

# 労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年  
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。  
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

## 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～ の要素全てを満たす行為をいいます。

**優越的な関係を背景とした言動  
業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの  
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は該当しません。

## 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、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	殴打、足蹴りを行う。 相手に物を投げつける。
<b>2 精神的な攻撃</b> 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。 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	1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。
<b>4 過大な要求</b> 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	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。
<b>5 過小な要求</b> 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	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。 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	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。

個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が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、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

## 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

<b>事業主の方針等の 明確化および周知・啓発</b>	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 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文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
<b>相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備</b>	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること 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
<b>職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応</b>	事実関係を迅速かつ正確に確認すること 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 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 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
<b>併せて講ずべき措置</b>	相談者・行為者等のプライバシー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 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 労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。</b>

## 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、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は、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 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の取り組み**を行うこと  
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 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行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
  - ・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)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
  - ・相談体制の整備
  - ・被害者への配慮のための取り組み  
(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り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

## 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課 電話番号 052-857-0312

### 社内の体制整備に活用できる情報・資料

事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料  
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために [検索](#)



あかるい職場応援団 HP [検索](#)



**無料**

4年4月から 中小企業もパワハラ防止対策が義務化

何をしないといけないか、やらないとどうなるかをインターネットでご覧ください

# パワハラ防止対策を分かり易く学ぶセミナー

何をしないといけないの？

## 1. 方針の明確化と社員への周知・啓発



## 4. 相談窓口担当者と企業が迅速・適正に対応



## 2. 行為者への方針・対応を就業規則に規定し社員に周知・啓発



## 5. 相談者・行為者のプライバシー保護と社員への周知



出勤停止14日間

## 3. 相談窓口を決め社員に周知



## 6. 相談者の不利益扱い禁止を定め社員への周知・啓発



！ やらないとどうなるの？ どえりゃあ事になります

### 1. 労働者からの訴え



最近是在職中の労働者も、賠償請求等を企業に行います

### 2. 行政指導・企業名公表



行政は指導勧告等ができ、悪質時は企業名を公表します

### 3. 都道府県労働局紛争調整委員会あつせん



委員会より通知がありパワハラ等の紛争を1回2時間で解決します

### 4. 地方裁判所労働審判



民事問題を2時間3回で解決。和解金・代理人費用も高額に

### 5. 合同労組団体交渉



労働のプロ。社外労組(ユニオン)との対峙を余儀なくされます

### 6. 裁判



賠償額・費用・時間はとんでもないものに。裁判名は被告企業名

## 2. 内 容

パワハラ問題等の講演・企業指導で今最も人気の公認心理師と、企業側の立場で様々な労働問題を解決する凄腕弁護士が講師で、事例を交えてパワハラ問題の対応を解説します。また、単独での対応が難しい企業様のために、労働基準協会が実施するパワハラ防止活動もご紹介します。

### (1)労働劇で学ぶ

#### 「パワハラって何？会社は何をすれば良いの？」

講師 フローリッシュ社労士事務所 所長 公認心理師

特定社会保険労務士・シニア産業カウンセラー 新美智美氏

##### 【講師紹介】

多くの企業からハラスメント等の相談を受け、行政や労働基準協会のハラスメント防止研修、社員研修等の講師を担当。また、労働基準協会のパワハラ等相談代行機関「勤労者労働総合相談センター」のセンター長も務める。労働基準協会が実施する労働劇「まさかパワハラ加害者になるなんて」の脚本・劇中の解説を務め、企業の担当者から好評を得ている。



年間100講演。パワハラ問題で今最も人気の講師です。

### 労働劇 「パワハラを大事件にしないために」 の内容



営業の笠寺課長。成果の上からない熱田さんを怒鳴ります



総務の相談窓口は全く頼りにならない



熱田さんは合同労組(ユニオン)に相談をしその組合員となった



そして会社とユニオンとの激しい団体交渉。会社を揺るがす事態に

### (2) “そんな対策できない”と思われた企業様に

#### 「パワハラ防止のための労働基準協会の活動」

講師 一般社団法人 名北労働基準協会 ホワイト企業推進本部長 石田和彦

##### 【ご説明内容】

一つの企業で相談対応等の知識、技能が必要なパワハラ防止対策を行うには限界があります。労働基準協会では、パワハラ等に関する企業の相談、社内研修、相談業務代行、事案解決等の活動を広範囲に行っております。ぜひともご活用ください。



労働劇ではパワハラ上司を演じます。

### (3)特別講演

#### 「パワハラ事件がこじれると どうなるの？」

講師 宮澤俊夫法律事務所 所長 弁護士 宮澤俊夫氏

##### 【講師紹介】

金沢大学法学部を卒業し司法試験合格。東京地方検察庁検事に任官し、昭和63年に名古屋法務局訟務部付検事を最後に退官。企業法務を多く手掛ける凄腕弁護士。愛知労働局労災法務専門員・公共調達監視委員会委員長、愛知県仕事と生活の調和推進事業検証委員会委員長、愛知県雇用労働相談センター代表弁護士、愛知県弁護士会民事弁護委員等要職を歴任。愛知県下各労働基準協会が開催する数多くのセミナー・講座の講師を務め、企業側での目線とち密な解説には定評がある。



「何でもパワハラ」に異議を唱える企業側凄腕弁護士です。

## 3. お申し込み方法

- ・下記の申込書を名北労働基準協会へFAXでご提出ください。
- ・お申込み後一週間以内に、視聴用パスワードを記載した受講票と、視聴方法のご案内をお送りいたします。 ※視聴可能期間は令和4年6月末日までです。

【お問合せ先】(一社)名北労働基準協会 TEL:052-961-3655 FAX:052-962-1670

令和3年 月 日 パワハラ防止対策を分かり易く学ぶセミナー インターネット受講申込書

事業場名			TEL	( )	—
			FAX	( )	—
事業内容			労働者数	人	
所在地	〒				
お申込者	No	氏名	所属部署・職名	No	氏名

会員番号※

No. 記入不要です。※会員番号 名北協会会員のみご記入ください。分からない場合は未記入でも結構です。  
※個人情報 この申込書でご提供いただいた個人情報は、今回お申し込みいただいた講座の参加者資料として使用し、参加者の同意なく目的外の利用を行なうことはありません。

