

6) 平子先生の安全衛生相談コーナー

Q

パワーハラスメントに関する法律が2020年6月1日より施行され、事業場としての取組みが義務化されました。当社は社員数が約100人なので2022年4月1日から義務化となります。

現在、パワーハラスメントに関する問題は発生していませんが、法律の施行に合わせて具体的な取組みを進めなければと考えています。

今後どのようにパワーハラスメント対策を進めて行けば良いか教えてください。



A

労働施策総合推進法が改正され2020年6月1日より職場におけるパワーハラスメント防止措置が大企業事業主の義務となりました。(中小事業主は2022年4月1日から適用されます。)

また、事業主がパワーハラスメントを防止するための必要な事項については、「事業主が職場における優位的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(パワーハラスメント防止のための指針)(令和2年1月15日付け厚生労働省告示第5号)が公表されています。

パワーハラスメントは、職場の上司や先輩等職務上の地位や立場の優位性を背景としたいじめや嫌がらせで、他者に対して身体的又は精神的苦痛を与え、職場では就業環境も悪化させる行為です。

被害者が受ける影響としては、暴力による障害、暴言による人格の否定、大声で怒鳴る執拗な叱責等によりうつ病やメンタルヘルス不調の発生等、会社側が受ける影響としては使用者責任や安全配慮義務違反が問われる可能性があるという問題です。

事業場としては、前述のパワーハラスメント防止のための指針で示されている事業主が講ずべき措置の内容を踏まえ、次のような措置を講じる必要があります。なお、安全衛生委員会の議題として取り上げ、事業場として今後どう進めて行くか等について調査審議してください。

① 事業主の方針等の明確化

- ・会社としてパワーハラスメント防止に向け取り組んでいく明確な方針の決定。
- ・経営トップによる会社の重要課題として取り組む決意表明。
- ・就業規則への明記⇒パワーハラスメントの定義、処分、懲戒等。

② 相談体制の整備

- ・相談窓口の設置と相談担当者の配置。
- ・相談窓口の利用等について社員への周知。

③ 社内マニュアル等の作成

- ・パワーハラスメントに該当すると思われる不適切な言動の例示。
- ・判断基準。
- ・相談対応の方法や留意点。
- ・相談者や行為者のプライバシーの保護に関する事項等。

④ 周知・啓発

- ・パワーハラスメント防止の方針、社内マニュアル等の理解。
- ・相談窓口、相談担当者の周知。
- ・管理監督者研修、一般社員研修の実施等。