



「パワハラ防止対策」令和4年4月から  
中小企業義務化に備えて

# パワハラ防止の いろは 4

パワハラ防止のために事業  
主が講ずべき措置（前編）

公認心理師  
新美 智美



「パワーハラスメント防  
止のための指針」では、事  
業主が講ずべき措置として  
以下の4つを定めています。

- 1、事業主の方針の明確化及びその周知・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
- 3、パワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 4、併せて講ずべき措置

上記のうち、今回は1と  
2についてご説明します。

1、事業主の方針の明確  
化及びその周知・啓発

①ハラスメントの内容、  
方針等の明確化と周知・啓  
発

ハラスメントの内容及び  
ハラスメントを行ってはな  
らない旨の事業主の方針等  
を明確化し、労働者に周  
知・啓発することです。具  
体的には、就業規則や社内  
報、パンフレット、社内ホ  
ームページ等に上記の内容  
を記載したり、ハラスメン  
トの研修、講習等を実施し  
たりすることです。

②行為者への厳正な対処  
方針、内容の規定化と周  
知・啓発

ハラスメントを行った者  
については、厳正に対処す  
る旨の方針及び対処の内容

を、就業規則その他の服務  
規律等を定めた文書に規定  
し、労働者に周知・啓発す  
ることです。もちろん、規  
定を設けるだけでは十分で  
なく、ハラスメントが起こ  
った場合は、規定に沿った  
処分を行うことが重要です。  
そちらについては次回、ご  
説明します。

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

③相談窓口の設置  
相談への対応のための窓  
口をあらかじめ定め、労働  
者に周知することです。外  
部の機関に相談への対応を  
委託することも含まれます。

委託することも含まれます。

相談窓口を人事部門の  
部門長にされている会  
社も多いですが、特に  
若い社員からすると敷  
居が高く感じられるよ  
うです。年齢や性別の  
異なる複数の相談窓口  
担当者を選任すること  
が望ましいと考えます。

④相談に対する適切  
な対応

相談の内容や状況に応じ適  
切に対応できるようにする  
ことです。具体的には、相  
談を受けた場合の対応方法  
を記載したマニュアルを作  
成することや、担当者に対  
し、相談を受けた場合の対  
応についての研修を行うこ  
とを指します。教育を十分  
受けていない担当者が不適  
切な対応をして、問題がこ  
じれるケースも見受けられ  
ます。担当者には、幅広い  
知識やスキルが求められま  
すので、マニュアル作成や  
教育が難しい場合、外部相  
談窓口を活用することも一  
つの方法です。

上記の取り組みに当たつ

ては厚生労働省が作成した  
「パワーハラスメント対策  
導入マニュアル」が参考に  
なりますので、ぜひご参照  
ください。

愛知県下各労働基準協会  
では「パワハラ等防止対策  
総合支援事業」として相談  
室の開設、「ハラスメント  
防止研修」等のほか、各種  
支援事業を行っています。  
その一環として、企業の外  
部相談機関『勤労者労働総  
合相談センター』を開設し  
ています（実施機関は社会  
保険労務士法人愛知労働管  
理コンサルティング）。企  
業の委託により労働者の相  
談を受け、パワハラ問題等  
を迅速解決することを目的  
にしています。詳しくは、  
当協会のホームページをご  
覧ください。問合せ先 当  
協会事業企画推進部（☎0  
52-961-3655）  
（フローリッシュ社労士事  
務所所長、シニア産業カウ  
ンセラー、特定社会保険労  
務士、勤労者労働総合相談  
センター長）

イラスト・木村武司