

# daily コラム

2022年3月31日(木)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email [tfc@wakei-kai.com](mailto:tfc@wakei-kai.com)

## パワハラ防止対策 中小企業にも義務付け

### 中小企業もパワーハラスメント防止措置

パワハラという言葉はすでに一般的に知られていますが、厚労省はパワーハラスメントの定義について職場において行われる①～③すべての要素を満たすものとして3つ挙げています。

- 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

令和4年4月より中小企業でもパワハラ防止措置を行うことが義務付けられました。パワハラについて防止措置を講じなければならぬとはどのようなことでしょうか？

- ①事業主の方針の明確化及び周知・啓発
  - ②相談(苦情も含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ③事後の迅速かつ適切な対応
  - ④相談時、事後対策では相談者や行為者のプライバシーを保護し労働者に周知
  - ⑤相談したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない
- では具体的に何をすればよいのか

①の事業主の方針の明確化とは、職場におけるパワハラの内容、パワハラを行ってはいけない旨を明確にして周知・啓発し、行為者には厳格に対処することの方針を示し

就業規則にも規定します。

②の相談に応じるとは、相談窓口を設けて周知すること、相談窓口担当者は適切に対応できるように努める。相談窓口担当は相談マニュアル等で適正な聞き取りができるよう定めておくと対応がスムーズです。

③の事後の迅速かつ適切な対応とは、事実関係を迅速、正確に把握し、速やかに被害者に対する配慮、行為者にも適切な措置を行い再発防止に向けた措置を講じます。

③④の併せて講ずべき措置は相談者・行為者のプライバシーを保護する、相談を理由として不利益な取扱いをしないこと等です。

### 中小企業がパワハラ対策に取り組むメリット

厚生労働省が公表している個別労使紛争解決制度の施行状況で、令和2年度までは過去9年間連続で「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が最多となっています。労働問題は放置しておけば労働者のメンタルヘルスの悪化、勤労意欲の低下、職場環境の悪化、離職率の上昇等負の影響が大きくなります。パワハラ対策に取り組むことは魅力的な職場環境を示し採用の面でもその効果が発揮できるでしょう。



適法な注意や指導と違法なパワハラの言動判断の基準は様々な要素がからみます