

今月のトピックス

令和2年4月

顧問先社長 経営幹部各位

株式会社 アンジェロ
社労士法人 斎藤マネジメントオフィス・アンジェロ
TEL 03-5356-6377
TEL 048-781-2651
URL <http://www.slmo.co.jp/>

パワーハラスメント防止対策の義務化について～

大企業:2020年6月1日
中小企業:2022年4月1日

職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが2020年6月1日（中小企業は2022年4月1日）より事業主の義務となります。

※義務違反について罰則規定はありませんが、是正指導の対象となっており、行政の勧告に従わない場合は企業名が公表されることとなっております。

職場におけるパワーハラスメントとは 【パワハラの定義】

以下①～③までの要素全てを満たすものをいいます。

職場におけるパワハラ3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	・職務上の地位が上位の者による言動 ・同僚や部下による言動（発言者が業務上必要な知識や豊富な経験を有している場合など） ・同僚や部下からの集団による行為（抵抗又は拒絶することが困難な場合など）
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	・業務上明らかに必要のない言動 ・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
③労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）	・能力の発揮に重大な悪影響が生じること ・就業する上で看過できない程度の支障が生じること

パワーハラスメント防止のために講ずべき措置 【義務】

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。パワハラ相談体制の整備、就業規則の見直しや改定が必要となりますのでご確認の上、迅速なご対応をお願いいたします。

■ 事業主の方針等の明確化とその周知・啓発

- 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
- 行為者に対し厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発すること

■ 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 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

■ 事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- 被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を速やかにかつ適正に行うこと
- 事実が確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行う
- 再発防止に向けた措置を講ずること

■ 併せて講ずべき措置

- 相談者、行為者等のプライバシーの保護に必要な措置を講じ、労働者に周知すること
- 相談等を理由として、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（不利益取扱いは法律上禁止されます）

※上記内容につきまして、ご質問等がございましたら、お気軽にご相談ください。