

2022年4月、中小企業もパワハラ防止法義務化へ



●企業に求められるハラスメント対策

2022年4月から、中小企業も「パワハラ防止法（労働施策総合推進法）」の対象となり、対策が義務づけられます。

必要な対策は、相談体制の整備やハラスメント発生時の迅速な対応など、すでに義務化されているセクハラやマタハラ対策と共通する内容です。各種ハラスメント対策として一元的に社内で構築する良い機会かもしれません。

【ハラスメント対策措置－4つのポイント】

●ハラスメント防止ルールの整備と周知

ハラスメント行為の禁止、懲戒、相談苦情への対応方針などを就業規則等に盛り込み、その内容を社員に周知徹底する。



●相談体制の整備

社員の相談窓口を整備し、相談に適切に対応するための研修を実施する。

●ハラスメント発生後の迅速適切な対応

相談後は、次の流れで適切に対応する。
①事実関係の確認→②行為者と相談者へのとるべき措置の検討→③行為者と相談者へのフォロー→④再発防止策の検討

●相談者等のプライバシー保護、不利益扱いの禁止

相談者、行為者の性的指向、病歴、不妊治療等の個人情報も含め、プライバシー保護のために必要な措置をとり、これを社員に周知徹底する。

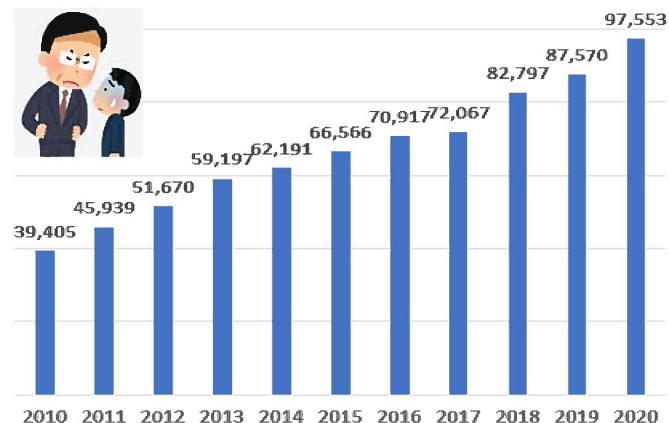
相談したことによる解雇や不利益な取扱いは禁止。その旨の社員への周知徹底が必要。

●相談件数は10年で2倍以上に増加！

厚生労働省の総合労働相談コーナーに寄せられた“いじめ嫌がらせの相談件数”は、2020年は97,553件でここ10年で2倍以上に増えた計算です。

このうち2割（18,363件）が大企業の相談で、残りの8割（79,190件）は中小企業の相談件数です。

個別労働紛争相談 いじめ・嫌がらせの件数の推



●職場での3大ハラスメント

職場のハラスメントは、嫌がらせの言動で労働者の就業環境が害されること。誰でも加害者になる可能性があり、社員全員が理解しておくことが重要です。

◆パワハラ（パワーハラスメント）

優越的な関係（上下関係、業務経験が豊富など）を背景に、業務上必要かつ相当の範囲を超えた言動。

◆セクハラ（セクシャルハラスメント）

性的な発言や行動を繰り返すこと。女性から男性のケース、性的少数者への差別的な言動もある。

◆マタハラ（マタニティハラスメント）

働く女性の妊娠や出産に関連した精神的、肉体的な嫌がらせ。解雇や自主退職を促す行為も含む。

業務指導？それともパワハラ？＜事例集＞

	パワハラだ！	パワハラでない！
身体的攻撃	物を投げつける	誤ってぶつかる
精神的攻撃	・人格を否定する言動 ・他の社員の前で大声で威圧的に叱責する	注意しても遅刻などを繰り返す社員に、強く注意する
人間関係	一人の社員を集団で無視し、孤立させる	新入社員の育成で、別室で集中研修する
過大な要求	業務と関係ない私的な雑用を強制する	繁忙期に通常より多い処理を任せる
過小な要求	退職させるため誰でもできる業務をさせる	能力に応じて、一定程度業務量を軽減する
個の侵害	本人の了解を得ずに、個人情報を暴露する	本人の了解を得て、個人情報を人事に伝える

●積極的な対策でリスクヘッジを！



ハラスメント対策をしなくても罰則規定はありません。ただ一定の場合、厚生労働大臣が助言や指導を行い、従わないと社名公表される場合も。

職場でのハラスメントは、社員の能力発揮を妨げるだけでなく、企業の社会的評価を著しく下げられるリスクもはらんでいます。実際ハラスメント訴訟では、対象者だけでなく“対策をしていなかった”と雇用主企業が訴えられることも多いのです。また一旦問題が発生すれば、被害者にとりかえしのつかない傷を負わせ、以前の職場環境に戻すことも困難になることから、予防策、防止策が非常に重要といわれます。

経営面のリスクヘッジの意味でも、この機会にハラスメント対策を考えたいところです。

◆雇用慣行賠償責任保険（ハラスメント保険）

会社が従業員からセクハラやパワハラ、差別、不当解雇などで損害賠償責任を追及された場合の賠償金を補償する保険。