## ■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料  
は[こちら](#)



### 1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行 ①育児休業・産後パパ育休に関する <b>研修の実施</b> ②育児休業・産後パパ育休に関する <b>相談体制の整備</b> （相談窓口や相談対応者の設置） ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得 <b>事例の収集・提供</b> ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する <b>方針の周知</b>
具体的には？	①「 <b>研修</b> 」 対象は、全労働者が望ましいですが、 <b>少なくとも管理職</b> は、研修を受けたことがある状態にしてください。 ②「 <b>相談体制の整備</b> 」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、 <b>実質的な対応が可能な窓口</b> を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 ③「 <b>自社の育休取得事例の提供</b> 」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、 <b>労働者が閲覧できるようにしてください</b> 。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、 <b>特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください</b> 。 ④「 <b>制度と育休取得促進に関する方針の周知</b> 」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

### 2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	①～④ <b>全てを行ってください</b> 。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

## ■ 就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。  
・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。



### 「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

規定例は[こちら](#)

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は  
労使協定の締結により除外可能です。



#### 具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

●育児休業

(1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←削除！

(2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

●介護休業

(1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←削除！

(2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

# 令和4年4月施行 改正育児・介護休業法で求められる

## 労働者・出産育児申出労働者 労務人事・相談窓口担当者 **育児休業・パパ育休研修**

開催のご案内 主催：愛知県下各労働基準協会

令和4年4月1日から育児・介護休業法が改正され、右表の実施が義務となります。

愛知県下の労働基準協会では、企業が円滑に法改正に対応し、男女ともに仕事と育児が両立できるように、法改正に関する様々な方々を対象とした「**育児休業・パパ育休研修**」を開催するとともに、労働者からの相談代行も行っております。


ぜひともご活用いただきますようご案内いたします。

法改正により実施すべき事項

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 (1)~(4)のいずれかを実施しないといけません、複数実施することが望まれます。	(1)育児休業・産後パパ育休の <b>研修の実施</b>
	(2)育児休業・産後パパ育休の <b>相談体制の整備</b>
	(3)自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
	(4)自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
2. 出産・育児(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置 (1)~(4)の全てを実施	(1) <b>育児休業・産後パパ育休の制度</b>
	(2)育児休業・産後パパ育休の申出先
	(3) <b>育児休業給付</b> に関すること
	(4)労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険の取扱い
3. <b>就業規則の変更</b>	有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

### 1. 労働者・出産育児を申し出た労働者へのインターネット研修


育児休業や産後パパ育休の内容を企業担当者が説明することも、労働者が理解することも難しいものです。説明に手慣れた専門家が、パワーポイントスライドを使い、楽しく分かりやすく法律の概要等を解説をします。

受講対象者	(1)全労働者 (育児休業を取得しやすい雇用環境の整備で行われる研修の対象者) (2)出産・育児(本人または配偶者)の申し出をした労働者 (個別の周知・意向確認の措置の対象者) ……別途企業としての面談・書面交付・FAX・電子メール等での個別周知、意向確認が必要です。法律の基本的な研修のため、1.2.の対象者とも企業としての法律を上回る独自の制度、制度の申込先等の説明が必要です。しかし、法律の内容、制度の趣旨を説明することができ、労働者には親切な研修です。				
研修形式	お申込み後にご連絡するパスワードにより、名北労働基準協会のホームページから、ご視聴期間中(1週間)なら、何時でも何所でもご視聴できます。				
研修内容	<b>研修時間:1時間 (1)育児休業・産後パパ育休の制度 (2)育児休業給付に関すること (3)労働者が育児休業・産後パパ育休期間に負担すべき社会保険の取扱い 等</b>				
講師	朋労務コンサルタントオフィス 所長 社会保険労務士 藤原 朋子 氏 				
費用 消費税を含む	受講者数	1~10名	11~30名	31~50名未満	51名以上
	費用	1名につき 1,650円	1名につき 1,430円	1名につき 1,100円	一律 55,000円
	資料代	1名110円 ※自社にて印刷・配布時は不要です。			

※講師が企業に出張して研修を行うことも可能です。費用は1時間99,000円と上記の資料代です。

### 2. 労務人事・相談窓口担当者研修 (会場・インターネット 受講双方可能)

改正育児・介護休業法の対応、実施すべき義務の一つである相談窓口の設置には、まず法律の内容を正確に知ることから始まります。法律の概要、改正のポイント、相談対応の留意点を体系的に解説します。

受講対象者	(1)労務人事担当者等 (2)育児休業・産後パパ育休の相談担当者 (3)社会保険労務士等労働専門家		
研修日時	令和4年3月18日(金) 午後1時30分~午後3時30分	会場定員	40名(定員になり次第締め切ります)
会場	一般社団法人 名北労働基準協会 3階「大会議室」 名古屋市北区清水1-13-1		
研修形式	会場・インターネット受講の双方が可能です。インターネット受講は、視聴パスワード・視聴可能期間をご連絡します。 ※会場実施日の一週間後より視聴可能となります。		
研修内容	<b>(1)改正育児・介護休業法の概要 (2)法改正に向けて準備すること (3)相談担当者に求められるスキル 等</b>		
講師	朋労務コンサルタントオフィス 所長 社会保険労務士 藤原 朋子 氏 		
費用	会員 3,960円 非会員 4,840円(資料代、消費税を含みます)		

### 3. 育児休業・パパ育休の相談代行

愛知県下各労働基準協会では企業の委託を受け、労働者が育児休業・パパ育休等の相談できる、企業の外部相談機関「勤労者労働総合相談センター」を開設しております。社会保険労務士等の労働法令に明るい専門家が相談に応じるため、労働者も安心して相談をすることができ、深刻な労働トラブルを未然に防止します。



**相談センター活用の費用** 労働者数10名未満 19,200円～

以外の費用は名北労働基準協会のホームページの「勤労者労働総合相談センター」案内をご覧ください。

**複数項目のサポート事業をご活用の場合** 上記費用は育児休業・パパ育休への相談代行を活用された場合の費用です。ハラスメント、メンタルヘルス、パートタイム労働者、派遣労働者、長時間労働者、公益通報等の、複数のサポート事業をご活用された場合の費用は、下記加算率を加えたものとなります。

相談代行項目数	2項目	3項目	4項目	5項目	6項目	左記加算率は(該当社員数÷全社員数)で減額します。 例) 加算率50%×パートタイム社員20名÷全社員100名=10%が加算率。長時間労働者は前年度の特別条項適用者数
上記費用への加算率	+50%	+90%	+120%	+140%	+150%	

※上記費用は消費税を含みます。相談センター活用は年度途中の委託開始時の費用は月割り計算となります。

### お申込み・お問い合わせ

#### 【会場アクセス】

「名鉄」清水駅徒歩4分、東大手駅徒歩8分  
「地下鉄」市役所駅①番出口徒歩12分  
「バス」市バス・名鉄バス 清水口より徒歩5分



#### お申込み・ご連絡

#### 1. 労働者・出産育児申出労働者インターネット研修・3. 育児休業・パパ育休の相談代行

下記の申込書・連絡票を一般社団法人 名北労働基準協会へお送り下さい。折り返しお電話をいたします。

#### 2. 労務人事・相談窓口担当者研修

下記の申込書・連絡票を各労働基準協会へファックスのうえ、開催日の14日前までに会費を下記銀行口座へお振込ください。名北労働基準協会より受講票を受講日の7日前までにお送りいたします。

