環境を害する程度
- 会社の対応の有無及び内容、改善の状況

心理的負荷の強度、具体例「弱」「中」「強」

上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた

心理的負荷を「弱」と判断する具体例

- 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合

心理的負荷を「中」と判断する具体例

■

上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合

(1)

治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃

(2)

人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃

(3)

必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

心理的負荷の強度、具体例「弱」「中」「強」

上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた

心理的負荷を「強」と判断する具体例

■ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合

■ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合

■

上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合

(1)

人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃

(2)

必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

■ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

上司部下だけでなく、同僚による「パワハラ」も該当

同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた

心理的負荷を「弱」と判断する具体例

- 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合

心理的負荷を「中」と判断する具体例

- 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合
- 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合

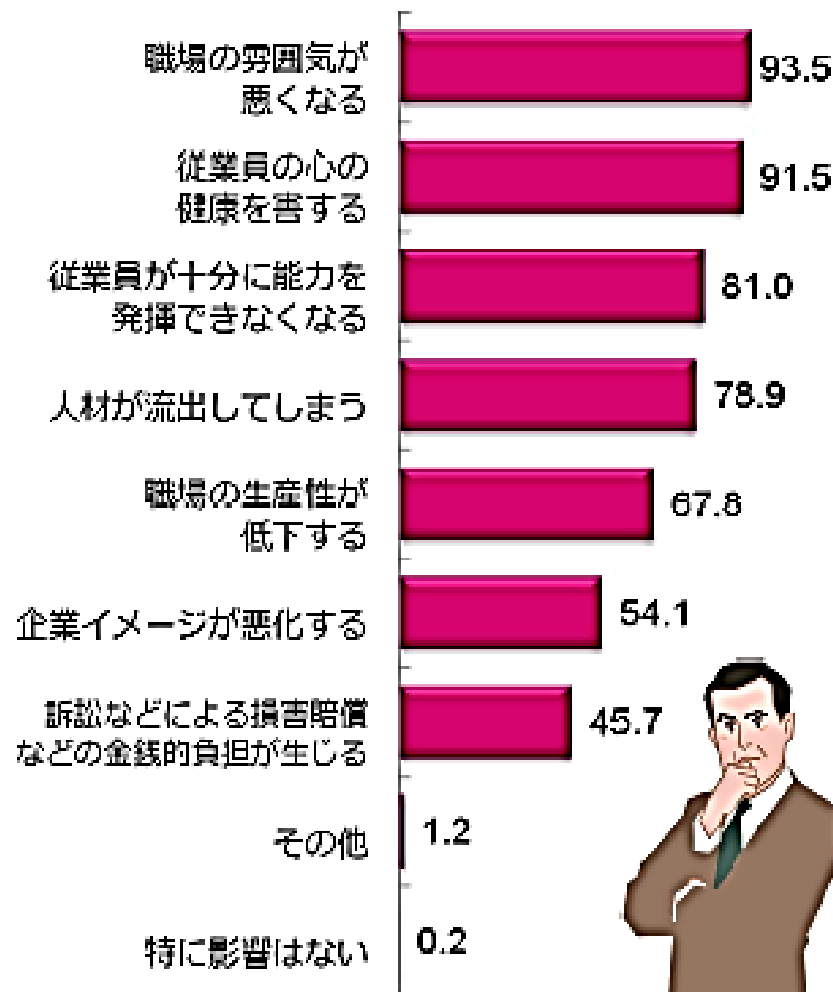
心理的負荷を「強」と判断する具体例

- 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合
- 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合
- 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

職場のパワーハラスメント
の防止に向けて

パワーハラスメントの影響

■ パワーハラスメントによる影響 (複数回答)



社員への影響

- 職場の雰囲気が悪化
- 心身の健康を害し、休職等に至る
- 本来の能力を発揮できなくなる

会社への影響

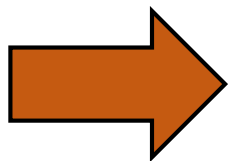
- 人材の流出
- モラルの低下 ⇒ 生産性の低下
- 企業イメージの悪化 ⇒ 採用への影響
- 訴訟による賠償 ⇒ 業績の悪化

その他

- コンプライアンス上の問題
民法、刑法等の法律違反

ハラスメントが起きやすい職場とは？

- 上司と部下のコミュニケーションが少ない。
- 正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている。
- 残業が多い・休みが取り難い。
- 失敗が許されない、失敗への許容度が低い。
- 競争の激化、業務の多忙化、業績不振など職場環境の変化
- 雇用形態の多様化、意識の変化
 - ⇒ お互いを尊重しあう意識の欠如、異質なものの排除
- 古い職場の体質や倫理観の欠如
 - ⇒ 指導・教育に名を借りたいじめ、集団的な職場いじめ



職場の課題をきちんと認識した取組(アクション)の
具体化へ

ガイドラインを踏まえた職場での取組 ①

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・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の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

取組	具体例
①方針の周知・啓発	<ul style="list-style-type: none">➤ 就業規則等で、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規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワハラの内容及びその発生原因や背景を労働者に周知・啓発。➤ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワハラの内容及びその発生原因や背景並びに職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等する。➤ 職場におけるパワハラの内容及びその発生原因や背景並びに職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
②厳正対処の周知・啓発	<ul style="list-style-type: none">➤ 就業規則等で、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。➤ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則等で定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発する。

就業規則に定めるべき事項

就業規則

- 第1章 総則
- 第2章 労働時間、休憩時間、休日および休暇
- 第3章 賃金
- 第4章 解雇、退職
- 第5章 採用
- 第6章 異動
- 第7章 服務規律
- 第8章 退職金
- 第9章 休職
- 第10章 安全衛生・災害補償
- 第11章 教育
- 第12章 表彰および制裁

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

プライバシーを保護するために必要な措置を講じる旨

パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨

職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定

ガイドラインを踏まえた職場での取組 ②

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

取組	具体例
③相談窓口の設置	<ul style="list-style-type: none">➤ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。➤ 相談に対応するための制度を設けること。➤ 外部の機関に相談への対応を委託すること。
④窓口担当の適切対応	<ul style="list-style-type: none">➤ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。➤ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。➤ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。



ガイドラインを踏まえた職場での取組 ③

相談窓口

窓口	詳細
社内窓口	<ul style="list-style-type: none">➤ 社内の相談窓口。➤ 人事関連部門で担当することが多い。
社外窓口 (民間)	<ul style="list-style-type: none">➤ 民間の相談窓口代行会社がある。➤ 月額料金制度のサービスが多く、内容によって料金は異なる。➤ パワハラ以外の相談や内部通報窓口も兼ねるサービスがある。➤ 相談内容は社内のしかるべき部署にフィードバックされ、直接官公庁等に事案がもちこまれることはない。
社外窓口 (公共)	<ul style="list-style-type: none">➤ 公共の相談窓口。以下の窓口がある。<ul style="list-style-type: none">・ 総合労働相談コーナー：都道府県労働局に設置された相談窓口。・ 都道府県労働委員会・都道府県庁：都道府県に設置。・ 日本司法支援センター法テラス：国民向け法的支援機関。・ みんなの人権110番：法務省が設置した人権問題相談窓口。・ かいけつサポート：法務大臣の認証を受けた民間事業者。➤ 公共の窓口の為、無料で利用できる。➤ 事案が直接官公庁に持ち込まれるため、官公庁から呼び出しを受けたり、監査を受ける可能性がある。 <p>※参考URL：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/inquiry-counter</p>



