

パワハラ防止法が中小企業に対しては2022年4月から施行されます！！

2022年4月から改正労働施策総合推進法(通称：パワハラ防止法)が中小企業に対して施行されます(大企業は2020年6月施行済みです)。

今回の法改正では、日本で初めてパワーハラスメントについて規定されるとともに事業主にはパワーハラスメント防止の為に、「**雇用管理上必要な防止措置義務**」が課されます。

「雇用管理上必要な防止措置義務」は以下の4点です。それぞれの具体的対応策を示してご説明致します。

1 事業主の方針等の明確化と周知・啓発

- ・ **就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書で、パワハラを行ってはならない旨の方針を規定。**
- ・ 企業トップからの「ハラスメントのない職場を作る」ことを、ミーティング等で職員に発信をする。
- ・ 管理監督者に管理監督者向けのハラスメント防止の研修を行う。
また、一般職員に対しても、広く意識を促すため、一般職員向け研修を行う。
- ・ ハラスメント対策の「行動指針」を策定し職員へ周知をする。
- ・ ハラスメント行為者に対する対処について就業規則の**懲戒規定**へ規定をする。
- ・ **社内アンケートを実施し、社内の実態把握を行う。**



2 苦情・相談等に対する相談窓口等の体制の整備

- ・ 社内の相談窓口として担当者を選任して、相談体制を整える。
- ・ 社会保険労務士などを社外相談役として配置し、相談内容によっては、助言やフォローをしてもらう体制を作る。
- ・ 相談窓口の連絡先を休憩室などに掲示または、社内用のグループウェアに掲載をする。
- ・ **相談対応のフローを制度化する。**



3 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・ ハラスメントが起きてしまった場合、迅速な対応を行うためのフローチャートなどを作成する。
- ・ **事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認できる体制を作る。**
- ・ 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。
- ・ **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。**

4 そのほか併せて講ずべき措置

- ・ 社内報または、社内のグループウェアなどで、相談者及び行為者のプライバシーは必ず保護する旨、また相談をしたことにより不利益な取り扱いを行わない事を周知する。
- ・ 定期的なハラスメント研修やコミュニケーション活性研修などを行い、相談しやすい雰囲気を作る。

こちらに示した具体策は、あくまで一例にすぎません。

企業ごとに状況に合わせて趣向を凝らした取り組みを検討する必要があります。中小企業への適用を来年4月に控え、パワハラを含めハラスメント問題は、人的・経済的損失や信用失墜等に繋がる恐れがあり、中小企業の経営課題の一つとして、対策が必要です。

またパワハラ の程度により、行為者・事業主には、懲戒等の処分や民事上・刑事上の責任が問われることがあります。事前に防止措置の整備を行うことは、これらの潜在的なリスクから会社を守る重要な対策となります。

まずはパワハラについて、企業が理解と関心を深めることが大切です。企業の代表が、自ら「パワハラ防止」に対する関心と理解を深め、働く人たちの言動に必要な注意を払うよう努めていただけたらと存じます。

対応方法について、ご不明な点がございましたら、弊社担当者までご相談ください。一緒に検討を進めさせていただきます。
林 健太郎