**お問い合わせ：一般社団法人 名北労働基準協会 事業企画推進部**

**Tel 052-961-3655 Fax 052-962-1670 Email:roumu@meihokurouki.or.jp**

名称	所在地	電話番号	FAX番号	対象地区
(一社)名北労働基準協会	〒462-8575 名古屋市北区清水1-13-1	(052)961-1666	(052)962-1670	中/東/北/守山区/春日井市/小牧市
(一社)名古屋南労働基準協会	〒455-0014 名古屋市港区港栄1-2-2	(052)651-9246	(052)651-1411	中川/港/南区
名古屋東労働基準協会	〒467-0863 名古屋市瑞穂区牛巻町8-9 渡辺ビル2階	(052)882-3909	(052)883-3586	千種/昭和/瑞穂/熱田/緑/名東/天白区/豊明/日進市/愛知郡東郷町
名古屋西労働基準協会	〒450-0003 名古屋市中村区名駅南1-5-17 ネットプラザ柳橋ビル6階	(052)581-8086	(052)581-8089	中村/西区/清須/北名古屋市/西春日井郡
豊橋労働基準協会	〒440-0874 豊橋市東松山町14	(0532)54-2131	(0532)54-2130	豊橋/豊川/蒲郡/新城/田原市/北設楽郡
岡崎労働基準協会	〒444-0831 岡崎市羽根北町1-3-8	(0564)52-3692	(0564)54-0739	岡崎市/額田郡
一宮労働基準協会	〒491-0044 一宮市大宮1-3-6 グランドメゾン大宮1階	(0586)48-5495	(0586)48-5496	一宮/稲沢市
(一社)半田労働基準協会	〒475-0902 半田市宮路町151-32	(0569)21-4440	(0569)21-4441	半田/常滑/東海/知多/大府/知多郡
(一社)刈谷労働基準協会	〒448-0853 刈谷市高松町1-29 ハートヒルズ刈谷ビル5階	(0566)21-6337	(0566)21-6366	刈谷/碧南/安城/知立/高浜市
豊田労働基準協会	〒471-0826 豊田市トヨタ町1番地 トヨタ会館G階	(0565)28-9411	(0565)24-3922	豊田/みよし市
瀬戸労働基準協会	〒489-0805 瀬戸市陶原町1-8 瀬戸陶磁器会館内	(0561)82-2575	(0561)59-3575	瀬戸/尾張旭/長久手市
津島労働基準協会	〒496-0044 津島市立込町3-26 ツシマワール会館内	(0567)26-4603	(0567)28-7390	津島/愛西/弥富/あま市/海部郡
江南労働基準協会	〒483-8164 江南市木賀東町新塚220-1	(0587)55-2341	(0587)55-6125	江南/犬山/岩倉市/丹羽郡
西尾労働基準協会	〒445-0062 西尾市丁田町五助6-1 山田ビル4階4D	(0563)56-0244	(0563)56-0244	西尾市

振込先(実施機関) 三菱UFJ銀行 黒川支店 普通預金 No.2036133

一般社団法人 名北労働基準協会 一般社団法人 名北労働基準協会

※恐れ入りますが、振込手数料はご負担願います。

申込協会 \_\_\_\_\_ 労働基準協会 **改正育児・介護休業法関係研修等 申込書・連絡票** 申込日 令和 \_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

企業名	TEL ( ) - ( )	FAX ( ) - ( )	E-mail	
事業内容				
所在地	〒 _____			
ご担当者	職名 _____ 氏名 _____	労働者数 _____	名 _____	
お申込み連絡内容	<input type="checkbox"/> 労働者・出産育児申出労働者インターネット研修 参加予定人員 _____ 名 実施予定日 ____月 ____日～ ……折り返しお電話します。 <input type="checkbox"/> 労務人事・相談窓口担当者研修 …… 下記に出席者を記入し、参加費お振込みを下さい。 <input type="checkbox"/> 育児休業・パパ育休の相談代行 代行予定相談内容 <input type="checkbox"/> 育児休業・パパ育休 <input type="checkbox"/> ハラスメント <input type="checkbox"/> メンタル <input type="checkbox"/> パートタイム労働者 <input type="checkbox"/> 派遣労働者 <input type="checkbox"/> 長時間労働者 <input type="checkbox"/> 公益通報 ……折り返しお電話します。			
労務人事・相談窓口担当者研修ご出席者	区分(記入不要)	職名	氏名	受講区分(レを付してください)
				<input type="checkbox"/> 会場 <input type="checkbox"/> インターネット
				<input type="checkbox"/> 会場 <input type="checkbox"/> インターネット
会費支払時期	月 ____日 ____日	受講票送付先	受講者・担当者(部署名) _____ 様)	

ご提供頂いた個人情報、今回お申込み頂いた講習会の受講者資料並びに講習のご案内送付用として使用し、受講者の同意なく目的外の利用を行うことはありません。

～労働者101人以上の企業に取組義務の対象が拡大されます～

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。**常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主**は、**4月1日まで**に以下の取組を行ってください。

## 1 一般事業主行動計画の策定・届出

### ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- 女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- 把握した状況から自社の課題を分析してください。

#### 【基礎項目】

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

### ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間**、**(b)1つ以上の数値目標**、**(c)取組内容**、**(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- 一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

### ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。**(郵送推奨)**

### ステップ4：取組の実施、効果の測定

- 定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画の取組の実施状況を点検・評価してください。

## 2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- 男女別の採用における競争倍率(区)
- 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- 係長級にある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
- 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実績(区)(派)
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績

### 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

- 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(区)
- 労働者の一月当たりの平均残業時間
- 労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- 有給休暇取得率
- 有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合は、派遣労働者を含めて公表を行ってください。

詳しい情報はこちら！

・届出様式・策定方法詳細など

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索

・女性の活躍に関する情報公表サイト

[女性の活躍推進企業データベース](#)

検索



問い合わせ先 愛知労働局雇用環境・均等部指導課 TEL：052-857-0312





# 「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

(URL)[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22954.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html)

このリーフレットは、いわゆる「シフト制」で労働者を就労させる際に、使用者に留意していただきたい内容をまとめています。労働者も納得した上でルールを定め、労働関係法令を守り、トラブルを予防しましょう。