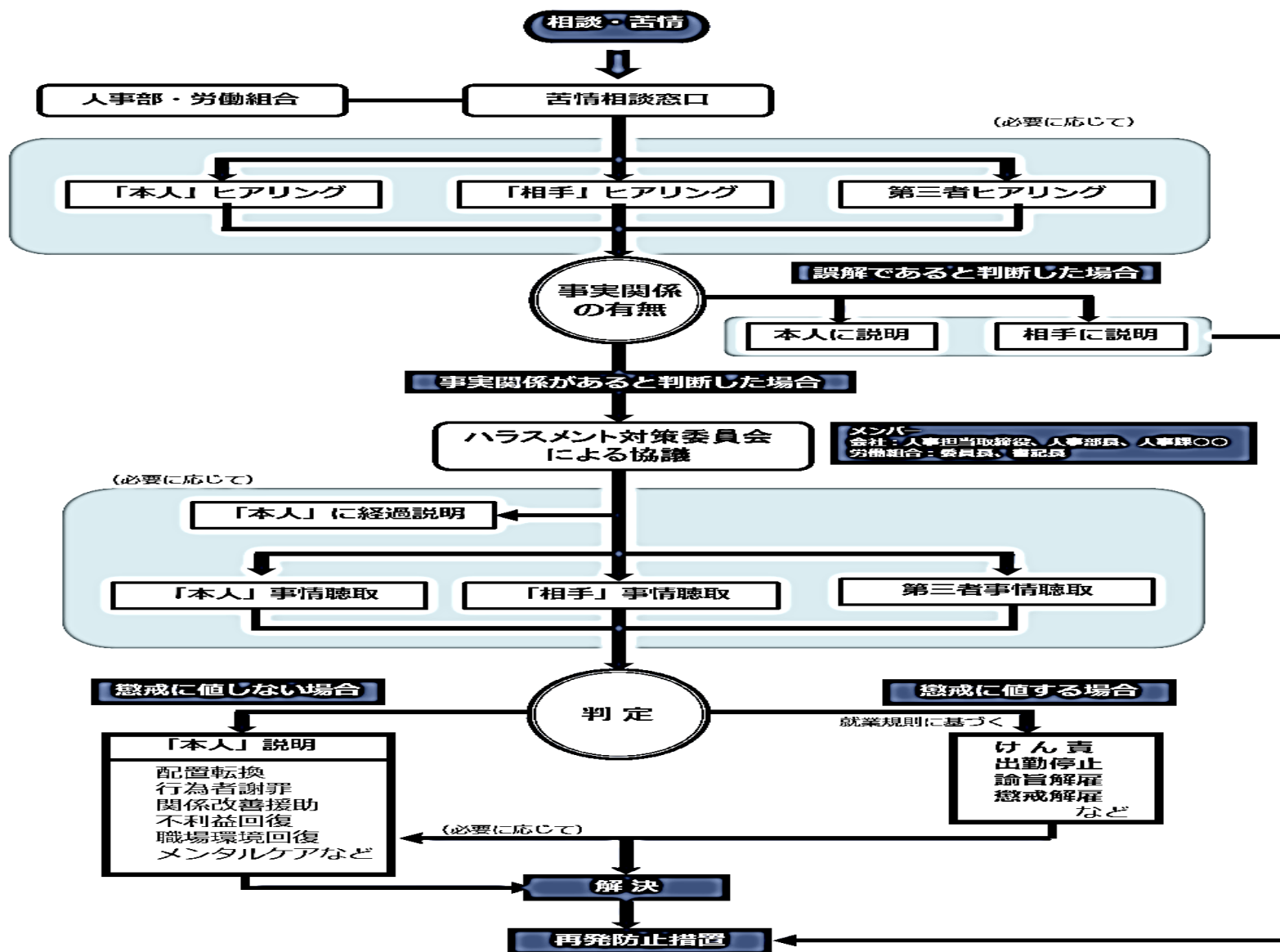
ガイドラインを踏まえた職場での取組 ④

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

- 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正に行うこと（注1）注1 事実確認ができた場合
- 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（注1）注1 事実確認ができた場合
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）/注2 事実確認ができなかった場合も同様

取組	注意点
⑤ 事実確認	<ul style="list-style-type: none">➢ <u>相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。</u>➢ その際、<u>相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。</u>➢ <u>双方の主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずる。</u>➢ <u>事実確認が困難な場合などには、法第30条の6に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。</u>
⑥ 被害者への配慮	<ul style="list-style-type: none">➢ 第三者機関に紛争処理を委ねる場合等は、<u>調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置</u>を被害者に講ずる。
⑦ 行為者への措置	<ul style="list-style-type: none">➢ 第三者機関に紛争処理を委ねる場合等は、<u>調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置</u>を行為者に対して講ずること。
⑧ 再発防止	<ul style="list-style-type: none">➢ <u>実効性のある再発防止策</u>を検討すること。

ハラスメントの“事実確認は最も重要だが、とても難易度の高い作業 ①



ハラスメントの“事実確認は最も重要だが、とても難易度の高い作業 ②

“加害者” vs “被害者”

- 特に、1:1の関係・状況下で起こりがち

⇒ 事実(“ハラスメント”の事実)の評価には、個人の認識・常識感覚・感性の差が大きく出る

第3者(例えば、会社の人事・労務担当者)

- “ハラスメント”に対する個人の認識・常識感覚・感性が事実(“ハラスメント”の事実)に対する評価に必ず影響する
- 評価する側の“加害者”・“被害者”のキャラや人柄への評価が先入観として、事実(“ハラスメント”の事実)への評価に必ず影響する(“事実”認定に不公正な方向でのバイアスがかかる)

「労働審判」現場での実態

- 「労働審判」というものの機能(の限界)もあるが、現実的に「パワハラ被害の申立て」に関する事実認定を行うことは 殆どない(…と思われる)

ガイドラインを踏まえた職場での取組 ⑤

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

- 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正に行うこと（注1）注1 事実確認ができた場合
- 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（注1）注1 事実確認ができた場合
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）/注2 事実確認ができなかった場合も同様

事実確認

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が事実確認。
- 相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。

被害者への配慮

- 被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助
- 被害者と行為者を引き離すための配置転換
- 行為者の謝罪
- 被害者の労働条件上の不利益の回復
- 被害者のメンタルヘルス不調への相談対応



行為者への措置

- 就業規則等に基づき、行為者に対して懲戒処分等を検討する。
- 懲罰委員会等がある場合は、委員会で懲戒処分を決議する。

再発防止


- 方針及び行為者への厳正対処方針を、社内報、パンフ、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載、配布して周知・啓発。
- 研修、講習等を改めて実施すること。

ガイドラインを踏まえた職場での取組 ⑥

4. そのほか併せて講ずべき措置

⑨相談者・行為者等のプライバシー（注3）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注3性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。

⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益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

取組	具体例
⑨プライバシーの保護 	<ul style="list-style-type: none">➢ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。➢ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、<u>相談窓口の担当者に必要な研修</u>を行うこと。➢ 相談窓口においては相談者・行為者等の<u>プライバシーを保護するために必要な措置を講じていること</u>を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。
⑩不利益取り扱い禁止	<ul style="list-style-type: none">➢ 就業規則等に、<u>パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨</u>を規定し、労働者に周知・啓発をすること。➢ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、<u>パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨</u>を記載し、配布等すること。

職場のハラスメントを防止するためには ①

① ハラスメントについての十分な理解

② 「パワハラにならない」ための十分なコミュニケーション

- 円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な方法の理解
- 指導の対象、方法
- 自分の感情に気付く。 怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み
- 指導は、攻撃でなく「自分の要望を伝える」
- 相手を見て接し方を工夫する。要求でなくお願いなど。
- 不要な誤解を招かない。

職場のハラスメントを防止するためには ②

- ③ ハラスメントの典型例を知る
- ④ お互いの尊重、理解
- ⑤ 自らの行為がハラスメントとなっていないか
注意
- ⑥ 隠れたハラスメントがないか、周囲のメン
バーの変化に注意
- ⑦ ハラスメントを起こさせない、職場環境づく
りにおける役員・上司の役割を理解する。

例えば、社員の意識、職場の実状どう把握するか

社内サーベイ

- ハラスメントについて定期的に確認するために社内サーベイが有効。
- サーベイの中にハラスメントに関する質問が必要。
- 近年はクラウド型のサーベイが普及し、簡単に社内サーベイを実施できる。

機能	ラフルサーベイ (ラフル)	SmartHR (SmartHR)	WEVOX (アトラエ)
エンゲージメント調査	○	○	○
法定ストレスチェック	○	-	-
満足度 (給与・評価・福利厚生等)	○	○	△
データ分析	○	○	○
課題特定	○	○	○
設問	最大141問	任意設定	32問
URL	https://survey.lafool.jp/	https://smarthr.jp/survey	https://wevox.io/

例えば、社員間のコミュニケーション改善にどう取り組むか

コミュニケーションの活性化手法

コミュニケーション 研修

- 職場での正しいコミュニケーションの方法について学ぶ
- 自分も相手も尊重するアサーティブコミュニケーションが効果的※

コミュニケーション ツールの利用

- メール以外にもチャットやWEB会議システムを活用

懇親会・交流会

- 上司と部下が交流できる場を設ける。
(納涼会、忘年会、バーベキュー、オンライン飲み会など)

