

中小企業のパワハラ防止措置義務と派遣労働者への措置

大企業のパワーハラスメント防止のための措置は既に義務化されていますが、猶予されていた中小企業にも以下の義務が令和 4 年 4 月から課されます。派遣労働者へのハラスメント対策も併せてご確認ください。

なお、パワハラやいじめ・嫌がらせは心理的負荷による精神障害の認定基準において労災認定されることがあり、それらの予防を行うことは業務上災害を減らす・なくすことにも繋がると考えられます。

1. 事業主の責務（努力義務）

- 1) 職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること
 - 2) 自社の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、研修その他の必要な配慮をすること
 - 3) 事業主(役員含む)が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと
- ※取引先等の他の企業の労働者や求職者も含む

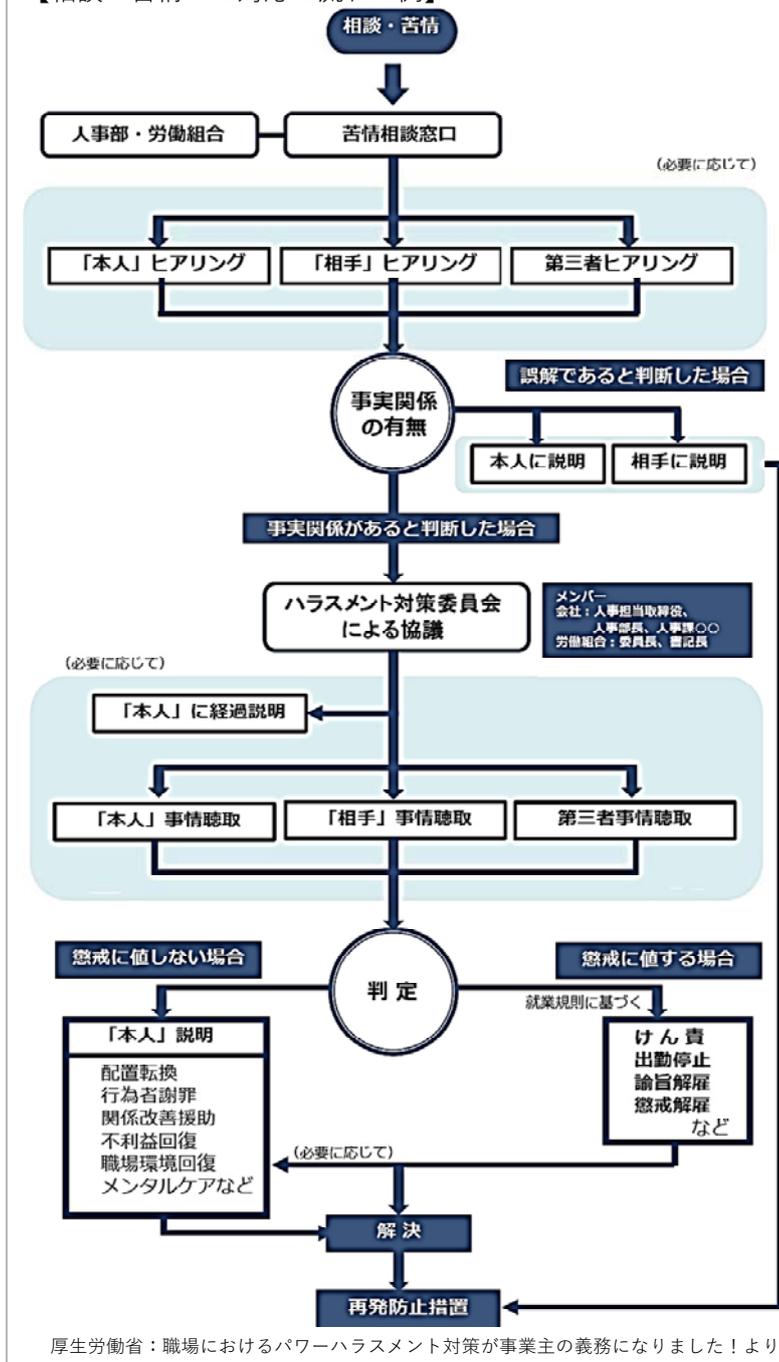
2. パワーハラスメント防止措置（義務）

- 1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
・職場でのパワハラの内容・パワ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・啓発すること
・行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- 2) 相談に応じ適切に対応するため体制整備
・相談窓口を設置、あらかじめ労働者へ周知
・相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- 3) パワハラへの事後の迅速かつ適切な対応
・事実関係の迅速かつ正確な確認
・速やかな対被害者の配慮のための適正な措置
・事実関係確認後、行為者に対する適正な措置
・再発防止に向けた措置（パワハラの実事が確認できなかった場合も）
- 4) 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保護のため必要な措置を講じ、その旨を労働者へ周知
・相談したこと等を理由に解雇その他不利益な取扱いをしない旨を定め労働者へ周知・啓発

3. 派遣労働者とハラスメント防止措置義務

派遣先においては、受け入れている派遣労働者に対しても、1. 事業主の責務、2. パワハラ防止措置義務に関して自社の労働者と同様に事業主としての責任を負います（労働者派遣法第 47 条の 4）。

【相談・苦情への対応の流れの例】



ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ

<https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断

転載は禁止しています。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711