## 「シフト制」とは

この留意事項での「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっています。就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる形態は除きます。

## 1 シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

### (1) 労働条件の明示

(「留意事項」2頁)

- 労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に明示しなければならない事項
<p>書面※で交付しなければならない事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 契約期間</li> <li>● 期間の定めがある契約を更新する場合の基準</li> <li>● 就業場所、従事する業務</li> <li>● 始業・終業時刻、休憩、休日など</li> <li>● 賃金の決定方法、支払い時期など</li> <li>● 退職(解雇の事由を含む)</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 昇給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 退職手当</li> <li>● 賞与など</li> <li>● 食費、作業用品などの負担</li> <li>● 安全衛生</li> <li>● 職業訓練</li> <li>● 災害補償など</li> <li>● 表彰や制裁</li> <li>● 休職</li> </ul>

※労働者が希望した場合は、電子的な方法で明示することができます。

- 特にシフト制労働契約では、以下の点に留意しましょう。

### 「始業・終業時刻」

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

### 「休日」

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

## (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 (「留意事項」3頁)

- 前頁の明示事項に加えて、トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合って以下のようなルールを定めておくことが考えられます(作成・変更のルールは、就業規則等で一律に定めることも考えられます)。

<b>作成</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと</li><li>・シフトの通知期限 例：毎月〇日</li><li>・シフトの通知方法 例：電子メール等で通知</li></ul>
<b>変更</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・一旦確定したシフトの労働日、労働時間をシフト期間開始前に変更する場合には、使用者や労働者が申出を行う場合の期限や手続</li><li>・シフト期間開始後、確定していた労働日、労働時間をキャンセル、変更する場合の期限や手続</li></ul> <p>※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意してください。</p>
<b>設定</b>	<p>作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて以下の内容についてあらかじめ合意することも考えられます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間数、時間帯 例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する</li><li>・一定の期間中の目安となる労働日数、労働時間数 例：1か月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務</li><li>・これらに併せて、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などを定めることも考えられます。 例：1か月〇日以上勤務／少なくとも毎週月曜日はシフトに入る</li></ul>

## (3) 就業規則の作成 (「留意事項」3頁)

- 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項などについて、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません(労基法第89条第1号等)。

## 2 シフト制労働者を就労させる際の注意点

### (1) 労働時間、休憩 (「留意事項」5頁)

- 労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間であり、この上限を超えて働かせるには36協定が必要です(労基法第32条、第36条)。
- 1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません(労基法第34条第1項)。

### (2) 年次有給休暇 (「留意事項」6頁)

- 所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します(労基法第39条第3項、労基則第24条の3)。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません(労基法第39条第5項)。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱い認められません。

## (3) 休業手当

(「留意事項」 6頁)

- シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です(労基法第26条)。  
※なお、使用者自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金の全額を支払う必要があります(民法第536条第2項)。

## (4) 安全、健康確保

(「留意事項」 5頁)

- 労働安全衛生法に基づく安全衛生教育(安衛法第59条)や健康診断の実施(安衛法第66条)などの義務は、シフト制労働者に対しても同様に適用されます。

# 3 シフト制労働者の解雇や雇止め

## (1) 解雇

(「留意事項」 7頁)

- シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」(有期労働契約)を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません(労契法第17条第1項、第16条)。
- なお、解雇する場合、①30日以上前の予告、②解雇予告手当の支払い(平均賃金の30日分以上)のどちらかが必要です(労基法第20条第1項)。

## (2) 雇止め

(「留意事項」 8頁)

- 一定の場合には、雇止め(労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること)ができなくなります(労契法第19条)。
- 契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、雇止めには契約満了日の30日前の予告が必要です(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条)。

# 4 その他(募集・採用、待遇、保険関係など)

## (1) 募集

(「留意事項」 9頁)

- ・労働者を募集する際には、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を明示することが必要です(職業安定法第5条の3第1項、第2項)。なお、募集時に示した労働条件を、労働契約締結までに変更する場合、変更内容の明示が必要です(職業安定法第5条の3第3項)。

## (2) 均衡待遇

(「留意事項」 8頁)

- ・シフト制労働者がパートタイム労働者や有期労働契約の労働者である場合には、通勤手当の支給やシフト減に伴う手当の支払いなどで、正社員と比べて不合理な待遇にしないよう留意してください(パートタイム・有期雇用労働法第8条)。  
※その際、正社員の待遇を労使合意なく引き下げることは望ましくないことに留意してください。

## (3) 社会保険・労働保険

(「留意事項」 9頁)

- ・シフト制労働者も労災保険の適用、給付の対象です。また労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金保険の被保険者にもなります。

## 業務改善助成金特例コースのお知らせ（動画）について

業務改善助成金特例コースのお知らせに関する動画を公開しました！

新型コロナウイルス感染症の影響で、特に業況が厳しい中小企業・小規模事業者の皆様を支援するため新設され、令和4年1月13日より受付を開始している「業務改善助成金特例コース」のお知らせ動画をYouTubeで公開しています。ぜひご覧ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=QAPv9BvDrMo>

業務改善助成金特例コースについては、こちらをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03\\_00026.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03_00026.html)

### 【担当部署】

動画について：労働基準部賃金課 052-972-0257

特例コースに関するご質問は業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。

電話番号 03-6388-6155（受付時間：平日 8:30～17:15）

お知らせ

最大100万円を助成

**業務改善  
助成金**

特例コース

ひと、暮らし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

中小企業・小規模事業者のみなさま  
業務改善助成金の特例コースの受付  
を開始しました。

愛知 

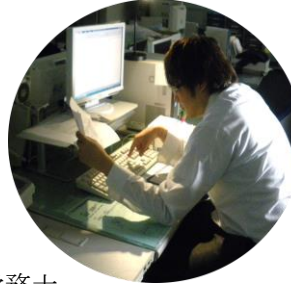
労働の トラブル・ご相談・ご質問は 迷わず

# 企業の労働110番！

(052)961-7110 までお電話

企業の労働 何でも 110番

お電話・メール・ファックス・ご来局  
**無料相談**



働き方改革で  
時間外労働に上限が！  
合法的な残業削減策は？



写真は  
相談を行う  
社会保険労務士  
本人です



法改正でパワハラ  
防止措置が義務化！  
何をすれば良いの？

うつ病のドライバーがいる。  
どうすればいいの？  
休ませて良いの？



接客の悪いパート店員を  
雇止めしたら、合同労組から  
団体交渉の申し入れが。  
どうすればいいの？



15年間一度も改定  
していない就業規則。  
大丈夫なの？



過労死した社員がいる。  
労働基準監督署への報告は？  
労災保険の請求はどうなるの？  
遺族への対応は？



人材確保・定着が  
進まない。  
労務管理  
どこが悪いの？



義務化された  
化学物質の  
リスクアセスメント。  
わが社にも必要なの？

労働問題なら

- 何でも 民事問題を含めた幅広いご相談が可能です
- 何時でも 月～金 8:30～17:30(祝日等は除く)
- 何度でも 当協会会員企業さんは解決まで何度でも。未入会企業さんも初回ご来局に限り無料でご相談が可能です
- 企業の立場で 秘密厳守で企業防衛・繁栄のための対策をアドバイス。労働者の立場でのご相談はできません
- 社会保険労務士等専門家が シニア産業カウンセラー・労働安全衛生コンサルタントによる相談も可能です