1on1ミーティング

- 毎月、上司と部下の1on1ミーティングを実施する。
- ミーティングの中で業務の確認と共に悩み相談を行う。

例えば、研修をどう取り組むか ①

実施すべき研修	具体的な研修内容
全従業員向けの パワハラ防止啓発研修	<ul style="list-style-type: none">➤ パワハラの内容及びその発生原因や背景➤ パワハラを行ってはならない旨の方針➤ パワハラは就業規則等の懲戒規定の対象となる旨➤ パワハラ行為があった場合の相談方法
管理職向けの パワハラ防止研修	<ul style="list-style-type: none">➤ パワハラの内容及びその発生原因や背景➤ パワハラにならない適切な業務指導方法➤ 行為者の責任と企業の責任➤ パワハラの予防➤ パワハラが起きた際の対応
相談窓口の担当者研修	<ul style="list-style-type: none">➤ 相談を受けた場合の対応方法➤ 相談者・行為者等のプライバシーの保護
コミュニケーション研修	<ul style="list-style-type: none">➤ 職場での正しいコミュニケーションの取り方➤ コミュニケーションの手法➤ コミュニケーション演習（ロールプレイ）

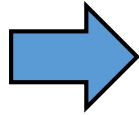
例えば、研修をどう取り組むか ②

研修の方法	具体的な研修内容
社内講師	<ul style="list-style-type: none">○研修を手軽に実施できる。○社内事情を反映した研修を実施できる。○厚労省「明るい職場応援団」を活用して手軽に実施できる。 ⇒研修資料：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/ ⇒研修動画：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/movie/index△研修講師がハラスメントの知識を深める必要がある。
社外講師 社外研修機関	<ul style="list-style-type: none">○ハラスメント対策のプロに学ぶことができる。○研修の企画運営についてもアドバイスをもらえる。○専門家派遣事業を利用すれば無料で専門家に依頼できる。 ⇒https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/events△民間事業者の場合、コストがかかる。△社内事情を反映しにくい。
オンライン研修	<ul style="list-style-type: none">○時間と場所を選ばずいつでもどこでも受講できる。○一人で集中して受講できる。○厚労省のオンライン研修講座を活用すれば無料受講できる。 ⇒https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/learning/△民間事業者の場合、コストがかかる。△研修受講中の様子がうかがえない。△研修の効果が見えにくい。

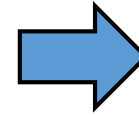
職場の(パワー)ハラスメント対策
産業医をはじめとした
産業保健スタッフの役割

ハラスメントが心身に及ぼす影響

いじめ・ハラスメント
(ストレス要因)



強い精神的苦痛



精神疾患
身体疾患

継続するハラスメント	<p>自尊感情の低下</p> <p>うつ病の前駆症状である不安を引き起こす</p>
潜在的なファクターによる悪化	<p>幼少時のトラウマや婚姻生活での葛藤など</p>
	<p>他の潜在的なメンタルヘルス不調のリスク要因と交互作用を引き起こす</p>

いじめ・ハラスメント
によって引き起こされた
精神・身体疾患



さらに、いじめ・ハラスメントを引き起こしやすくなる



いじめ・ハラスメントの結果であるメンタルヘルス不調は、いじめ・ハラスメントへの感受性を高くする

過体重が循環器疾患発症のリスクになり、いじめ・ハラスメントを受けやすくなることで、循環器疾患の発症に関連

厚生労働省・パンフ「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」から

被害者に対する適正な配慮の措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

取組例

- 事案の内容や状況に応じ、以下の対応を行うこと。
(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合)
事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合)
被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- 労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ポイント

- 被害者に対する適正な配慮の措置には、取組例のほか、職場におけるハラスメントにより休業を余儀なくされた場合等であってその労働者が希望するときには、本人の状態に応じ、原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことも含まれます。

産業医をはじめとする産業保健スタッフの役割

基本的には人事・労務マター、組織マネジメントの課題

ハラスメント
対策の実施

必要に応じ、
当事者間、
又は人事・
総務担当と
の間のコミュ
ニケーション・
ギャップの
フォロー

予 防	
トップからメッセージを発信する	組織のトップが、職場のパワーハラスメントをとうなくす意思を表明する。
ルールを決める	就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。予防・解決についての方針やガイドラインを作成する。
実態を把握する	従業員アンケートを実施する。
教育する	研修を実施する。
周知する	組織の方針や取組について周知徹底し、啓発する。
解 決	
相談や解決の場を設置する	企業内・外に相談窓口を設置する。職場の対応責任者を決める。外部専門家と連携する。
再発を防止する	行為者に対する再発防止研修を行う。

ハラスメント
は働く人の
心身の健康に
影響を及ぼす

産業医
産業保健
スタッフ

職場環境の整備や安全
配慮義務の履行の面での
支援

職場環境改善や管
理監督者への研修等
による職場環境全体
の健全化

(相談窓口等での)メン
タルヘルス不調者への対応、
休職・職場復帰を伴う
ケースへの対応

ストレスチェック結果や
ハラスメントが要因として
予想されるケース周辺
の健康面での情報等
に関する人事・労務
部門との協力体制・
態勢の構築

(独)労働者健康安全機構「産業保健21」2018・1月第91号「ハラスメントと産業保健」
北里大学 医学部 公衆衛生学 堤 明純 教授『ハラスメントがメンタルヘルスに及ぼす
影響と産業保健スタッフに求められる対処』から

参考になる情報ソース (相談窓口など)



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

研修用の動画・PPTなど、様々なコンテンツが準備されています。

悩んでいる方・管理職の方、人事担当の方へ



職場内でのハラスメントで悩んだら、

あかるい職場応援団

(厚生労働省 ハラスメント対策総合サイト)

をご活用ください!!



京都労働局
マスコットキャラクター



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



「社内でハラスメント発生！」人事担当の方

人事担当の方の対応例やハラスメント関連情報をまとめました。

- ハラスメント研修資料等 ダウンロード
- 他の企業はどうしてる？
- パワーハラスメントオンライン講座
- 動画で学ぶハラスメント

「パワハラ相談対応者は、どう対応すればいいか？」 など

「ハラスメントって言われた！」管理職の方

ハラスメントで悩んでいる方の不安や苦労を和らげるための情報をまとめました。

- 言い方ひとつで変わる会話術
- 「ハラスメントって言われた！ 管理職の方」Q&A
- 動画で学ぶハラスメント

「このようなケースは、パワハラになる？ ならない？」

「パワハラにならない指導のポイント」 など

「ハラスメントで困った」悩んでいる方への支援

あかるい職場応援団 (厚生労働省 ハラスメント対策総合サイト)

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団

検索

ハラスメントで悩んでいる方の不安や苦労を和らげるための情報をまとめております。

- ハラスメントの内容をチェック
- ハラスメントにあったらどうする？ など

職場のハラスメント対策に取り組む企業へのインタビュー記事を掲載。
働きやすい職場の整備に向けて、ぜひ参考にしてください。



パンフレットや社内研修用資料など、ダウンロード資料も充実しています。



NO **あかるい職場応援団**
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。



企業の取組事例や、裁判例等を紹介するハラスメント対策の総合情報サイトです。是非ご利用ください!

こころの耳

研修用の動画・PPTなど、様々なコンテンツが準備されています。

こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

ストレスチェック後のセルフケア等

いつものセルフケア・相談

ストレスチェック制度等への対応

eラーニングで学ぶ
15分でわかるセルフケア

疲労蓄積度セルフチェック(働く方用)
家族支援用はこちら

5分でできる
職場のストレスセルフチェック
3分でできる(簡易版)

ストレスチェック制度について

ストレスチェック制度の
取り組み事例

NEW

eラーニングで学ぶ
15分でわかる
初めての交流分析2

eラーニングで学ぶ
15分でわかる
ラインによるケア

悩みを相談してみませんか
相談窓口案内

働き方改革について

職場環境改善ツール
メンタルヘルスシンポジウム

こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

新型コロナウイルス感染症対策 (こころのケア)

相談する

働く方 家族の方 事業者の方 部下を持つ方 支援する方

こころの耳 相談窓口

- こころの耳 電話相談
- こころの耳 SNS相談
- こころの耳 メール相談
- 全国医療機関検索

相談窓口案内

相談機関(事業者向け)

- 産業保健総合支援センター
- 地域窓口(地域産業保健センター)
- 登録相談機関(有料)

被災者に対するこころのケア

新型コロナウイルス感染症のまん延とその対策の影響を受けて、仕事や生活に不安やストレスを感じている方も少なくないと思います。

「こころの耳」では、こうした不安やストレスと上手に付き合う方法について、さまざまな専門家からのアドバイスをお届けします(順次追加していく予定です)。また、新型コロナウイルス感染症に関連した情報や相談窓口などを紹介しています。

みなさまの心の安定に少しでもお役にたてればと思います。

専門家からのアドバイス(こころのケア)

