**パワーハラスメント防止対策に関するご案内**

山下社会保険労務士事務所

令和2年6月1日より、「労働施策総合推進法」が施行され、職場におけるハラスメント防止対策が事業主の義務となりました。

**中小企業事業主は、令和4年4月1日**から義務化されます。（それまでは努力義務）

職場における「パワーハラスメント」とは、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までの要素を全て満たすものをいいます。（具体例などに関し研修が必要）

※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、該当しません。

　職場におけるパワハラに該当すると考えられる代表的な類型としては、（１）身体的な攻撃、（２）精神的な攻撃、（３）人間関係からの切り離し、（４）過大な要求、（５）過小な要求、（６）個の侵害が挙げられます。

（具体例などに関し研修が必要）

具体的には、事業主は、以下の措置を講じなければなりません。

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場における方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

→**①トップメッセージの発信、②「ハラスメントは許しません」の回覧又は掲示、③ポスターの掲示**

◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口をあらかじめ定め、また担当者が適切に対応できるようにすること

→**④相談窓口の設置、⑤マニュアルの整備、⑥相談担当者の教育**

◆相談窓口の周知→**⑦周知文書、⑧手持ちカードなど**

**◆**規程の整備**→⑨パワーハラスメント等防止規程の作成届出、周知**

◆職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する事業主及び労働者の関心と理解を深め、雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと→⑩**研修の実施**

◆パワハラ等が起きた場合の適切な対応

→**⑪事実関係の迅速な確認、被害者・行為者への適切な措置、再発防止など**

◆そのほか併せて講ずべき措置

・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、また、相談したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

・事業所にハラスメントが無いかの確認→**⑫アンケートの実施**など

各種資料につきましては、事務所ホームページからダウンロードが可能です。

山下社会保険労務士事務所HP　:　http://www.yamashita-sr.jp/