ご相談に応じます

一般社団法人 名北労働基準協会 労働相談室

# ご案内

行政から法違反に関する指導を受けた、労使紛争が発生した等の労働トラブルが増加しております。

労働関係法は100近くあり、これを全て理解しその義務を守ることは、一企業にとって極めて困難で、専門家の助言が不可欠です。

当協会では事務局に社会保険労務士16名等の専門相談員を配置し、年間約一万件の労働相談を行っております。

ぜひともご利用ください。

## 無料労働相談

企業からの法律内容のご質問、労働時間対策、労使紛争解決、労働保険等の手続方法、就業規則作成・改定などの様々な相談活動を、無料で実施します。お電話、メール、ファックス、ご来局でのご相談に、企業の立場にたったアドバイスを、労働の専門家が問題解決までいつでも何度でも行います。

●労働相談室(月～金8:30～17:30 祝日等は除く)

電話相談 相談専用ダイヤル 企業の労働110番 TEL(052)961-7110

メール相談 roudou110@meihokurouki.or.jp ファックス相談 FAX(052)961-9635

来局相談 名古屋市北区清水1-13-1(一社)名北労働基準協会 1階相談室

●メンタルヘルス相談室(ご来局相談 随時開催)

●パワハラ相談室(ご来局相談 随時開催)

●ISO相談室(ご来局相談 随時開催 瀬戸協会共催)

名北労働基準協会未入会企業様も初回協会にご来局いただいた場合に限り無料でご相談が可能です。なお、労働者の立場でのご相談はできません。

## 相談体制

行政OB(元名古屋北労働基準監督署長・元愛知労働局総務部適用・事務組合課長)2名 特定社会保険労務士(紛争解決手続代理業務資格保有社会保険労務士)4名  
社会保険労務士12名 シニア産業カウンセラー2名 RSTトレーナー(現場監督者安全衛生教育トレーナー)4名



石田幹夫  
副会長。  
元名古屋北労働基準監督署長。社会保険労務士。合同労組(ユニオン)対策等幅広い相談・講演活動を実施。



市之瀬高司  
専務理事・事務局長。特定社会保険労務士。RSTトレーナー。労働時間・労使紛争対策等幅広い相談・講演活動を実施。



森一美  
労働保険部長。元愛知労働局総務部適用・事務組合課長。労働基準行政40有余年の実績を基に、幅広い講演・相談を行う。



墨華代  
上席労働相談室長。特定社会保険労務士。開業社労士として、また愛知県社会保険労務士会において多くの労働相談業務に従事する。労働相談業務のスペシャリスト。



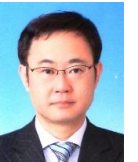
藤原朋子  
労働相談室長。社会保険労務士。非正規労働者待遇差解消問題等の労務管理の幅広い相談・講演活動を実施。



船岡和彦  
労働相談室専門相談員。社会保険労務士。就業規則改定、退職金制度設定等の幅広い相談・講演活動を実施。



新美智美  
労働相談室専門相談員。特定社会保険労務士。シニア産業カウンセラー。キャリアコンサルタント。パワハラ・セクハラ等講演・相談多数。



加藤正人  
労働相談室専門相談員。社会保険労務士。シニア産業カウンセラー。キャリアコンサルタント。派遣労働等専門とする相談を実施。



若井大志  
労働保険部係長。特定社会保険労務士。労働保険事務代行業務を行い、労働・社会保険手続相談も実施。



加藤豊  
ホト企業推進本部事業企画推進課コンプライアンス教育推進室長。特定社会保険労務士。労働保険事務代行を行い、講演・相談を実施。元大手電機メーカー出身。

## 企業のお声



名古屋市東区 製造業、社員 3,932名 人事部 マネージャー 岡部さん

社名、内容はお伝えできませんが、民事上も含めて様々な相談に電話で対応して頂いています。社内での検討に加えて、協会からいただく的確なアドバイスは、適正な労務管理に役立っています。



名古屋市中区 病院、職員 140名 事務課長 菅田さん

院名、内容は公開できませんが、医師、看護師、事務職等の様々な職種の労働者があり、労働条件も職種ごとに細分化され管理が大変です。度々ある法改正への対応も含め、何でも協会の無料相談室を利用しております。



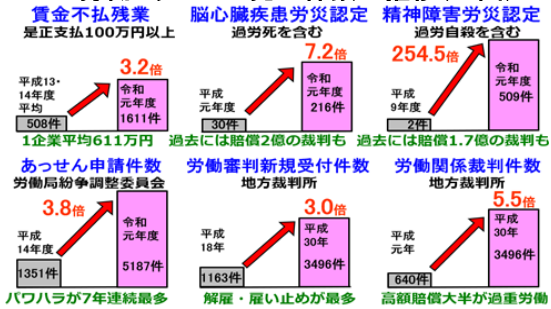
名古屋市中区 配管工事業 社員72名 工事管理課長 山内さん

社名、内容はお話しできませんが、安全衛生、労働災害防止の質問は、すぐに協会の企業の労働110番にご相談しています。また、協力会社の労災・雇用保険の手続方法も、大変わかりやすくご指導いただいております。

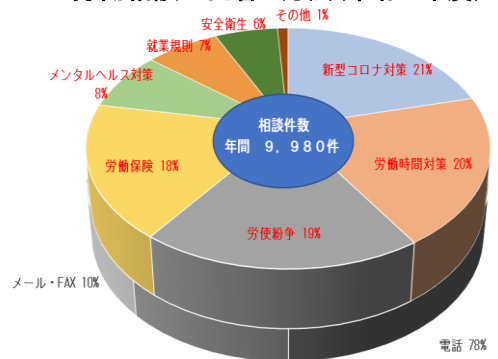
## 愛知下各労働基準監督署の監督指導結

主な違反状況(実施事業場6,045件のうち69.0%(違反あり))				
1.労働時間	4.割増賃金	3.安全基準	2.健康診断	5.労働条件明示
30.6%	16.7%	13.7%	9.4%	8.9%