問い合わせ先

利用できる制度

制度概要等

総合労働相談コーナー

神奈川県内14か所あります。

- 1 雇用環境・均等部指導課
横浜市中区北仲通5-57
横浜第二合同庁舎13階
☎045-211-7358
- 2 横浜駅西口
横浜市西区北幸1-11-15
横浜STビル11階
☎045-317-7830
- 3 横浜南労働基準監督署内
横浜市中区北仲通5-57
横浜第二合同庁舎9階
☎045-211-7374
- 4 鶴見労働基準監督署内
横浜市鶴見区鶴見中央2-6-18
☎045-501-4968
- 5 川崎南労働基準監督署内
川崎市川崎区宮前町8-2
☎044-244-1271
- 6 川崎北労働基準監督署内
川崎市高津区溝口1-21-9
☎044-820-3181
- 7 横須賀労働基準監督署内
横須賀市新港町1-8
横須賀地方合同庁舎5階
☎046-823-0858
- 8 横浜北労働基準監督署内
横浜市港北区新横浜3-24-6
横浜港北地方合同庁舎3階
☎045-474-1251
- 9 平塚労働基準監督署内
平塚市浅間町10-22
☎0463-43-8615
- 10 藤沢労働基準監督署内
藤沢市朝日町5-12
藤沢労働総合庁舎3階
☎0466-23-6753
- 11 小田原労働基準監督署内
小田原市浜町1-7-11
☎0465-22-7151
- 12 厚木労働基準監督署内
厚木市中町3-2-6
厚木Tビル5階
☎046-401-1641
- 13 相模原労働基準監督署内
相模原市中央区富士見6-10-10
相模原地方合同庁舎4階
☎042-752-2051
- 14 横浜西労働基準監督署内
横浜市保土ヶ谷区岩井町1-7
保土ヶ谷駅ビル4階
☎045-332-9311

簡易・迅速・無料・秘密厳守の解決援助サービス！

総合労働相談

解雇、雇止め、賃金引下げ等の労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を受け付けております。

【費用】

無料。

【相談方法】

電話又は面談。予約不要。

【相談日時】

●総合労働相談コーナー
(横浜駅西口除く)

月曜日～金曜日 8:30～17:15

●横浜駅西口総合労働相談コーナー
月曜日～金曜日 11:00～18:30

※土曜日、日曜日、祝祭日、年末年始は受け付けておりません。

神奈川県労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、神奈川県労働局長が、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

【費用】

無料。

神奈川県紛争調整委員会によるあっせん

民事上の個別労働紛争について、神奈川県労働局長から委任を受けた神奈川県紛争調整委員会（弁護士、大学教授、特定社会保険労務士等の委員で構成）から選任されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

手続が迅速かつ簡便です。紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、合意された内容は、民法上の和解契約の効力を持ちます。

非公開のためプライバシーは保護され、あっせんを申請したことを理由に事業主が不利益な取扱いをすることが禁止されています。

【費用】

無料。

神奈川県労働局

	問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
<p style="text-align: center;">神奈川労働局</p>	<p style="text-align: center;">神奈川労働局 雇用環境・均等 部指導課</p> <p style="text-align: center;">(住所) 横浜市中区 北仲通 5-57 横浜第 2 合同 庁舎 13 階</p> <p style="text-align: center;">(電話) 045-211-7380</p> <p style="text-align: center;">【特長】 簡易・迅速・無 料・秘密厳守の 紛争解決援助サ ービス！</p>	<p>相談</p>	<p>【制度概要】 職場における性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働者の均等・均衡待遇など、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関するご相談を受け付けております。</p> <p>【費用】 無料。</p> <p>【相談方法】 電話又は面談。予約不要。</p> <p>【相談日時】 月曜～金曜 8:30～17:15 ※土曜日曜日、祝祭日、年末年始は受け付けていません。</p>
		<p>労働局長による 紛争解決の援助</p>	<p>【制度概要】 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関わる民事上の個別労働紛争について、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより、解決を図る制度です。 なお、相手方が不参加の意思表示を行った場合、解決の見込み及び合意が図られない場合、同手続きは、打切り終了となります。 非公開のためプライバシーは保護され、援助を申立したことを理由に事業主が不利益取扱いをすることは禁止されています。</p> <p>【費用】 無料。</p>
		<p>調停</p>	<p>【制度概要】 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関わる民事上の個別労働紛争に関して、労働局長から委任を受けた紛争調整委員会（弁護士、大学教授、社会保険労務士等の委員で構成）から選任された調停委員が、紛争解決に向けて調停を実施します。 なお、相手方が不参加の意思表示を行った場合、解決の見込み及び合意が図られない場合、同手続きは、打切り終了となります。 紛争当事者間で調停案に合意した場合には、合意された内容は、民法上の和解契約の効力を持ちます。 非公開のためプライバシーは保護され、調停を申請したことを理由に事業主が不利益な取扱いをすることは禁止されています。</p> <p>【費用】 無料。</p>

問い合わせ先

かながわ労働センター

本所

【住所】
横浜市中区寿町 1-4
かながわ労働プラザ 2 階
【電話】
045-662-6110
(労働相談直通番号)
045-633-6110(代)

川崎支所

【住所】
川崎市高津区溝口 1-6-12
県高津合同庁舎 4 階
【電話】 044-833-3141(代)

県央支所

【住所】厚木市水引 2-3-1
県厚木合同庁舎 3 号館 2 階
【電話】 046-296-7311

湘南支所

【住所】
平塚市西八幡 1-3-1
県平塚合同庁舎別館
【電話】 0463-22-2711(代)

【特長】

労働問題全般に関して
中立的な立場からアド
バイスします。
女性、外国人の方の専
用相談窓口があります。

かながわ労働センター
ホームページ
<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f7579/>

利用で きる制 度

相談

あっせ
ん指導

制度概要等

【制度概要】

賃金や労働時間などの労働条件、解雇や退職、パワハラ等、労働全般に関するさまざまな問題について、職員や弁護士、カウンセラーが相談を受け付けています。

【費用】 無料

【相談方法】 面談又は電話（弁護士労働相談、女性のための女性弁護士労働相談、働く人のメンタルヘルズ相談は面談のみ）

●一般労働相談（本所、川崎支所、県央支所、湘南支所）

【相談日時】 月～金曜 8:30～12:00、13:00～17:15

【電話】 左記、各所問い合わせ先へ。

●出張労働相談（本所、県央支所、湘南支所）

横須賀市、相模原市、小田原市及び開成町内にて定期的を実施。
(場所、相談日時等は <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f7131/> をご覧ください。)

●日曜労働相談（本所）

【相談日時】 毎週日曜日 9:00～12:00、13:00～17:00

【電話】 045-633-6110(代)

●夜間労働相談（本所）

【相談日時】 毎週火曜日 17:15～19:30 【電話】 045-662-6110(直)

そのほか次の相談を行っています。

詳細は <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f4083/> をご覧ください。

●女性のための労働相談（本所：弁護士による相談は事前予約制）

マザーズハローワーク横浜内で女性相談員や女性弁護士が、マザーズハローワーク相模原内で女性弁護士が、それぞれ対応。

●外国人労働相談（本所、県央支所）

大学教員、弁護士等の専門相談員が通訳とともに対応。

・中国語、スペイン語、ポルトガル語

●弁護士労働相談（本所、川崎支所、県央支所、湘南支所：事前予約制）

労働問題に関する高度な法律問題について、専門の弁護士が対応。

●働く人のメンタルヘルズ相談（本所：事前予約制）

職場の悩みや心身の不調について、専門のカウンセラーが相談に応じます。

【制度概要】

相談される方や相手方から希望があった場合、かながわ労働センターが、労使の間に入って、自主的な話し合いや、解決に向けたお手伝いをさせていただくものです。（※事案によってはあっせん指導を行えないこともあります。）

※労働組合と事業主との間の労働争議については、労働委員会の集団的労使紛争のあっせん・調停・仲裁・不当労働行為救済の制度を利用することになります。

【費用】 無料

問い合わせ先**利用できる制度****制度概要等**

かながわ労働センター

(045-662-6110)

川崎支所

(044-833-3141)

県央支所

(046-296-7311)

湘南支所

(0463-22-2711)

【特長】

公益委員・労働者委員・使用者委員の計3人のあっせん員が行います。

【注意】

労働委員会では直接あっせんの申請の受付は行っていません。事業所等の所在地を担当する労働センターにご相談ください。

個別労働関係
紛争あっせん

【制度概要】

まず、最寄りの労働センター・各支所にご相談ください。労働センターでは、相談の内容に応じた助言を行い、必要な場合にはあっせん指導（話し合いの仲介等）を行います。あっせん指導によって解決しない場合でも、労働委員会のあっせんにより、解決をはかることが適当なときには、あっせんの申請ができます。申請は労働センターで受け付けています。

