

これが「企業の労働110番」です



Personnel Lab 加藤社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員

特定社会保険労務士 加藤 正人

パワーハラスメント防止措置

年が明けたと思いきや、はや啓蟄の頃となり、各社様年度明けのご準備でお忙しいことと存じます。
「はい、こちら企業の労働110番です」。
ご相談は、従業員数80名の

で努力義務となっていた中小企業も本年4月1日から義務化されます。当「企業の労働110番」にも、パワーハラをはじめとするハラスメントに関するご相談がたびたびあります。ここに改めて「パワーハラスメント防止措置」について確認したいと思います。

まず、職場における「パワーハラスメント」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の範囲を超え
③労働者の職場環境が害される
この①②③の

要素をすべて満たすものをいいます。そして、これを未然に防ぐべく事業主が行わなければならない措置とは

(1)事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
職場におけるパワーハラとは



何か、またパワーハラを行ってはならない旨の方針を明確化し労働者に周知・啓発を行います。就業規則等の文書に規定し研修を行う等
(2)相談体制の整備
相談窓口を定め、労働者に周知します。相談内容や状況に応じ、適切に対応ができること
(3)パワーハラに係る事後の迅速かつ適切な対応



事実を正確に確認し、速やかに対処します。被害者への配慮と共に、行為者への措置を適正に行うこと、および再発の防止など
(4)そのほか併せて講ずべき措置

相談者のみならず行為者のプライバシーの保護に関する措置、および相談によって不利益が生じない旨定める

等となります。

この中で、特に作業を行うものについてももう少し具体的にお話しします。(1)におけるパワーハラ規定とは、その「目的」、「パワーハラ等の定義」(セクハラ、マタハラを含む)、そして禁止される具体的な行為についての「禁止行為」、当該行為に対する「懲戒」、被害や苦情などの相談対応についての「相談・苦情の対応」、万が一事案が生じた場合の「再発防止義務」、さらに担当部署や対応についての「体制の整備」、「その他」留意事項等、といった内容になります。尚、研修については当協会でも出張研修を行っておりますので、お気軽にご相談ください。

1スが見受けられるのも事実です。指導としての言動を「パワーハラ」として反論するなど、言葉の独り歩きが見られるケースです。冒頭のパワーハラ定義の③「職場環境が害され」たかどうかの判断は「平均的な労働者の感じ方」、すなわち「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当とされています。

こうした複雑な事案は勿論、外部窓口や社内対応が難しい内容など、お気軽に当協会「企業の労働110番」(☎052-961-7110)にご相談ください。当協会関連団体(社会保険労務士法人愛知労務管理コンサルティンク)が運営する企業の外部相談機関『勤労者労働総合相談センター』と連携を取りながら対応いたします。
(キャリアカウンセラー・産業カウンセラー)

なお、このパワーハラに関しては、被害の訴えが逆に権利の乱用となっているようなケ

2020年6月1日に「パワーハラメント防止措置」が施行されましたが、これま