



パワーハラスメント対策が義務化へ

令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されました(令和2年6月1日施行)。令和4年4月1日からは、中小企業においても雇用管理上必要な措置を講じることが義務となりました。これにより、ハラスメント問題に対する関心・理解を深め、配慮することが事業主・労働者双方の責務として法律上明確化されました。

あなたの会社は
大丈夫？

実際にあったパワハラ報告

12の事例



指導に熱が入り、頭を小突く、肩をたたく、胸倉をつかむなどする。



繰り返しミスをする部下に対し、頭を叩くなどの体罰を与える。



指導に熱が入り、物を投げて怪我をさせる。



会議でひとりだけ立たせて、つくづく注意する。



「バカ」「役立たず」「給料泥棒」「死ね」などと罵倒する。



個人の人格を否定するような発言をする。



中高年の管理職にゴミ捨てなどの雑用だけさせる。



他の従業員がたくさんいる前で怒鳴り、謝らせる。



机をたたいて威圧的な態度を取る。



わざと経験のない業務に就かせ、失敗させて怒る。



酒を飲めない従業員に無理に酒を飲ませる。



嫌いな従業員だけを意図的に会議や打ち合わせから外したり、忘年会などに誘わなかったりする。

重要!

パワーハラの損害賠償

平均100万円超!

パワーハラが理由の自殺で損害賠償

5,500万円の判決も!

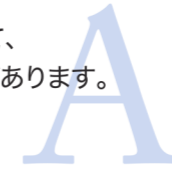
今後、パワーハラによる損害賠償も増加する可能性があります。トラブルを未然に防ぐには、パワーハラに対応した規程の作成が必須となります。

パワーハラが発生する前に、今すぐにでも対策をしましょう!

「パワーハラスメント防止措置」義務化に関する質問

経営者が必ず実施しなければならない具体的な対策は何ですか？

以下の10項目について、必ず対策をする必要があります。



1 明確化・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という方針を明確化し、従業員に周知・啓発すること

2 就業規則の規定・周知

パワハラをした従業員について、厳正に対処する方針・対処の内容を就業規則に規定し、従業員に伝えること

3 相談窓口の設置

相談窓口をあらかじめ定め、従業員に伝えること



4 窓口担当者の教育

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

5 事実の把握

事実関係を迅速かつ正確に確認すること



6 被害者への対策

速やかに被害者に対する配慮のための対策を適正に行うこと

7 加害者への対策

事実関係の確認後、加害者に対する対策を適正に行うこと

8 再発防止の対策

再発防止に向けた対策を実施すること

9 プライバシー保護

相談者・加害者等のプライバシーを保護するために必要な対策を実施し、従業員に伝えること

10 通報者の保護

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ことを就業規則に規定し、従業員に周知・啓発すること

ご相談ください

労使トラブル、助成金・補助金でお困りのことがあれば、お気軽にお問い合わせください。