あっせんは、労働者個人と使用者との労働条件やその他の労働関係に関する紛争について、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者構成のあっせん員が当事者双方の主張を聞いて、問題点を整理し、双方の歩み寄りによる解決に向けて支援します。

※ 労働者個人ではなく、労働組合と事業主との間の労働争議については、労働委員会の集団的労使紛争のあっせん・調停・仲裁又は不当労働行為救済の制度を利用することになります。

【費用】

無料。

	問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
横浜市 （横浜しごとと支援センター）	横浜しごとと支援センター （住所）中区万代町 2-4-7 横浜市技能文化会館内 （電話） 045-681-6512 【特長】 福祉部門等との連携がスムーズ！	相談 （労働相談）	【制度概要】 賃金や勤務時間などの労働条件、解雇、退職、パワハラ等、労働に関する様々な問題から、社会保険まで、随時相談を受け付けています。
			【費用】 無料。
			【相談方法】 面談又は電話。
			【相談日時】 月曜～土曜日（祝日、年末年始は除く） 9:00～17:00（月、木曜日は 20:00 まで）
		相談 （法律相談）	【制度概要】 労働問題の中でも特に複雑・困難なものや訴訟について、労働問題専門の弁護士が相談に応じます。
			【費用】 無料。
			【相談方法】 面談（事前予約制） （同一内容での相談は、1人1回限り）
			【相談日時】 土曜日（祝日、年末年始は除く） 13:00～18:00（1回約40分）

問い合わせ先**利用できる制度****制度概要等**

川崎市

①経済労働局労働雇用部

(住所)

川崎市川崎区駅前本町 11-2 川崎フロンティアビル 6階

(電話)

044-200-2272

②中原区役所地域振興課相談情報担当

(住所)

中原区小杉町 3-245

(電話)

044-744-3156

【特長】

市が行う就業支援事業等もご相談いただけます。

相談
・
情報提供

【制度概要】

賃金や勤務時間などの労働条件、解雇、退職、パワハラ等、労働に関する様々な問題について随時相談を受け付けています。

【費用】

無料。

【相談方法】

面談又は電話。

※面談に予約は不要ですが、相談員が不在の場合もあるので、事前に電話で御確認いただきますようお願いいたします。

【相談日時】

月曜～金曜日

(祝祭日、年末年始は除く)

①経済労働局労働雇用部

(JR川崎駅・京急川崎駅から徒歩1分)

10:30～13:00、14:00～17:00

②中原区役所

(JR武蔵小杉駅・東急武蔵小杉駅から徒歩5分)

8:30～12:00、13:00～15:00

※上記、常設の労働相談窓口のほか、神奈川県かながわ労働センター川崎支所と共催で、弁護士労働相談、街頭労働相談を実施しています。

[弁護士労働相談]

日程：毎月1回

会場：かながわ労働センター川崎支所

[街頭労働相談]

日程：年6回程度

会場：市内の南部、中部、北部等で実施(川崎駅周辺、武蔵溝ノ口駅周辺、東急鷺沼駅周辺など)

川崎市

問い合わせ先**利用できる制度****制度概要等**

日本司法支援センター
神奈川地方事務所
(法テラス神奈川)

法テラス神奈川

(住所) 横浜市
中区山下町2
産業貿易セン
タービル10階
(電話)
0503383-5360

(サポートダ
イヤル)
(電話)
0570-078374

【特長】
労働問題等の
様々な法律ト
ラブルに対
応!

情報提供

民事法律扶助

【サービス内容】
利用者からの問い合わせに応じて、法制度に関する情報と、相談機関・団体等に関する情報を無料で提供します。法的トラブルにあり、どのような解決方法があるのか分からない、どこに誰に相談していいのか分からないという方々に、解決のための道案内をいたします。

【費用】
無料（通話料は利用者負担）。

【利用方法】
電話又は来所。

【受付日時】
●法テラス神奈川
平日 9:00~17:00
(土日祝祭日休業)
●サポートダイヤル
平日 9:00~21:00、土曜日 9:00~17:00
(日曜祝祭日休業)

【注意点】
情報提供業務では、個別法律相談や法的判断は行っていません。
地方事務所においては消費生活専門相談員資格者など窓口対応専門職員による対応、サポートダイヤルにおいてはオペレーターによる対応となります。

【サービス内容】
経済的に余裕がない方が法的トラブルにあった時に、民事法律扶助により、無料で法律相談を行い、弁護士・司法書士の費用の立替えを行います。

【費用】
法律相談は無料
弁護士費用等の立替えについては分割での返済が必要になります。

【利用方法】
来所による面談（要予約）
電話での法律相談は行っていません。

【注意点】
収入・資産が一定基準以下の方が対象となります。要件確認の結果、該当しなかった場合は、他の機関を紹介することがあります。
弁護士費用等の立替えについては、勝訴の見込みがないとはいえないこと、民事法律扶助の趣旨に適することという条件を満たす必要があります。
行政のあっせん不調に終わった方で、弁護士等を活用して裁判や労働審判等の司法手続を行われる場合、利用できます。

問い合わせ先

神奈川県弁護士会
関内法律相談
センター
(電話)
045-211-7700

【特長】

労働に関するさまざまなトラブルについて弁護士にご相談いただけます。

利用できる制度

法律相談

制度概要等

【サービス概要】

突然の解雇や給料未払い、サービス残業、労働災害、過労死、労働条件の変更など、労働に関するさまざまなトラブルについての相談。

【費用】

相談料 45分 7,500円(税込)

【相談日時】

月曜・第2・4木曜日
13時15分から14時45分

神奈川県弁護士会
紛争解決センター
(電話)
045-211-7716

【特長】

法律の専門家が公平・中立な立場で、トラブル解決のお手伝い!

和解あっせん手続
・ 仲 裁 手 続

【サービス概要】

解雇・賃金未払等の職場トラブル、借地・借家、金銭消費貸借、相続等の紛争について、裁判所を使わず紛争解決を図る制度です。

あっせん人が当事者の話し合いによる紛争の解決を取り持つ「和解あっせん」と、仲裁人が当事者の合意に基づいて、裁判所の判決のように紛争解決のための法律的な判断をする「仲裁」の2つの手続があります。

あっせん人・仲裁人には、必ず弁護士がなり、公平・中立な立場から紛争の解決を図ります。

【費用】

有料。

申立手数料：10,800円(税込)

※申立人の負担

期日手数料：1期日につき申立人・相手方各自5,400円(税込)ずつ

※申立人・相手方双方の負担

成立手数料：解決金額に応じて決定。

※申立人・相手方双方の負担

【その他】

費用、手続等の詳細は、神奈川県弁護士会にお問い合わせいただくか、神奈川県弁護士会のホームページ(<http://www.kanaben.or.jp>)をご確認ください。

問い合わせ先**利用できる制度****制度概要等**

神奈川県
司法書士会
事務局
(相談担当)

**労働問題の
無料電話相談**

※電話相談だけでは解決できないときは、対面での相談・委任もできます(有料)。

【サービス内容】
労働問題の無料電話相談
TEL : 045-662-9133
毎週水曜日 13:00~16:00

給料・残業代・退職金・解雇予告手当などの不払い、不当解雇、職場のいじめや嫌がらせ等の労働問題の悩みに、司法書士が解決に向け親身になって相談をお受けします。

※司法書士の紹介は、随時下記にお問い合わせください。神奈川県司法書士会より、労働問題に詳しい司法書士をご紹介します。

神奈川県司法書士会
横浜市中区吉浜町1番地
TEL : 045-641-1372

神奈川県司法書士会

神奈川県司法書士会調停センター

住所 : 横浜市中区吉浜町1
電話 : 045-641-1553

【特長】

- ・全件、法律家(司法書士)が調停人に就きます。
- ・利用者の自己決定を尊重することを理念にしています。
- ・利用者双方が同席する調停を実施します(例外あり)。
- ・土日・夜間の調停実施が可能。
- ・調停人が出張することが可能。

ADRセンター
裁判外紛争解決
手続
(ADR)による
調停

【サービス概要】
金額が140万円以内のトラブルについて、調停を実施しています。残業代の未払いやパワハラなど職場でのトラブルに対応いたします。
労働問題以外にも、貸したお金の返済やお住まいの家賃・敷金のトラブルなど、身近なトラブルを扱っています。

【費用】

- 有料。
- トラブルの内容が30万円以下の場合
申込手数料 5,000円+消費税
調停1回の費用 5,000円+消費税
 - トラブルの内容が30万円を超えて140万円以下の場合
申込手数料 20,000円+消費税
調停1回の費用 10,000円+消費税

