

パワハラ防止法/2022年4月～事業主は具体的措置を！

措置を講じていない等の場合、指導・勧告や企業名公表の対象になることもあります！

就業規則の整備/相談窓口の設置/社内運用ルールの整備

法によるハラスメント防止対策の強化に伴い「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(以下「労働施策総合推進法」といいます)が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務づけられました。

パワーハラスメント (労働施策総合推進法)

(雇用管理上の措置等)

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

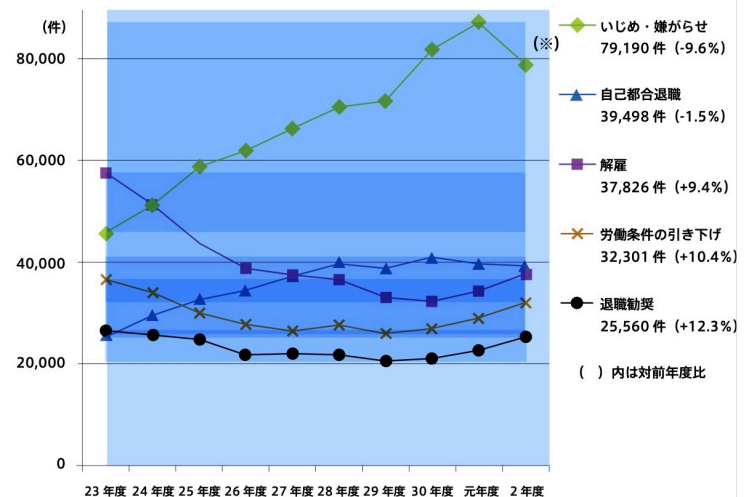
2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

防止対策強化の背景

働き方の多様化や正社員だけではなく様々な雇用形態で働く人が増えたことで、労働管理が複雑化するなど労働環境の変化が生じています。これまでの解雇の相談から、近年急激に「いじめ・嫌がらせ」の相談が増加していることが法整備の背景として挙げられます。出典:厚生労働省

「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



「起こさないために/起きてしまったら」と実際の場面に対応できる措置を構築していくには

就業規則の変更や相談窓口の設置はもちろん、それだけではなく具体的な社内での運用ルールや対応フローを作りこれらを従業員へ周知します。また、従業員の理解促進の勉強会などを検討することが必要です。より具体的な内容は次ページにてご紹介致します。

最低これだけは欲しい!パワハラ防止対策に必要な措置

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ① 相談先(上司、職場内の担当者、社外窓口等の検討)をあらかじめ定め、これを自社の労働者に周知すること。
- ② 相談を受けた者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようなルール作りと教育をすること。
- ③ 併せて、労働者が相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を就業規則等に定め、自社の労働者に周知・啓発すること。

◆ 被害者の配慮のための取組

- ④ 相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うこと。

◆ 他社の労働者や役員からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

- ⑤ マニュアルの作成や研修を実施し、パワハラについての知識や理解を促すこと。

措置を怠った場合の事業主は様々なリスクに晒されます

パワハラ防止の措置を講じない場合に考えられる事業主のリスクは企業名公表だけではありません。安全配慮義務違反(労働者安全衛生法)、業務上災害による労災補償責任(労働者災害補償保険法)や損害賠償責任、風評被害からの取引先との契約解除などのリスクが生じる可能性もあります。また、職場環境悪化に伴う生産性の低下や人材流出なども考えられ、義務化されたから渋々うわべだけの対応をしていたのでは、とてもこれらのリスクには対応しきれません。起こってからでは対応しきれないほどのリスクがあることを、ご理解頂きご対応をご検討ください。

まとめ

自社の労働者への安全配慮の観点からも、取引先など他社の労働者、役員からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為により、自社の就業環境が害されないよう積極的に取り組むことが必要です。また、万が一に備えて就業規則等規定との整合性にも注意したいところです。弊所では規定だけでなく、社内でどのような運用ルールにすべきか、相談窓口や研修などについてのご相談もお受けしております。お気軽にお問合せください。

社会保険労務士事務所Eclat (エクラ)

東京都港区浜松町2-2-15 2F TEL 03-6822-0464

社会保険労務士 下郷 (しもぎと)

