

パワーハラスメント防止法施行！ 中小企業は2022年4月1日から義務化！

2020年6月1日施行のパワーハラスメント防止法（以下パワハラとする）により、職場におけるパワハラ防止措置が事業主の義務になりました。法案施行に伴い、パワハラの実態や、今から準備しておくべきことを今回は解説していきます。

①パワハラとは

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
 - 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
- 上記①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※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該当しません。

セクシャルハラスメントや、マタニティハラスメントと違い、「業務上の適正な範囲」について、業種や企業文化に合わせた規程を定め、会社全体で認識をそろえることが必要です。

②パワハラに該当すると考えられる例

職場におけるパワハラの実態は多様ですが、代表的な言動の類型としては以下の6つに分類されます。

《パワーハラスメント6類型》

- 1.【身体的な攻撃（暴行・傷害）】
 - ・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（脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言）】
 - ・人格を否定するような言動
 - ・業務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.【人間関係からの切り離し（仲間外し・無視）】
 - ・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
 - ・同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
- 4.【過大な要求（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達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
 - ・私的な雑用の処理を強制的に行わせる
- 5.【過小な要求（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）】
 - ・嫌がらせのために仕事をあたえない
 - ・労働者を退職させるため、だれでも遂行可能な業務を行わせる
- 6.【個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）】
 - ・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
 - ・個人情報に関して、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

③パワハラ防止のために講ずべき措置

以下の措置は必ず講じなければいけないため、今から準備・対応をしていきましょう。

■事業主の方針等の明確化および周知・啓発

- ・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。
- ・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

- ・相談窓口をあらかじめ定め、周知すること。
 - ・相談窓口担当者が内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。
- 相談窓口は就業規則に記載しておくことをお勧めいたします！

■職場におけるパワハラに係る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
- ・速やかに被害者に対する配慮の措置をすること
- ・行為者に対する措置を適正におこなうこと
- ・再発防止に向けた措置を講ずること

■その他講ずべき措置

- ・相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずること
- ・相談したことを理由として、解雇や不利益な扱いをされない旨を定め、周知すること

④法改正に伴い、就業規則の改正も必要です！

今回の法改正により、パワハラの実態や、会社責任がより明確化致しました。

なお、パワハラ防止法には、罰則は定義されておりませんが、是正勧告を受けたにも関わらず、従わなかった場合にその旨を公表する措置が国に認められています。

近年は毎年のように法改正があり、就業規則の改正が必須となっております。今回のパワハラ法規制も含め、前年の有休の取得義務や、時間外労働の制限など、まだ就業規則を改正されていないお客様がいらっしゃいましたら、是非ご相談下さい！