

## 🌱 今月のポイント

## 中小企業におけるパワハラ防止法の義務化について

## 質問

2022年4月より「パワハラ防止法」が大企業だけでなく中小企業にも適用されるとのことですが、パワハラ防止のために企業が講ずべき施策について教えてください。

## 回答

パワハラの定義を理解した上で、相談を受けた際に対応できるよう、社内方針の明確化や相談窓口の設置、研修の実施といった具体的な施策を講じていく必要があります。

## 職場におけるパワハラの定義

以下3つの要素すべてを満たすものをパワハラと定義

## ①優越的な関係を背景とした言動

職務上の地位が上位の者によるものだけでなく、同僚または部下からの集団による行為も含まれる。

## ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

業務上、明らかに必要性のない行為、業務の目的を大きく逸脱した行為、業務を遂行するための手段として不適当な言動、当該行為の回数や行為者の数、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動等が該当。

## ③労働者の就業環境が害されるもの

身体的もしくは精神的な苦痛を与えることで就業環境が不快になり、能力の発揮に悪影響が生じる行為が含まれる。

## パワハラ防止のために事業主が行うべき措置

## ①パワハラ防止の社内方針等の明確化と周知・啓発

⇒職場におけるパワハラの内容や、パワハラを行ってはならない旨を明確化し、周知・啓発する  
⇒行為者について厳正に対処する方針、対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する

## ②苦情などに対する相談体制の整備

⇒相談窓口を定め、担当者を社内報、社内ポータルサイト、掲示板等に掲載すること  
⇒相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること

## ③職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

⇒事実関係を迅速かつ正確に確認すること  
⇒事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと  
⇒事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと  
⇒パワハラに関する方針を周知・啓発及び研修の実施による再発防止に向けた措置を行うこと

上記3点に付随し相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、パワハラに関する相談をしたこと等によって不利益な取り扱いをせず、その旨を周知徹底することが必要

## その他望ましい取り組み

- ◇ パワハラの原因や背景となる要因を解消するための環境改善
- ◇ セクハラやマタハラと一元的に対応できる体制の整備
- ◇ 自社の労働者以外の者（求職者やインターンシップの学生など）に対しても同様の方針を示す

## まとめ

パワハラ防止の取り組みは相応の時間や労力が伴いますが、従業員にとってより働きやすい環境を構築することができ、モチベーションや生産性向上へと繋がります。パワハラ防止法適用を機に、自社体制を見直すことが必要です。