問い合わせ先**利用できる制度****制度概要等****神奈川県社会
保険労務士会**

(所在地)
横浜市中区真砂町4-43
木下商事ビル4階
労務相談室

(電話)
045-650-5740

総合労働相談

【サービス内容】
賞金の不払い、パワハラ、退職勧奨など労働問題全般に関する疑問に社会保険労務士がお答えします。

【費用】無料
相談は、電話・面談共に最長30分程度
でお願いしております。
主として問題解決の方向性をアドバイス
します。

【利用方法・相談時間】
●電話相談
毎週 火曜日、木曜日 10時より16時まで
●面談相談
毎週 火曜日、木曜日 10時より15時まで
(面談は、事前予約が必要です。)

**神奈川県社会
保険労務士会****社労士会労働
紛争解決セン
ター—神奈川**

受付・事前相談を労務
相談室で行っております。
(電話) 045-650-5740

【特長】
労働関係諸法
令の専門家と
しての強みを
発揮！

**労働紛争解決
センターによる
あっせん**

【制度概要】
主に、労働関係諸法令の専門家である特定
社会保険労務士(あっせん員)が、職場のト
ラブル(解雇、賞金問題等)の当事者(労働
者・経営者)双方の言い分を交互に聴きな
がら、話し合いによって、簡易、迅速、安価に
円満解決を図ります。
気軽に利用でき、迅速に解決でき、円満に
解決でき、低廉に解決できる制度です。

あっせんを行うに当たって「労働者」と
「経営者」は、それぞれ別の部屋が用意され
るので両者が顔を合わせることはありません。

【費用】有料。申立手数料3,000円プ
ラス税。

但し、平成27年度は、無料で行って
おります。

問い合わせ先

行政書士ADR
センター神奈川

〒231-0023

横浜市中区山下
町2番地 産業
貿易センタービ
ル7階

☎045-577-6322

【特長】

センターが実施
する調停人養成
研修を修了した
調停人が話し合
い解決のサポート
を行う

利用できる制度

ADRセンター
での話し合いによ
る紛争解決

制度概要等

【サービス内容】

【取扱う紛争】

●神奈川県内において発生した自転車の走行に起因する交通事故(自転車と自転車、自転車と人、自転車と物)

●神奈川県内に事業所(派遣先の事業所を含む)を有する事業者に雇用されている外国人を一方または双方の当事者とする、当該事業所内における労働環境、職場環境に関する紛争及び神奈川県内の学校、専修学校、各種学校に在籍する外国人を一方または双方の当事者とする、教育環境に関する紛争。

【利用方法・相談時間】

●電話相談
(毎週火曜日と木曜日 午後1時～4時)

●面談相談
(毎週火曜日と木曜日 午後1時～4時)

※電話相談で、紛争内容の概略をお伺いします。

電話相談の結果、当センターの利用を希望される場合、若しくは制度の内容のより詳しい説明を希望する人には来所いただき、重要事項の説明を行います。

【制度概要】

行政書士ADRセンター神奈川では、当事者の話し合いによって、紛争事案に対する合意の成立をめざします。

話し合いでは、専門的な経験と所定の研修をつんだ調停人がサポートします。

話し合いは、3回以内の期日で解決をめざしています。

【費用】

申立手数料 2,000円(消費税別)

期日手数料 調停期日一回につき、申立人、相手方双方各2,000円(消費税別)

※ 申立手数料は申立人の負担

※ 第1回目の期日手数料は原則、申立人が相手方の分も含め負担する。ただし、話し合いにより折半することも可

問い合わせ先

利用できる制度

裁 判 所

各地方裁判所

横浜地方裁判所第7民事部
(住所) 横浜市中区日本大通
9番地
(電話) 045-345-4227

各簡易裁判所

横浜簡易裁判所
(住所) 横浜市中区日本大通
9番地
(電話) 045-662-6971

【各手続の概要】

- 民事調停手続（簡易裁判所）
調停主任（裁判官又は調停官）と一般国民から選ばれた調停委員2名以上が調停委員会を構成し、簡易な事案から複雑困難な事案まで実情に応じた話し合いによる解決を図る手段です。
双方が話し合うことを基本としており、必ずしも詳細な主張書面や証拠は必要とされませんので、自分1人でも手続を行うことができます。
- 少額訴訟手続（簡易裁判所）
原則として1回の審理で判決がされる特別な訴訟手続で、60万円以下の金銭の支払いを求める場合に限り利用することができます。
事前に証拠等を準備する必要がありますが、複雑困難ではない事案の解決に有用な手続ですので、自分1人でも手続を行うことができます。
- 労働審判手続（地方裁判所）
労働審判官（裁判官）と労働関係の専門家である労働審判員2名が労働審判委員会を構成し、原則として3回以内の期日で、調停（話し合い）による解決を試みながら、話し合いがまとまらない場合は審判を行う手続です。審判に対して異議申立てがあれば、訴訟に移行します。
事前に証拠等を準備し、主張を的確に行う必要があるため、利用にあたっては、弁護士に依頼することが望ましいでしょう。
- 民事訴訟手続（簡易裁判所・地方裁判所）
裁判官が双方の主張を聴いたり、証拠を調べたりして、最終的に判決によって解決を図る手続です。請求する金額が140万円以下の場合には簡易裁判所、140万円を超える場合は地方裁判所の取扱いとなります。手続の途中で双方の解決の合意ができれば、和解によって終了することもあります。
厳格な手続の下、主張と証拠に基づいて権利関係を明らかにしていく手続であるため、当事者は主張と証拠の提出を的確に行う必要があります。利用にあたっては、弁護士等に依頼することが望ましいでしょう。

【費用】

上記手続のいずれについても申立手数料等が必要になります。手数料の金額は、手続の種類や請求する金額によって異なります。

【ご注意】

裁判所では、上記手続に関する問合せにお答えしたり、案内用リーフレットをお渡ししたりできます。なお、労働相談、法律相談及び弁護士等の紹介は行っておりません。

上記手続以外にも、仮処分手続や支払督促手続等があります。

当センターの産業保健4事業

1

産業保健推進センター事業

2

メンタルヘルス対策支援事業

3

治療と仕事の両立支援事業

4

地域産業保健センター事業

個別訪問支援による

メンタルヘルス 対策の普及促進

メンタルヘルス対策に精通した専門スタッフが中小規模事業場に赴き、職場のメンタルヘルス対策推進のための支援を行います。

また、管理監督者等を対象としたメンタルヘルス教育も実施します。



職場における心の健康づくり



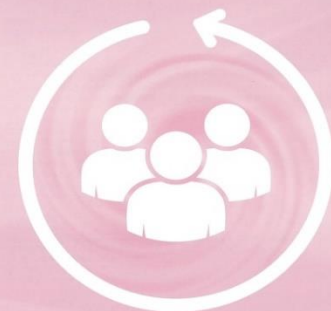
メンタルヘルス対策支援のご案内

- 「心の健康づくり計画」の策定にかかる支援
- ストレスチェック制度の導入に関する支援
- 職場復帰支援プログラムの作成支援 等

メンタルヘルス対策促進員が中小規模事業場に赴き、ストレスチェック制度の導入や「心の健康づくり計画」の策定について具体的なアドバイスをするなど、職場の**メンタルヘルス対策推進のための支援**を行います。また、**管理監督者や若年層の方々を対象としたメンタルヘルス教育**も実施しています。休職からの職場復帰に向けた**「職場復帰支援プログラム」**の策定に関しても、当センター・独自に作成した”ガイドライン”をお渡ししながら、専門的なアドバイスを行います。

神奈川産業保健総合支援センター

「職場復帰支援プログラム」 構築のためのガイドライン



たとえば こんな内容について

メンタルヘルス対策促進員が事業場を訪問し、心の健康づくり計画、ストレスチェック制度の導入等のアドバイスをします。

- パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策に関するライン研修・スタッフ研修を実施したいが、講師を派遣してもらえるか。
- 監督署から「心の健康づくり計画」を策定するように指導されたが、どのようにすればよいのか。
- 監督署から、ストレスチェックの集団分析結果を職場環境改善に繋げるように指導されたが、どうすればよいのか。
- 社内のメンタルヘルスに関する相談体制はどのようにすればよいのか。
- ストレスチェック制度をどのような手順で実施したらよいのか。
- 管理職向けの教育・研修はどのように行ったらよいか。
- 若年労働者(20歳代)向けの教育・研修はどのように行ったらよいか。
- 職場復帰支援プログラムはどのようにすればよいのか。