## 労働トラブルの発生件数の推移(全国)



## 労働相談の内容と方法(令和2年度)



## 労働相談事例

労使紛争解決	業務減少で雇止めしたパート労働者が組合員となった合同労組から、「雇止めは無効であり職場復帰を要求する」との団体交渉申し込みがあった。会社の取るべき対応は？
労働時間対策	36協定を超える時間外労働を行ったとして、労働基準監督署より是正勧告を受けた。協定超過者は特定部署の一部社員に限られる。是正の方法と今後の労働時間対策は？
労働保険手続	関連会社へ出向し専務取締役となった労働者が、仕事中に怪我をした。出向元である本社の労災保険は使用できるのか。他の関連会社にも出向役員がいる。今後の対策は？
就業規則改定	働き方改革関連法に合致するよう就業規則を改定したい。どこをどう直せばよいのか？規定例はないのか？会社の現状に合わせて改定(案)を作ったがこれで良いか？
メンタルヘルス対策	休業中の労働者から精神科医の診断書が提出された。解雇できるのか？できない場合の今後の対応は？どれだけ休業させないといけないのか？職場復帰の条件は？
安全衛生対策	特別教育も実施し、保護メガネも着用を義務づけたが、片目失明の労働者から安全配慮義務違反で損害賠償請求があった。災害防止に万全を期すリスクアセスメントの実施方法は？



協会相談室でのご来局相談

第1・第2・第3相談室がございます。

## 企業のお声

## 一般社団法人 名北労働基準協会

労働法令の普及・周知のため昭和26年に設立された名古屋北労働基準監督署の関係団体です。

4000の企業等の会員を対象に、月間1900円からの総合労働コンサルタントとして、労働相談、教育活動、情報提供、労働保険事務委託等の、労働に関する幅広い活動を実施しております。

## 一般社団法人 名北労働基準協会

〒462-0875  
名古屋市北区清水1-13-1  
代表電話(052)961-1666  
詳しくはWEBで

名北労働基準協会



## ～職場におけるパワーハラスメント防止対策について～

岡崎労働基準監督署西尾支署

職場のパワーハラスメントについては、令和2年度に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は全体の31.4%であり、また、愛知労働局における「いじめ・嫌がらせ」に関する相談も令和2年度に4,507件寄せられる（全国合計は約8万件）など、その対策は喫緊の課題となっています。

このような状況の中、「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」（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

本改正は令和4年4月1日から中小企業に対しても施行されます。

今回は改正の概要について、ご説明いたします。

### 【職場におけるパワーハラスメントとは】

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、①～③までの要素を全て満たすものと定義されています。

#### ①「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

例えば、上司から部下に対する言動が該当しますが、同僚や部下であっても、その者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難である場合は同様の取り扱いとなります。

#### ②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものを指しますが、言動が業務の目的を逸脱していなくても、その言動や行為の回数・時間等が社会通念に照らして許容される範囲を超えるものも該当します。

#### ③「就業環境が害される」とは

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、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、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を指します。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で言動を受けた場合に、通常の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるか

どうか」を基準とすることが適当とされています。

注：個別の事案について、パワーハラスメントに該当するの  
かの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯  
や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

### 【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】

改正により、事業主が講ずる必要がある主な措置は以下のとおりですので、ご対応をお願いします。

#### <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
- 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
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること

