## 社労士法人あおぞら ニュースレター 2020年10月 Vol.52

#### 今月の内容

◆ 令和 2 年 6 月より パワハラ防止措置が義務化されました②



### 令和2年6月より※

## パワハラ防止措置が義務化されました②

※中小事業主は令和4年4月より義務化

本紙8月号でお知らせしたとおり、令和2年6月1日より、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を講じることが事業主の義務(中小事業主は努力義務)となりました。

8月号では、職場におけるパワーハラスメントの概要をご説明しましたが、今号では、【職場におけるパワーハラスメントの防止措置】についてご説明します。

### ○ パワーハラスメントの防止措置

事業主は、職場におけるパワーハラスメント防止のため、以下の措置を講じなければなりません。 中小事業主は令和4年4月から義務化されます(それまでは努力義務)。

#### **職場におけるパワーハラスメントの防止措置** →具体的な取組例は次ページ

方針等の 周知・啓発

- ① パワハラの内容・パワハラ禁止の方針を明確にし、 労働者に周知・啓発する
- ② 行為者には<mark>厳正に対処する旨の方針・対処の内容</mark>を 就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発する



相談体制 の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④ 相談担当者が、相談内容や状況に応じ、<mark>適切に対応</mark> できるようにする



事後の対応

- ⑤ 事実関係を迅速・正確に確認する
- ⑥ 被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦ 行為者に対する措置を行う
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講じる



その他

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するための 措置を講じる
- 1 相談したこと等による不利益な取扱いをしない 定め、労働者に周知・啓発する



### ○ 具体的に何をすればよいのか

「職場におけるパワーハラスメントの防止措置」の、具体的な取組例をご紹介します。

#### 取 組 例

#### 方針

### の周 知

- ・社内報や社内サイト等に、"パワハラの内容"や"パワハラを 行ってはならない旨の方針"を記載し、配布・配信する
- ・管理職を含めた全労働者に対し、研修を行う
- 就業規則等に、パワハラを行った者に対する懲戒規定を定め、 その内容を労働者に周知・啓発する



#### 相 談体 制 の

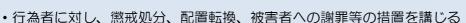
整

- 相談担当者をあらかじめ定める
- 相談対応マニュアルを作成する
- ・相談担当者に対し、研修を行う
- ・外部の機関に相談への対応を委託する



# 事 後の対応

- 相談者および行為者の双方から事実関係を確認し、 必要に応じて第三者からも事実関係を聴取する
- ・被害者に対し、行為者を引き離すための配置転換、 行為者の謝罪、不利益の回復等の措置を講じる



・ハラスメントを行ってはならない旨の方針、行為者には厳正に対処する旨の方針を、 改めて社内報や社内サイト等に記載し、配布・配信する

その 他

- ・相談者や行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに 定め、そのマニュアルに基づき対応する
- ・パワハラの相談等を理由として不利益な取扱いをされない旨を、社内報や社内サイト に記載し、配布・配信する

就業規則等の規程の見直し、社内体制の整備など のハード面と、管理職向け研修、一般社員向け研修 などのソフト面と、両面からの対策を検討する必要 があります。

「規程の見直し、社内研修を行いたいが、どのよう に進めたらよいか分からない」という場合は、弊社 担当者までご相談ください。

