

パワーハラスメント防止措置の義務化について

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、令和2年1月15日、その具体的運用を示す指針が公表されました。

大企業(例、製造業で資本金3億超かつ、従業員300人超)にあつては、事業主に対し、令和2年6月1日から一定内容の措置を講ずることが義務化され、適切に実施されない場合は監督官庁から是正を求められることとなります。中小企業は令和4年3月31日までの間、努力義務とされます。

○措置すべき事項

1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

文書などによるハラスメントを行ってはならない旨の社内への周知や、研修などの実施による啓発などを行う。就業規則等において懲戒の対象になることを定める。

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

相談窓口を定め、従業員に周知する。相談担当者が適切に対応できるような研修の実施や、人事担当と連携できる仕組みの構築、対応マニュアルの作成などを行う。

3 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

相談があつた場合の事実確認、被害者に対する配慮措置、関係改善、再発防止

4 上記1~3と併せて講ずべき措置

プライバシー保護の徹底、相談を行ったことに対する不利益取扱禁止とその旨の周知

5 その他取組みを行うことが望ましい内容

セクシャルハラスメント相談窓口との一体的運用、コミュニケーション活性化・円滑化に向けた研修の実施、職場改善に向けた取組み

6 社外の関係者に対する従業員の言動に関し、対応することが望ましい内容

内部のみならず、外部の関係者に対しても社内同様に対応すること

7 社外関係者から受けるハラスメントに関し、対応することが望ましい内容

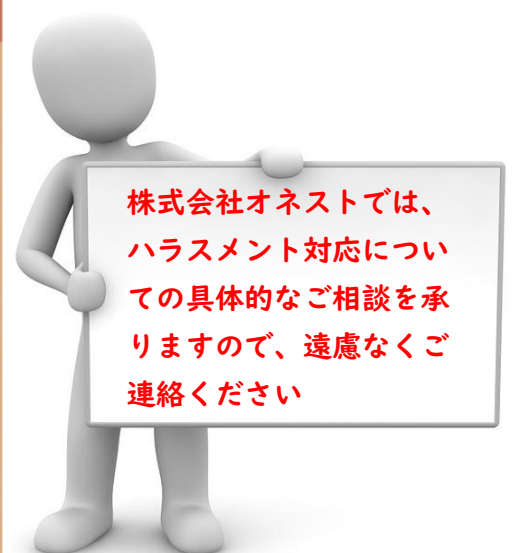
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備、被害者に対する配慮措置、被害防止に向けた対応研修や対応マニュアルの策定

※併せて、セクシャルハラスメントの防止に関しても、上記の6、7に関する内容が追加されています。

職場のいじめ・嫌がらせである「ハラスメント」は、 職場環境を著しく悪化させます。

- ・職場への不信感や不安からモラルやモチベーションが低下する。
- ・互いへの不信感や無関心から職場で良好な人間関係が築けなくなる。
- ・上司がハラスメントを恐れて適切な注意、指導ができず、マネジメント機能が低下する。
- ・職場への不信感から部下が上司の言動をハラスメントと思い違いをし、仕事への意欲が低下する。
- ・損害賠償請求や法的責任、費やす時間などの直接的損失や、企業名が公表されることによる企業イメージの悪化と信頼の喪失が生じることがある。

また、従業員個人にも心身に悪影響を与え、関係者がメンタルヘルス不調に陥ったり、モチベーションやパフォーマンスが低下し、退職をまねくなど、大きな人的損失にもつながります。



株式会社オネストでは、
ハラスメント対応について
の具体的なお相談を承
りますので、遠慮なくご
連絡ください