メンタルヘルス対策関係助成金の紹介

中小企業・事業者の皆さまへ

イキイとした職場環境づくりを応援します！ メンタルヘルス対策関係助成金

- ① 心の健康づくり計画助成金
- ② ストレスチェック助成金
- ③ 職場環境改善計画助成金



メンタルヘルス対策に取り組むことは、従業員とその家族の幸せを確保するだけでなく、働きやすい職場環境の実現等を通じて企業の生産性向上にもつながります。

助成金を活用してメンタルヘルス対策を始めてみませんか。ストレスチェックの集団分析・職場環境改善など、具体的なメンタルヘルス対策の取組は、産業保健総合支援センターの専門家の支援を活用して進めましょう。



① 心の健康づくり計画助成金活用のポイント

メンタルヘルス対策促進員の助言・指導を受けて「心の健康づくり計画」を作成・実施した場合、助成金（一律10万円）が受けられます

ポイント① メンタルヘルス対策促進員の支援を受けましょう
「メンタルヘルス対策促進員」（※）に、メンタルヘルス対策の取り組み方について、助言・指導を依頼してください。
※ 産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門スタッフ。活用は無料です。

ポイント② 心の健康づくり計画を作成・実施しましょう
メンタルヘルス対策促進員の助言・支援を受けながら「心の健康づくり計画」を作成して、メンタルヘルス対策を実施しましょう。

ストレスチェック助成金、職場環境改善計画助成金 ➡ 裏面へ

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構

② ストレスチェック助成金 活用のポイント

小規模事業場が医師と契約^①してストレスチェックを実施^②した場合、助成金（1人につき500円、面接指導等1回につき最大21,500円）が受けられます

ポイント① 医師と契約しましょう

面接指導等の実施について医師と契約してください。

ポイント② ストレスチェックを実施しましょう

ストレスチェックを実施し、ストレスの高い従業員には「医師による面接指導」を実施し、健康確保のための意見をもらいましょう。



③ 職場環境改善計画助成金（事業場コース）活用のポイント

ストレスチェックの集団分析^①の結果を活用して、「職場環境改善計画」を作成し、実施^②した場合、助成金（最大10万円）が受けられます

ポイント① ストレスチェック結果の集団分析を行いましょう

ストレスチェックを実施し、その結果について、職場単位の「集団分析」を行いましょう。

ポイント② 職場環境改善計画を作成・実施しましょう

専門家（※）の指導に基づき、集団分析の結果を活用した「職場環境改善」について、計画を作成して実施しましょう。

※ 産業医等の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士 等

助成金の詳しい内容は、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。

<https://www.johas.go.jp>

産業保健関係助成金

検索

助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの産業保健総合支援センターでお受けしています。



0570 - 783046

ナヤミヨシロウ

受付時間
9時～12時
13時～18時
(土日祝日を除く)

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。

中小企業・事業者の皆さまへ

イキイキした職場環境づくりを応援します！ メンタルヘルス対策関係助成金

- ① 心の健康づくり計画助成金
- ② ストレスチェック助成金
- ③ 職場環境改善計画助成金



メンタルヘルス対策に取り組むことは、従業員とその家族の幸せを確保するだけでなく、働きやすい職場環境の実現等を通じて企業の生産性向上にもつながります。

助成金を活用してメンタルヘルス対策を始めてみませんか。ストレスチェックの集団分析・職場環境改善など、具体的なメンタルヘルス対策の取組は、産業保健総合支援センターの専門家の支援を活用して進めましょう。



① 心の健康づくり計画助成金活用のポイント

メンタルヘルス対策促進員の助言・指導を受けて「心の健康づくり計画」を作成・実施した場合、助成金（一律10万円）が受けられます

ポイント① メンタルヘルス対策促進員の支援を受けましょう

「メンタルヘルス対策促進員」（※）に、メンタルヘルス対策の取り組み方について、助言・指導を依頼してください。

※ 産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門スタッフ。活用は無料です。

ポイント② 心の健康づくり計画を作成・実施しましょう

メンタルヘルス対策促進員の助言・支援を受けながら「心の健康づくり計画」を作成して、メンタルヘルス対策を実施しましょう。

ストレスチェック助成金、職場環境改善計画助成金 ➡ 裏面へ



心の健康づくり計画助成金

対象	登記上の本店又は本社機能を有する労災保険加入事業場
取組要件	<ul style="list-style-type: none">○メンタルヘルス対策促進員の助言・支援に基づいて令和元年度以降、新たに「心の健康づくり計画」を作成していること○作成した「心の健康づくり計画」を労働者に周知し、同計画に基づく具体的なメンタルヘルス対策を実施していること○「心の健康づくり計画」に基づく具体的なメンタルヘルス対策が実施されたことについて、メンタルヘルス対策促進員の確認を受けていること
助成内容	上記・要件を満たす取組に一律支給
助成金額	1法人又は1個人事業主 当たり、一律10万円(但し、将来にわたり1回限りの助成)

② ストレスチェック助成金 活用のポイント

小規模事業場が**医師と契約^①**して**ストレスチェックを実施^②**した場合、助成金（1人につき500円、面接指導等1回につき最大21,500円）が受けられます

ポイント① 医師と契約しましょう

面接指導等の実施について医師と契約してください。

ポイント② ストレスチェックを実施しましょう

ストレスチェックを実施し、ストレスの高い従業員には「医師による面接指導」を実施し、健康確保のための意見をもらいましょう。



③ 職場環境改善計画助成金(事業場コース) 活用のポイント

ストレスチェックの**集団分析^①**の結果を活用して、「**職場環境改善計画**」を作成し、**実施^②**した場合、助成金（最大10万円）が受けられます

ポイント① ストレスチェック結果の集団分析を行いましょ

ストレスチェックを実施し、その結果について、職場単位の「集団分析」を行いましょ。

ポイント② 職場環境改善計画を作成・実施しましょ

専門家（※）の指導に基づき、集団分析の結果を活用した「職場環境改善」について、計画を作成して実施しましょ。

※ 産業医等の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士 等

助成金の詳しい内容は、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。

<https://www.johas.go.jp>

産業保健関係助成金

検索

助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの産業保健総合支援センターでお受けしています。



ナビダイヤル

0570 - 783046

ナヤミヨシロウ

受付時間
9時～12時
13時～18時
(土日祝日を除く)

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。

ストレスチェック助成金

対象	50人未満規模の労災保険加入事業場
取組要件	<ul style="list-style-type: none"> ① (ストレスチェックの「実施者」を定めた)ストレスチェックの実施 ② ストレスチェックに関する医師の活動—医師との契約に基づき、「ストレスチェック関係の医師による活動」の全部又は一部を行わせる体制が整備されていること
助成内容	<ul style="list-style-type: none"> ① ストレスチェックの実施費用 ② ストレスチェック関係の医師の活動費用
助成金額	<ul style="list-style-type: none"> ① 年1回のストレスチェックを実施した場合の実施人数分の費用：500円/1従業員(税込) ② 医師の活動の実施回数分(上限3回)の費用：1回の活動につき21,500円(税込)

② ストレスチェック助成金 活用のポイント

小規模事業場が医師と契約^①してストレスチェックを実施^②した場合、助成金（1人につき500円、面接指導等1回につき最大21,500円）が受けられます

ポイント① 医師と契約しましょう

面接指導等の実施について医師と契約してください。

ポイント② ストレスチェックを実施しましょう

ストレスチェックを実施し、ストレスの高い従業員には「医師による面接指導」を実施し、健康確保のための意見をもらいましょう。



③ 職場環境改善計画助成金(事業場コース) 活用のポイント

ストレスチェックの集団分析^①の結果を活用して、「職場環境改善計画」を作成し、実施^②した場合、助成金（最大10万円）が受けられます

ポイント① ストレスチェック結果の集団分析を行いましょう

ストレスチェックを実施し、その結果について、職場単位の「集団分析」を行いましょう。

ポイント② 職場環境改善計画を作成・実施しましょう

専門家（※）の指導に基づき、集団分析の結果を活用した「職場環境改善」について、計画を作成して実施しましょう。

※ 産業医等の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士 等

助成金の詳しい内容は、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。

<https://www.johas.go.jp>

産業保健関係助成金

検索

助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの産業保健総合支援センターでお受けしています。



0570 - 783046

ナ ヤ ミ ヲ シロウ

受付時間
9時～12時
13時～18時
(土日祝日を除く)

