

## パワハラ防止措置義務の施行日と具体的内容

パワーハラスメント（以下、パワハラと略す。）防止のための措置義務は令和 2 年 6 月 1 日の施行とされました。中小企業は令和 4 年 3 月末まで努力義務です。1 月に出されたパワハラ指針の措置内容を紹介します。

### 1. 事業主の責務（努力義務）

- (1) 事業主は、雇用する労働者がパワハラ問題への関心と理解を深め、他の労働者（他社の労働者や求職者を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の啓発活動等に協力すること
- (2) 事業主自らが、パワハラに起因する問題に対する関心と理解を深め、言動に必要な注意を払うこと  
※労働者にも、関心と理解を深め、言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努める義務が課されています。

### 2. 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容（義務）

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（方針表明や就業規則における懲戒などの記載）
- (2) 相談・苦情に適切に対応するための体制整備（相談窓口の周知、研修・組織連携・マニュアル等の方策）
- (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
  - イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ロ パワハラの事実が確認できた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
  - ハ パワハラの事実が確認できた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと
  - ニ 再発防止に向けた措置を講ずること（パワハラの事実が確認できなかった場合も同様）
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置
  - イ 相談者・行為者等のプライバシー保護措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること
  - ロ 相談・事業主の措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談等を行ったことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

### 3. 2の措置に加え行うことが望ましい取組の内容

- (1) 他のハラスメントを含め一元的に対応管理できる相談窓口などの体制整備
- (2) 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための次の取組
  - イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと
  - ロ 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと
- (3) 雇用管理上の措置を講じる際に、必要に応じて衛生委員会などで、労働者や労働組合等の参画を得つつ、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること

### 4. その他の望ましい取組の内容

- (1) 雇用する労働者が、他の労働者のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の雇用する労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう方針を示し、自身も努めること
- (2) 雇用する労働者が、他社の役員や労働者からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、体制の整備や被害者への配慮、防止するための取組を行うこと

同時期に、マタハラ指針では、妊娠・出産等に関する否定的な言動に不妊治療に対するものを含む改正が、セクハラ指針では不利益な取扱いの対象に派遣労働者を含むこと、性的な言動を行う者には他社の役員や労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ること、などの改正がありました。

※当事務所ではハラスメント防止セミナー（管理職向け／一般労働者向け）を行っています。ご希望の企業の方はお問い合わせください。

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <http://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ

<https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断転載は禁止  
しています。

**社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所**

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711