2020年6月１日　パワハラ防止法施行
（中小企業は2022年４月１日）

正式名称　「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」（略：労働施策総合推進法）

（雇用管理上の措置等）**事業主の義務！**

第３０条の２

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
管理上必要な措置を講じなければならない

なぜ、いまパワハラ法なのか

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が年々増加し、
相談内容のトップに　※平成３０年は８万２７９７件へ

精神障害による労災認定
心理的負荷による精神障害の労災認定基準も改正
「心理的負荷評価表」に「パワーハラスメント」の出来事を追加

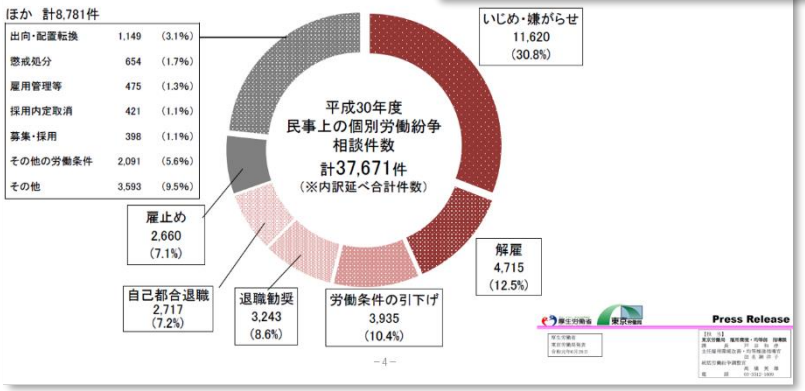
い）いじめ・嫌がらせを受けた」も対象
該当しない優越性のない同僚間の暴行や
を評価する項目として位置づける

2020年度の夏季基礎知識研修

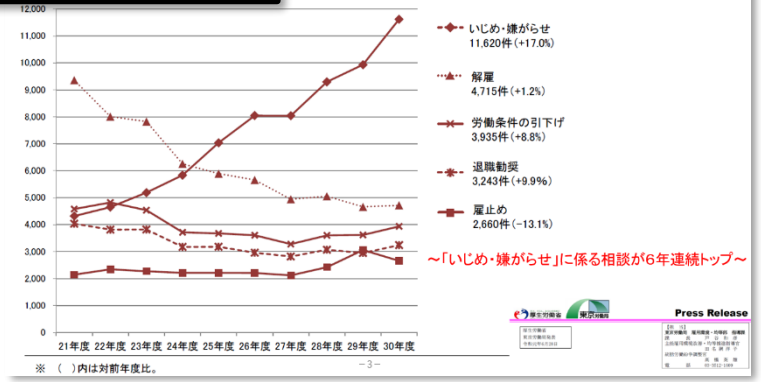
ハラスメント予防のポイント
無関心を無くせ！

９月7日（月）10：00～11：30

民事上の個別労働紛争　相



主な相談内容別の件数推移（10年間）



～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が6年連続トップ～