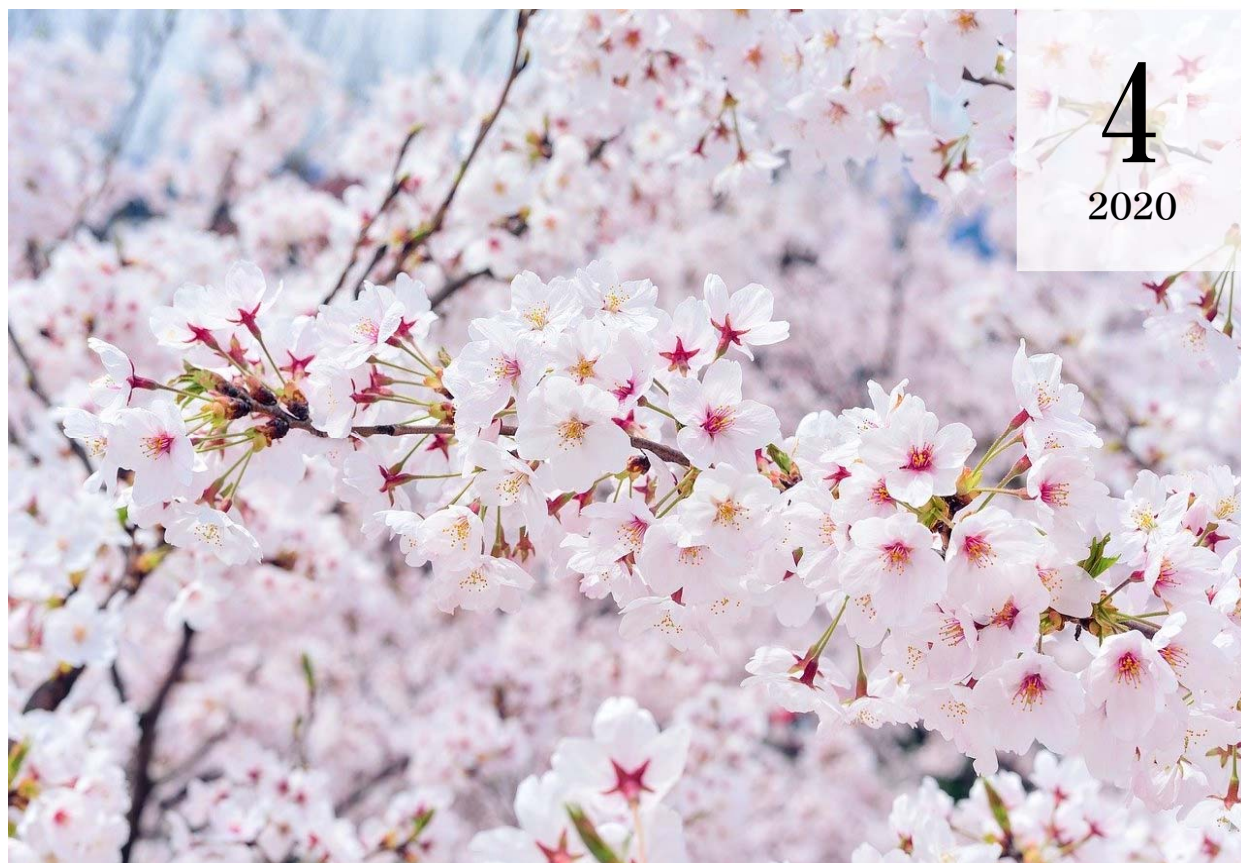


経営者通信

4月より新年度を迎えますが、雇用保険料率は前年度からの据え置きとなる予定です。
掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



社会保険労務士法人プロGRESS

神奈川県横浜市青葉区青葉台2-10-20第2志田ビル3階
TEL : 045-988-5155 / FAX : 045-988-5165
<http://www.chukeirou.jp/>



パワハラ防止措置は6月より 大企業で義務化に

職場におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）も、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントと同様に法制化され、企業に対して防止措置が義務化されます。以下では、パワハラの定義を確認するとともに、どのような防止措置が求められているのかを確認しましょう。



1. パワハラ防止措置の法制化

今回のパワハラ防止措置は、労働施策総合推進法の中で、相談体制の整備等の雇用管理上の措置が義務づけられ、また従業員が会社に相談等したことに対して不利益に取扱うことの禁止が規定されています。施行時期は、大企業が2020年6月1日、中小企業は2022年4月1日（2022年3月31日までは努力義務）となっています。

2. パワハラの定義

今回、パワハラの定義が、パワーハラスメント防止のための指針（以下、「指針」という）の中で明確にされ、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものとされました。

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パワハラには該当しません。

3. パワハラの例示

指針では、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が示されています。例えば、「精神的な攻撃」では以下の例が示されています。

〔該当すると考えられる例〕

業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う

〔該当しないと考えられる例〕

遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする

※優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

この他、さまざまな例が示されていますが、個別の事案の状況によって判断が異なる場合があります。また例は限定列举ではありません。そのため、パワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するといった、適切な対応を行うことが求められます。

今回の法制化により、会社の責務のみでなく、従業員の責務も規定されました。会社は、パワハラを行ってはならないこと等に対して従業員の関心と理解を高めたり、他の従業員（取引先等の他社の従業員や、求職者も含む）に対する言動に注意を払うような研修の実施などが求められています。また従業員については、会社が講ずるパワハラ防止措置に協力するよう努めなければならないとされています。今後、ハラスメント防止研修を行うこと等により、パワハラの発生防止を推進しましょう。