

## 経営セミナー（第2回） ～パワハラ防止法への対応～

3月5日（木）に、野口&パートナーズ法律事務所 弁護士 大浦綾子氏をお迎えし、経営セミナー第2回を開催しました。

当本部では、年に2回、経営セミナーを開催しています。このセミナーは、毎年、組織経営をする上で欠かすことができないテーマを掲げ、そのスペシャリストに講演をしていただいています。

今回は、2020年6月1日から適用（中小事業主は、2022年4月1日から義務化）される「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずる措置等に関する指針」をテーマに開催しました。

### 1. 職場における「パワーハラスメント」とは

今回の改正で、パワハラとは、「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」と定義されています。本セミナーでは、その具体的な内容を職場の事例をもとにわかりやすく解説していただきました。

### 2. 事業主が必ず講ずべき措置（義務）とは

厚生労働省は、事業主が必ず講じなければいけない措置として、10の視点を挙げています。

#### 「職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置」

##### ■事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・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
- ②行為者について、厳正に対処する旨の指針・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。

##### ■相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④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

##### ■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

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮のための処置を適正に行なうこと
- ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること

##### ■そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨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、その旨労働者に周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

本セミナーでは、措置の具体的な説明をしていただいた後に、運用の際に実務で起こりがちな問題事例をわかりやすく解説していただきました。

### 3. パワハラ防止法への対応（管理者編）

本セミナーは、経営者層、人事部の責任者・担当者を対象に開催しましたが、職場での運用には、管理者の適正な理解が欠かせません。そのため、管理者を対象としたセミナーを7月28日（火）に広島市中区で開催します。内容は下記の通りです。

- ①新法ができた背景と管理者が知っておくべきポイント
- ②職場で起こっているハラスメントトラブルの傾向
- ③パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント
- ④管理者として職場でのハラスメント対応の留意点