

パワーハラスメント防止措置について

労働施策総合推進法の改正で2022年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務づけられましたので簡単にご紹介します。

1. パワーハラスメントとは

【定義】職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③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。

【具体例】6つの類型と具体例

①身体的な攻撃	殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける
②精神的な攻撃	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。
③人間関係からの切り離し	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。
④過大な要求	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。
⑤過小な要求	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。
⑥個の侵害	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。

2. 講じる防止措置

以下の措置を講じる義務があります。

事業主の方針等の明確化 および周知・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
職場におけるパワハラに関す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（事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 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 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

労働保険・社会保険・人事労務・年金等について疑問や悩み、相談がありましたら
長谷部 崇 まで お問い合わせください。

☎ 018-893-5385 📠 018-893-5386

✉ arcept-th@clear.ocn.ne.jp

ホームページ <http://hasebe-sr.com/>

