お 知 ら せ

MLC、MC及びIHA従業員の皆様へ

職場の秩序を維持すること等を目的として、厚生労働省告示第五号「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」の内容を踏まえ、パワーハラスメントの定義について、日米間で合意し、以下のとおり令和6年4月26日に改正されたのでお知らせします。

1 主な改正概要

パワーハラスメントは、以下に該当するものをいう。

定義	内容
① パワーハラスメントとは職場内において職務上の優越的な関係、権限又は年功を背景とした言動であって、	<ul style="list-style-type: none">● 例えば、以下の者により、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言動<ul style="list-style-type: none">・ 職務上の地位が上位の者・ 同僚又は部下で業務上必要な知識及び/又は経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の遂行を行うことが困難である者・ 抵抗又は拒絶することが困難である同僚や部下による集団
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、	<ul style="list-style-type: none">● 例えば、以下の言動<ul style="list-style-type: none">・ 業務上明らかに必要性のない又は相当でない言動・ 業務の目的を大きく逸脱した言動・ 業務を遂行するための手段として不適切な言動・ 行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が状況に照らして相当でない言動
③ 従業員の就業環境を悪化させること	<ul style="list-style-type: none">● 当該言動により従業員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、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、従業員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は固く禁止されており、違反した場合には制裁措置に該当します。

2 パワーハラスメントの類型について

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては以下の6つの類型があり、類型ごとに典型的にパワーハラスメントに該当し、又はしないと考えられる例としては以下のようなものがあります。（上記厚生労働省告示より抜粋）

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	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	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し行う 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し行う 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 遅刻等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	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
(4) 過大な要求	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	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
(5) 過小な要求	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	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
(6) 個の侵害	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	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

令和6年4月26日

御不明な点につきましては、下記までお問い合わせください。

沖縄防衛局（TEL：098-921-8215）、エルモ 沖縄支部（TEL：管理課098-921-5532、厚生課098-921-5534）