

# 「パワハラ防止法」が 中小企業でも義務化 されることを ご存知ですか？

「そんなつもりではなかった」「悪気はなかった」ではすまされないのがハラスメントです。  
ハラスメントは、行為者・発言者側の意図よりも、その行為や言葉を受けた側の感じ方が重要視される傾向にあります。

## ハラスメント対策、できていますか？

2020年6月から施行されているパワハラ防止法(\*)は、2022年4月から中小企業においても「事業者がパワハラに対して雇用管理上必要な防止措置を講じること」が義務化されます。

**パワハラ防止法等の成立により、  
事業主によるパワハラリスク対策の重要性が従来より高まっています**

(\*)「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」のことをいいます。



ハラスメント被害者が声をあげやすい環境



事業主が管理責任を問われやすい環境

### 「パワハラ防止法」における事業者の義務

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 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
4. 1~3までの措置と合わせて、相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、その旨を労働者に対して周知すること、パワハラ相談を理由とする不利益取扱いの禁止

実際の裁判例はこちら



「あかるい職場応援団」裁判例ページ

パワハラ防止法に違反した際の罰則は設けられていませんが、場合によっては「勧告」「指導」の対象となりうるため注意が必要です。

また、当然のことながら企業(事業主・使用者)には「安全配慮義務」がありますので「パワハラの実態を知っていたが放置していた」などということになれば、民法上の不法行為責任(※)に問われる可能性もあります。

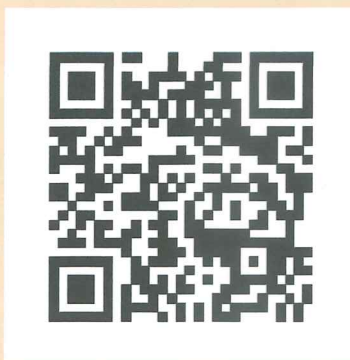

※民法第709条、第715条



チェックして  
みましょう!

指針に定められている事業主が講ずべき措置

10 チェック!

具体的内容	具体的な対策はこちら
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・啓発している	  ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト <b>あかるい職場応援団</b>
ハラスメント行為者には、厳正に対処する旨の方針や対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発している	
相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知している	
相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できる体制が整っている	
相談内容の事実関係を迅速かつ正確に確認できている	
事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置が適正に行われている	
事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置が適正に行われている	
再発防止に向けた措置が講じられている	
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、労働者に周知している	
事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発している	



一つでもチェックできていない項目があれば、ハラスメント対策が必要です。

## ハラスメント事例(想定) ※

※これらの行為が全てハラスメントとして訴えられるものではありませんが、その行為者と行為を受けた側の認識が一致しないと訴訟に発展する場合があります。

### 1. 「身体的な攻撃」

○ 指導に熱が入り、手が出してしまった(頭を小突く、肩をたたく、胸倉を掴むなど)。○ 繰り返しミスをする部下に対し、ヘルメットの上から叩く等の体罰を与えた。○ 指導に熱が入り、物を投げて怪我をさせた。

### 2. 「精神的な攻撃」

○ 「馬鹿」「ふざけるな」「役立たず」「給料泥棒」「死ぬ」等 暴言を吐く、大勢の前で叱責する。  
○ 十分な指導をせず、放置する。○ 指導の過程で個人の人格を否定するような発言で叱責する。

### 3. 「人間関係からの切り離し」

○ ある社員のみを意図的に会議や打ち合わせから外す。○ 仕事を割り振らず、プロジェクトから疎外する。

### 4. 「過大な要求」

○ 英語が苦手な社員を海外業務に就かせる。○ 十分な指導を行わないまま、過去に経験のない業務に就かせる。○ 自分の業務で手一杯であるのに、他の同僚の仕事を振られた。

### 5. 「過小な要求」

○ プロジェクトに参加させてもらえず、本人から「経営に貢献したい」と相談があった。

### 6. 「個の侵害」

○ パートナーや配偶者との関係など、プライベートを詮索する。○ しつこく飲み会に誘う、職場の懇親会を欠席するに当たり理由を言うことを強要する。

### 7. 「妊娠・出産に関するハラスメント」

○ 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。○ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と何度も言われる。○ 育児休業の取得を相談してきた男性の部下に「男のくせに育児休業を取るなんてありえない」と言う。

### 8. 「セクシュアルハラスメント」

○ 事務所内で経営者が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇する。  
○ 事務所内で上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下している。