### 【最後に】

令和4年4月1日以降はすべての企業がパワーハラスメント防止対策に取り組む必要があります。

もちろん、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パワーハラスメントに該当しません。

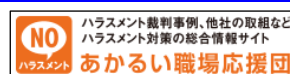
上司は部下を指導・育成する責務があり、業務指導は必要です。

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が行えるような体制の構築をお願いします。

### 【参考：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」】

ハラスメント防止のための事業主が講ずべき措置、周知資料、研修資料・動画等、ハラスメント対策に向けた総合サイトです。社内向けの研修もあるため、ご活用ください。

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

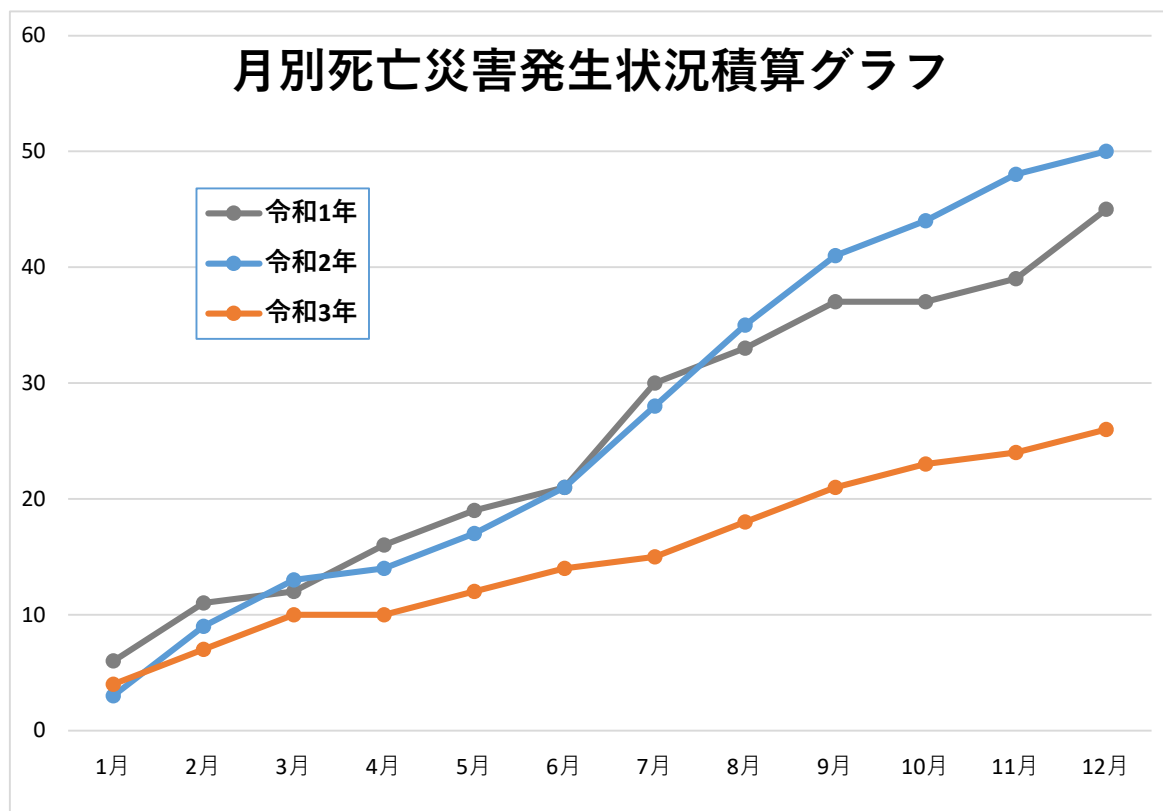


その他、ご不な明点は愛知労働局雇用環境・均等部指導課（TEL:052-857-0312）にご相談ください。

# 愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和4年2月2日 現在の速報値）

※（ ）内は交通事故による死亡者数で内数である。

業種	年別	令和3年(速報値)	令和2年同時期(速報値)	令和2年確定値
製造業	製造業	12 (1)	10	11
	食料品製造業	1		
	化学工業	1	3	3
	鉄鋼・非鉄金属	2	1	1
	金属製品	1 (1)	1	2
	一般・電気・輸送用	4	4	4
	その他	3	1	1
建設業	建設業	5	12 (2)	13 (2)
	土木工事業		4 (1)	4 (1)
	建築工事業	5	4 (1)	5 (1)
	その他		4	4
陸上貨物運送事業	1 (1)	7 (1)	7 (1)	
商業	商業	2 (2)	3 (1)	3 (1)
	卸売業			
	小売業	2 (2)	2 (1)	2 (1)
	その他		1	1
清掃・と畜業		3	3	
上記以外の事業	6 (1)	11 (2)	13 (2)	
合計	26 (5)	46 (6)	50 (6)	





# 令和3年 西尾支署業種別労働災害発生状況

令和4年1月末現在

業 種		年 別		増 減			
		令和3年	令和2年	増減数	増減率		
		死傷	死亡	死傷	死亡		
製 造 業		67		59		+8	+13.6%
製 造 業	食 料 品 製 造 業	6		7		-1	-14.3%
	織 維 工 業	2		2		0	0.0%
	鉄 鋼 業	19		7		+12	+171.4%
	金 属 製 品	2		7		-5	-71.4%
	一 般 機 械 器 具	11		6		+5	+83.3%
	輸 送 機 械 製 造	15		15		0	0.0%
	上 記 以 外 の 製 造 業	12		15		-3	-20.0%
建 設 業		17		14		+3	+21.4%
建 設 業	土 木 工 事 業	3		5		-2	-40.0%
	建 築 工 事 業	11		8		+3	+37.5%
	そ の 他 の 建 設 業	3		1		+2	+200.0%
陸 上 貨 物 運 送 事 業		10		9		+1	+11.1%
小 売 業		21		15	1	+6	+40.0%
小 売 業	新 聞 販 売	3		3		0	0.0%
	そ の 他 の 小 売 業	18		12	1	+6	+50.0%
通 信 業		2		6	1	-4	-66.7%
社 会 福 祉 施 設		13		7		+6	+85.7%
飲 食 店		4		5		-1	-20.0%
清 掃 ・ と 畜 業		7		10		-3	-30.0%
上 記 以 外 の 事 業		26		20	1	+6	+30.0%
合 計		167	0	145	3	+22	+15.2%



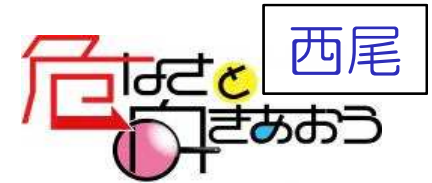
発生日時	事故の型/起因物	災害発生状況・原因
R3.12.29. 2021 14:46	墜落・転落 屋根・はり・もや・け	工場建物解体工事現場でスレート屋根の解体作業中、スレートを踏み抜き地上まで約6メートル墜落した。 被災者はスレート屋根の横にある金属屋根の上で廃材を地面に落とす作業をしていたが、誤ってスレート部分に乗ってしまったと考えられる。
	事業場規模	9名以下 業種 建築工事業(木建以外) 30代 とび工 経験 0年
R4.1.3. 2022 14:25	墜落・転落 階段・さん橋	清掃作業のため階段を降りていたところ踏み外して転落し、急性硬膜下血腫にて死亡した。転落した際に頭部を強打し脳出血が起きたと推定されている。
	事業場規模	50～99名 業種 接客娯楽業 70代 清掃係 経験 7年
R4.1.11. 2022 11:42	崩壊・倒壊 荷姿のもの	事業場内の資材置場で、2.8t門型クレーンを使用して約1tの鋼鉄製タンク部品を搬送台車に乗せる作業を行っていた。 台車に乗せた後、タンクに取り付けられている足場に乗って玉掛用具を外したところタンクがバランスを崩して倒れ、下敷きになった。
	事業場規模	100～299名 業種 輸送用機械等製造業 50代 船舶ぎ装工 経験 39年
R4.1.12. 2022 14:20	激突され クレーン	被災者は同僚2名とトラック荷台上で鉄骨材を積込む作業を行っていた。 他の労働者が2.8t門型クレーンで鉄骨材を吊り上げたところ荷振れが起こり、振れた荷が被災者の胸部に激突したため、衝撃で荷台から転落した
	事業場規模	30～49名 業種 金属製品製造業 50代 鉄骨工 経験 8年
R4.1.13. 2022 11:45	飛来・落下 玉掛用具	住宅建築工事現場において、積載型トラッククレーンを使用して合板の束(長さ3m×幅1m×厚さ46cm、重量約950Kg)を、建築中の建物2階に吊り込む作業をしていたところ、荷を吊っていたベルトスリングから合板が落下し、荷台上でクレーン操作を行っていた被災者が下敷きになった。
	事業場規模	10～29名 業種 道路貨物運送業 50代 移動式クレーン運転 経験 6年
R4.1.15. 2022 12:00	有害物等との接触 有害物	工場建屋へ部品を取りに行った被災者が倒れて亡くなっているところを発見された。 工場内には化学合成用のタンクがあり、メンテナンス後の窒素充填作業を行っていたが、蓋の閉止が不十分だったため漏洩した窒素が建屋内に充満して酸欠となった可能性が高い。
	事業場規模	50～99名 業種 建築工事業(木建以外) 50代 作業員・技能者 経験 20年
R4.1.22. 2022 13:30	墜落・転落 開口部	RC7階建てビルの解体工事現場で、5階部分の解体作業を行っていた際に、床面にあけたガラ投下口(1.8m×1.2m)に落ち、約10m下へ墜落した。
	事業場規模	9名以下 業種 建築工事業(木建以外) 50代 建設作業員 経験 10年

