

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

（施行日：大企業2020年6月1日 中小企業2022年4月1日）

[文責] 医療労務管理アドバイザー

越山 直美

そもそも、パワーハラスメント（パワハラ）とは

- 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

①から③までの
全ての要素を満たすものを
パワハラと指します。

例えば…

皆の前で、ささいなミスを大声で叱責される
1人ではできない量の仕事を押しつけられる

等はパワハラにあたる可能性があります。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません。

事業主が講ずべき対策とは

- ①パワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 等
- 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

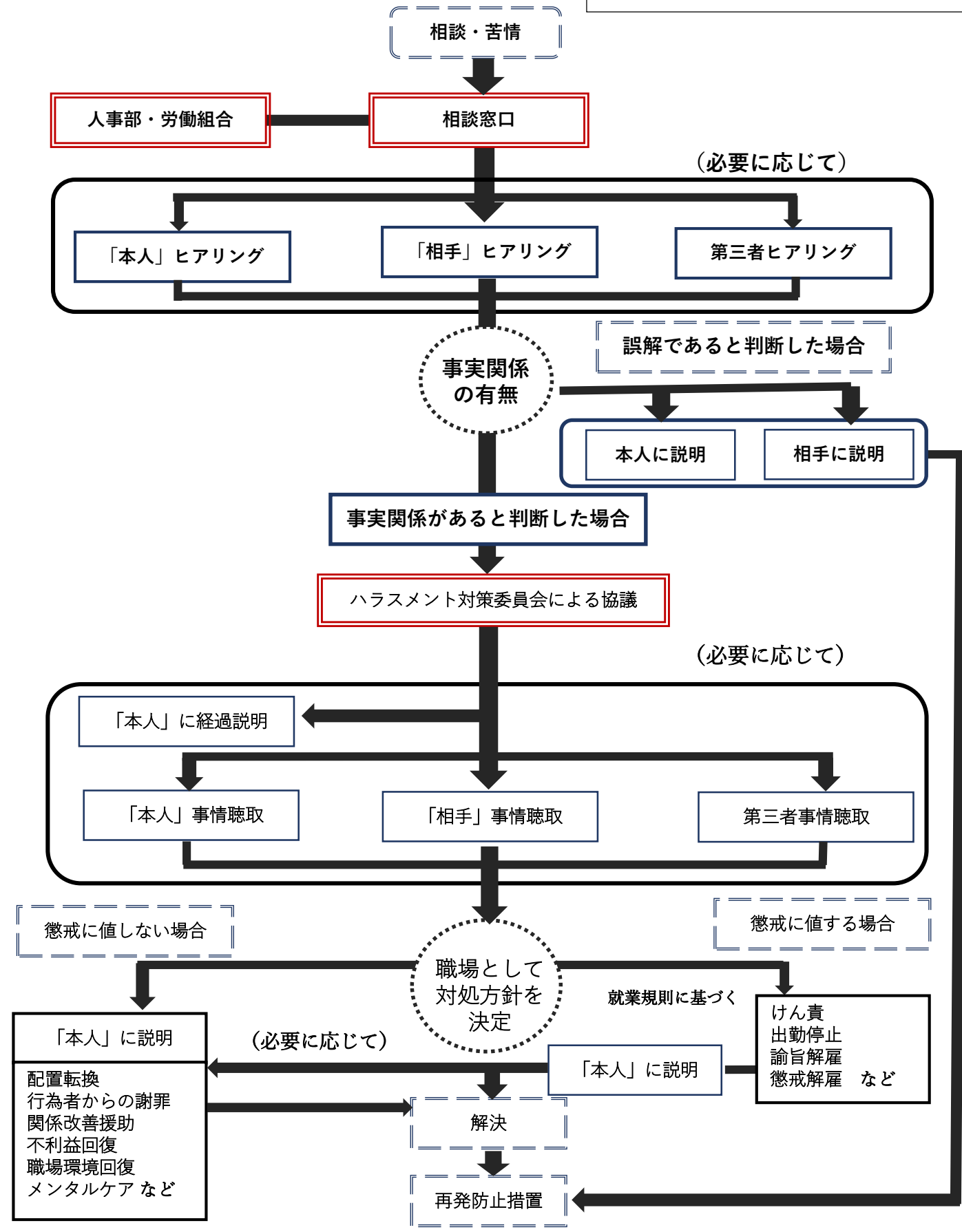
法改正における今後の具体的な対応としては規定の整備等が必要になりますが、なによりも、ハラスメント全般について対応の肝になるのは、**労働者が安心して相談できると感じられる「相談体制」の整備です。**

相談体制強化のポイント

- ▶相談者のプライバシーが確保できる部屋を準備していること
- ▶相談方法は面談だけでなく、電話、メール等複数の方法がとれるように工夫すること
- ▶相談担当者として男女を含めた複数を選任、中立的な立場の第三者を選任するなど工夫すること
- ▶相談内容の秘密が守られること
- ▶相談したことによって不利益な取扱いを受けないこと
- ▶相談対応の流れがわかりやすいこと 等

相談対応・解決処理のフローチャート

(参照) 厚生労働省
職場におけるハラスメント対策マニュアル



本センターは、労務管理・医業経営アドバイザーの派遣による無料相談対応を行っていますので、ご相談ください。※書類の作成、提出代行は無料相談の範囲には含まれません。