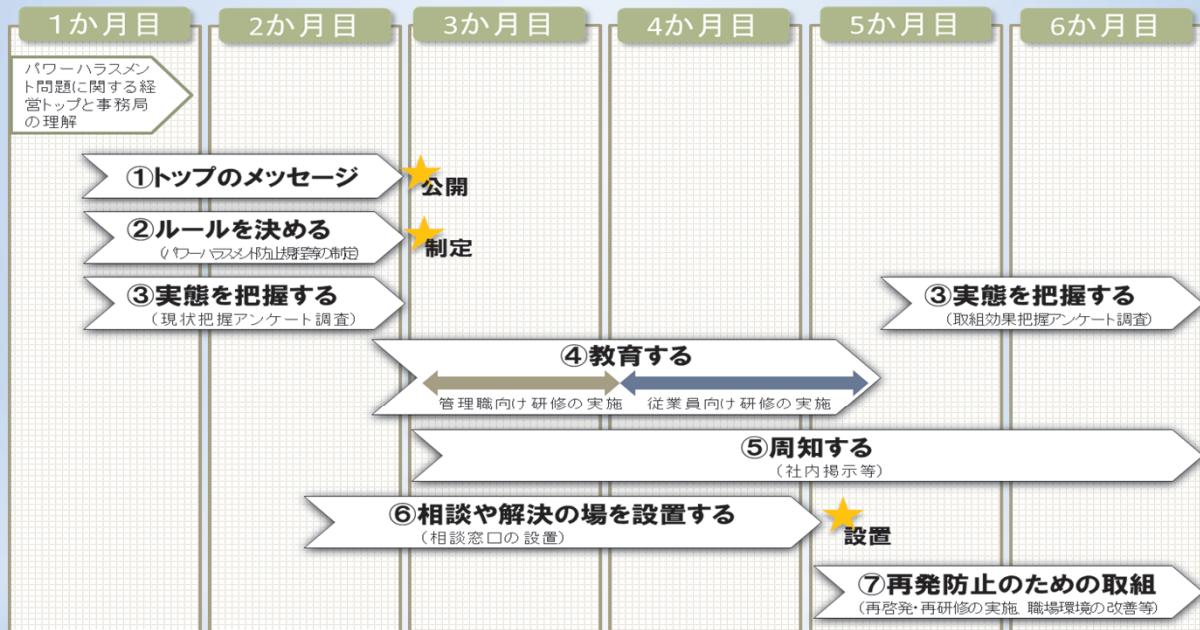


# パワーハラスメント対策導入マニュアル（概要）

～予防から事後対応までサポートガイド～

## ◆ パワハラ対策の基本的な7つのメニューを6か月で導入するモデルプラン



※このほか、既に取り組を進めている企業の取組スケジュール例も掲載

## ◆ それぞれのメニューごとにポイントを解説

3.本マニュアルを活用した取組の実施 3.2.ルールを決める

### 3.2. ルールを決める

**ポイント**

- ✓ 労使一体で取組を進めるために、労働協約や労使協定などでルールを明確化することが効果的です。
- ✓ 罰則規定の適用条件や処分内容、また、相談者の不利益な取扱いの禁止などを明確に定めましょう。
- ✓ ルールは、従業員にとって分かりやすく、できる限り具体的な内容としましょう。
- ✓ 就業規則などにルールを盛り込む場合には、事前に労働組合や労働者の代表などの意見を聴くことが求められています。就業規則の変更の目的や意義を十分伝え、意見交換した上でルールを決めましょう。
- ✓ 就業規則を変更した場合は、その内容の周知が義務付けられています。従業員への説明会や文書の配布なども忘れず実施しましょう。

**■ ルールの種類**

- 就業規則その他の職場の服務規律等を定めた文書で、パワーハラスメント行為を行っていた者については、懲戒規定等に基づき厳正に対処する旨を定めます。このとき、パワーハラスメント防止についてより詳細な規定を定みたい場合は、就業規則に委任の根拠規定を設けて、パワーハラスメント防止規程を定めることも有効です。
- また、職場のパワーハラスメント防止について、「労使協定」を締結し、労使で協力して取り組んでいる例もあります。

**■ ルールの例**

- 就業規則、労使協定の例を、次に掲載しますので参考にしてください。

3.本マニュアルを活用した取組の実施 3.2.ルールを決める

【就業規則本文中に、パワーハラスメントの禁止規定を定め、懲戒規定と連動させる例】

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第〇〇条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(懲戒の種類)

第〇〇条 会社は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

(略)

(懲戒の事由)

第〇〇条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

(略)

① 第〇〇条に違反したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第〇〇条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

(略)

② 第〇〇条に違反し、その情状が悪質と認められるとき

出典：「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」

# ◆ パワハラ対策導入をサポートする豊富な参考資料

参考資料 3

管理職向け研修資料  
～職場のパワーハラスメントを考える～

4-6. パワーハラスメントと業務指導

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。
- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

- ✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が、「何やってんだ！」と叱った。  
→それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと言う。
- ✓ それが日常的に繰り返される。  
→パワーハラスメント行為となります。

業務指導は必要です。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、萎縮することなく、自信を持って温かく業務指導を行いましょう。

個々の企業の状況に合わせて  
加工可能なファイルで  
ダウンロード可能！

(裏面) パワーハラスメント相談記録票 受付NO

【相談内容の整理】

類型	具体例	相談内容への当てはめ	社内規程上の位置付け
①身体的な攻撃	暴行、障害		
②精神的な攻撃	脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言、人格否定的発言		

参考資料8 別添 (表面) パワーハラスメント相談記録票 受付NO

【相談者の情報】

相談受付日時	年 月 日
氏名	
所属	
連絡先 (内線又は携帯)	
メールアドレス	◎
社員番号	

【内容】

いつ	誰から(相談者との関係)	どのような (受けた場所、状況、パワハラと感じた具体的な言動など)	同僚や目撃者の有無 / 所属や名前など
① 年 月 日 時 ころ			
② 年 月 日 時 ころ			
③ 年 月 日 時 ころ			
④ 年 月 日 時 ころ			

## ◆ 5月中旬以降、全国で5万部配布

## ◆ 「あかるい職場応援団」サイトに掲載

- パワハラ対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」  
<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/download>
  - 都道府県労働局・労働基準監督署
  - 都道府県労政主管部局
  - 経営者協会、商工会議所、中小企業団体中央会
  - 日本労働組合総連合会
  - 社会保険労務士会
- 等

## ◆ 7月以降、47都道府県63か所以上でマニュアルを活用したセミナーを開催

- 事業委託先の(株)東京海上日動リスクコンサルティングのWebサイトより、6月1日から申し込み受付開始