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。

職場環境改善計画助成金

対象	労災保険加入事業場
取組要件	<ul style="list-style-type: none"> ① ストレスチェック実施後の集団分析を実施していること ② 平成29年度以降、専門家と職場環境改善指導に関する契約を締結していること ③ 契約した専門家から管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、労働者からの意見聴取で得られた情報、産業保健スタッフの職場巡視で得られた情報等も勘案して職場環境の評価を受け改善すべき事項について指導を受けていること ④ 専門家の指導に基づいて「職場環境改善計画」を作成、同計画に基づき職場環境の改善の全部又は一部を実施していること ⑤ 同計画に基づき職場環境の改善が実施されたことの確認を専門家から受けていること
助成内容	契約に基づく専門家の指導費用
助成金額	10万(上限)(但し、将来にわたり1回限り)

建設業の元方事業者の方へ！イキイキした現場環境づくりを応援します！！

職場環境改善計画助成金 (建設現場コース)



【概要】 建設業の元方事業者が、建設現場でストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえ、専門家による指導に基づき職場環境の改善を実施した場合に、指導費用の助成を受けることができる制度です。



【助成対象等】

助成対象

建設現場^(※1)において、ストレスチェック^(※2)実施後の集団分析結果を踏まえ、専門家^(※3)の助言・指導に基づき、職場環境改善計画を作成し、改善を実施した場合に、元方事業者が負担した専門家による指導費用を助成します。

助成額 (上限額)

1 建設現場当たり税込み100,000円を上限とします。^(※4)

※1) 労働者数が常時50人以上の建設現場です。

※2) 労働安全衛生法第66条の10で規定する「心理的な負担の程度を把握するための検査」またはこの検査に準じて労働者の氏名を問わず無記名方式で実施する検査です。

※3) 産業医等の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職のほか、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士

・労働安全コンサルタントで安全管理業務の3年以上従事者、又は統括安全衛生責任者の3年以上経験者で、一定の研修(詳細は当機構ホームページ「職場環境改善計画助成金(建設現場コース)」の「手引」を参照)を修了した者

※4) 助成は「建設現場」単位で、将来にわたり1回限りです。(同一年度中に同一県内の建設会社に対する助成の支給は1回限りとなります。)

【令和元年10月からの主な変更点】

- 職場環境改善計画の作成に当たり **メンタルヘルス対策促進員の助言等** から **専門家による助言等** に変更
- 助成対象が **機器・設備購入(リース等含む)費用(上限50,000円)** から、**指導費用(上限100,000円)** に、支給回数が同一年度同一県内の建設会社に **最大2回** から、**1回限り** に変更
- 支給申請時の書類に **「ストレスチェック実施後の集団分析結果」** を追加

まずは本助成金について、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください

<https://www.johas.go.jp>

産業保健関係助成金

検索

本助成金に関する御不明な点について

ナビダイヤル

0570-783046

受付時間：9時～12時 / 13時～18時(土日祝日を除く)

ナヤマシロウ

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています

職場環境改善計画助成金(建設現場コース)

対象

元方事業者・関係請負人の労働者数が**50人以上**の労災保険適用・建設現場

取組要件

- ① 元方事業者がストレスチェック実施後の集団分析を実施していること
- ② 元方事業者が令和1・10月以降、専門家と職場環境改善に関する契約を締結していること
- ③ 令和1・10月以降新たに、専門家からストレスチェック実施後の集団分析結果の見方やストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえた職場環境改善手法について指導を受けていること
- ④ 専門家の指導に基づき、「職場環境改善計画」を作成、同計画によって職場環境の改善の全部又は一部を実施していること
- ⑤ 同計画に基づき職場環境の改善が実施されていることの確認を専門家から受けていること

助成内容

職場環境改善計画の作成と同計画による職場環境改善に関する専門家の指導費用

助成金額

1建設現場当たり10万(上限)(将来にわたり1回限り)ーなお、同一年度中に同一県内の建設会社に対する助成金の支給は1回限り

助成金による支援メニュー 一覧

助成金

<https://www.johas.go.jp/tabid/1689/Default.aspx>

助成金の種類	助成金・金額(上限)	制限
小規模事業場産業医活動助成金		
産業医コース	10万円/6か月	2回まで
保健師コース	10万円/6か月	2回まで
直接健康相談環境整備コース	10万円/6か月	2回まで
治療と仕事の両立支援助成金		
環境整備コース	20万円	1回限り
制度活用コース	20万円	1回限り
メンタルヘルス対策関係助成金		
心の健康づくり計画助成金	10万円	1回限り
ストレスチェック助成金		
ストレスチェックの実施	500円/人	1回/1年 何年間でも
医師の活動費用	21,500円/回	3回まで
職場環境改善計画助成金	10万円	1回限り
職場環境改善計画助成金(建設現場コース)	10万円/現場	同一年度・同一県内 1現場のみ

●神奈川県内の地域産業保健センター 一覧

名称	対象地区	所在地	電話番号 FAX 番号
①横浜南地域産業保健センター	磯子区・金沢区・港南区・南区・中区	横浜市金沢区金沢町 48 金沢区三師会館内	045-782-8785 045-783-6740
②鶴見地域産業保健センター	鶴見区	横浜市鶴見区鶴見中央 3-4-22 鶴見区医師会内	045-521-2738 045-521-2738
③川崎南地域産業保健センター	川崎区・幸区	川崎市川崎区榎町 1-8 ニッコービル4階 402号	044-200-0668 044-742-6275
④川崎北地域産業保健センター	中原区・高津区・宮前区・多摩区・麻生区	川崎市中原区上小田中 6-10-1 中央セントラルマンション1階	044-322-0314 044-322-0315
⑤三浦半島地域産業保健センター	横須賀市・逗子市・三浦市・三浦郡	横須賀市新港町 1-11 横須賀市医師会館内	046-822-3053 046-822-3053
⑥横浜北地域産業保健センター	神奈川区・西区・港北区・緑区・都筑区・青葉区	横浜市神奈川区反町 1-8-4 はーと友神奈川 3階 神奈川区医師会内	045-313-9187 045-313-9187
⑦平塚地域産業保健センター	平塚市・秦野市・伊勢原市・中郡	平塚市東豊田 448-3 平塚市医師会内	0463-52-0355 0463-52-0356
⑧湘南地域産業保健センター	藤沢市・鎌倉市・茅ヶ崎市・高座郡	藤沢市藤沢 976-2 秀明ビル 402号	0466-27-6238 0466-27-6238
⑨県西地域産業保健センター	小田原市・南足柄市・足柄上郡・足柄下郡	小田原市久野 115-2 おだわら総合医療福祉会館 4階	0465-66-6040 0465-66-6044
⑩県央地域産業保健センター	厚木市・大和市・座間市・海老名市・綾瀬市・愛川町・清川村	厚木市中町 1-8-24 リバーサイドビル 602号	046-223-8072 046-223-8072
⑪相模原地域産業保健センター	相模原市	相模原市中央区中央 3-12-3 相模原商工会議所 新館 4階	042-707-4225 042-707-4225
⑫横浜西地域産業保健センター	旭区・泉区・栄区・瀬谷区・戸塚区・保土ヶ谷区	横浜市戸塚区戸塚町 4711-1 オセアン矢沢ビル 3階 304号	045-861-5600 045-435-5668

※申込用紙はホームページから <https://www.kanagawas.johas.go.jp/>



独立行政法人 労働者健康安全機構

神奈川県産業保健総合支援センター

<https://www.kanagawas.johas.go.jp/>

専門的研修
各種セミナー

1

相談対応

2

情報提供
広報啓発

3

メンタルヘルス
対策の普及促進

4

治療と仕事の
両立支援

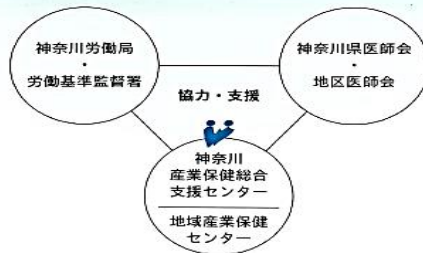
5

地域産業保健
センター

6

働くあなたの健康と安全のために

産業保健活動に携わる皆様を応援します



健康で快適な職場が求められています

本格的な高齢化社会の到来、産業構造の変化、技術革新に伴う作業態様の変化等により、生活習慣病の一層の増加、就労に伴う疲労・ストレスの増大、その他作業に関連した疾患の問題が大きな社会的関心を集めています。そこで、独立行政法人労働者健康安全機構では、勤労者の健康確保を図るため、産業医、地域産業保健センターをはじめとする産業保健関係者・関係機関を支援し、産業保健活動の一層の活性化を図る拠点として、都道府県ごとに産業保健総合支援センターを設置しております。神奈川県においては、神奈川県医師会をはじめ、関係機関のご協力と連携のもとに、平成8年に神奈川県産業保健総合支援センターが開設されました。