# 令和4年 西尾支署業種別労働災害発生状況

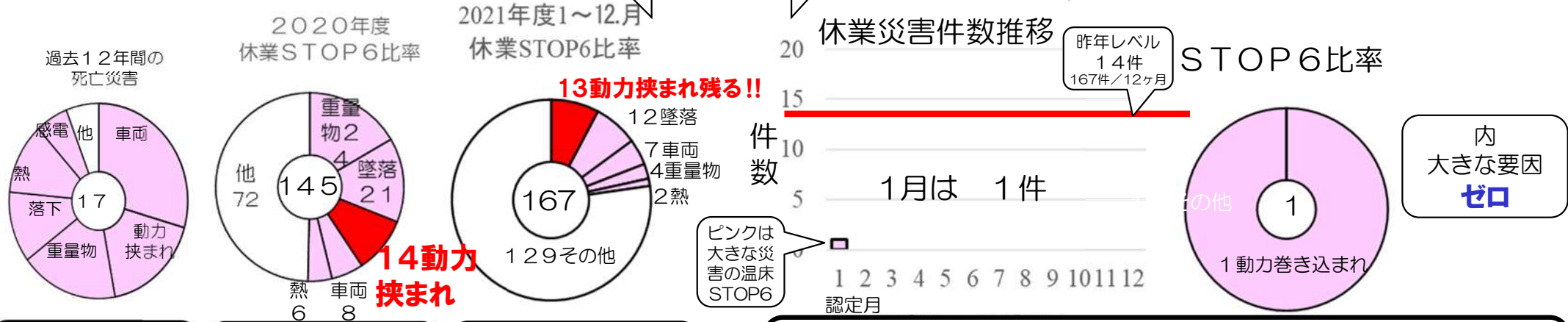
令和4年1月末現在

業 種	年 別	令和4年		令和3年		増 減	
		死傷	死亡	死傷	死亡	増減数	増減率
製 造 業		1		2		-1	-50.0%
製 造 業	食 料 品 製 造 業					0	—
	織 維 工 業			1		-1	-100.0%
	鉄 鋼 業					0	—
	金 属 製 品					0	—
	一 般 機 械 器 具			1		-1	-100.0%
	輸 送 機 械 製 造					0	—
	上 記 以 外 の 製 造 業	1				+1	—
建 設 業						0	—
建 設 業	土 木 工 事 業					0	—
	建 築 工 事 業					0	—
	そ の 他 の 建 設 業					0	—
陸 上 貨 物 運 送 事 業				1		-1	-100.0%
小 売 業						0	—
小 売 業	新 聞 販 売					0	—
	そ の 他 の 小 売 業					0	—
通 信 業						0	—
社 会 福 祉 施 設						0	—
飲 食 店						0	—
清 掃 ・ と 畜 業						0	—
上 記 以 外 の 事 業						0	—
合 計		1	0	3	0	-2	-66.7%

# 分析 西尾管内から大きな災害をださない



比較した過去 ← 2022年1月 →



ピンク6要因で94%  
\*警戒すべきとして以下STOP6と称す

◇STOP6比率50%  
◇大きな要因14件  
◇死亡2件

◇STOP6 38件 比率23%  
◇大きな要因 8件  
◇死亡 0件

STOP6は1件 比率は2020 50%⇒2021 23%⇒2021/1 **100%**  
過去最少の1件 大きな要因ではない  
しかし STOP6 動力巻き込まれNCDリル災害発生

**危険源 (2021年1~12月)** 上記大きな要因8件から抽出

<動力挟まれ> ・コンベアーモーター部チェーン 推力未記入  
・破碎機 排出コンベアーのリターンローラー  
・NC旋盤 主軸ベルト

<墜落> ・NC旋盤内タレットとチャック 推力未記入  
・ポンプ車はしご部位 高さ2.5m  
・工場内パレットラック 高さ3m

<車両> ・フォークリフト運搬の2段積みパレット  
・フォークリフト本体 重量3ton

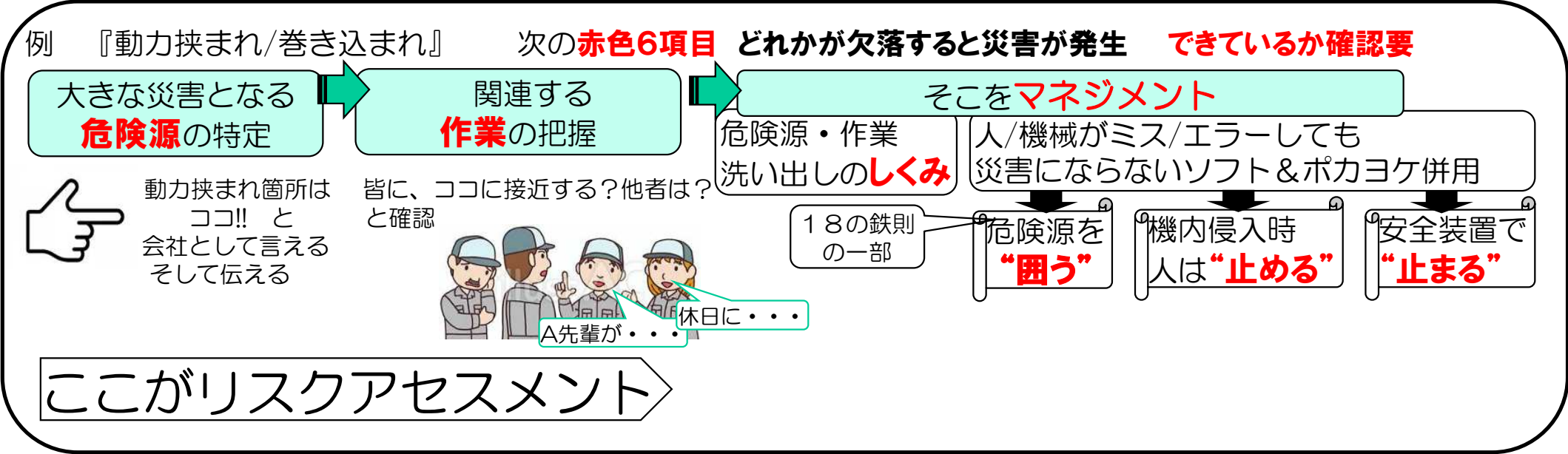
**危険源 (1月)** ※大きな要因から抽出

なし

1月の休業災害件数は過去最少の1件でしたが、それがSTOP6でした  
【課題】 RA (危険源、作業) ~マネジメントのどこか欠落していないかを再確認ください 次ページ参照

浸透させたい内容  
 大きな災害を防止するロジック

リスクアセスメント～マネジメントで 想定し説明できるようにしましょう



囲う 止める 止まるで防げないのは  
 ・止めるとできない作業 ・第三者起動 **ここまで対応ください**