

社内の

ハラスメント防止対策はできていますか？

2022年4月「パワハラ防止法」が 中小企業でも義務化



ハラスメントは予防がとても重要です！

ハラスメント防止対策



ハラスメントは、個人同士の問題ではありません。**企業のリスクとして、マネジメントをする必要**があります。

私たちは社会保険労務士として、日々顧問先様の労務相談をお受けしておりますが、ハラスメントに関するご相談は年々増加しています。

ハラスメントは企業規模に関わらず、どこの会社でも起こりえるものです。ひとたびハラスメントが職場で起こると、被害者、行為者だけでなく、周囲の人にも影響を及ぼします。

ハラスメント問題の解決には、かなりの時間と労力を要します。解決しても被害者・行為者の双方にしこりが残り、どちらかが退職する、あるいは双方とも退職に至るケースもあります。

ハラスメントは予防が何よりも大切です。

企業のリスクマネジメントの一環として、ハラスメント防止対策について、真剣に考えていきましょう。

2020年6月に改正された改正労働施策総合推進法、いわゆるパワハラ防止法が2022年4月から中小企業にも義務化されます。職場におけるパワーハラスメントを防止するために事業主が講ずべき措置として以下を義務付けています。

1 企業（事業主）の方針の
明確化と周知・啓発

2 相談や苦情に応じ、
適切に対応する体制整備

3 職場におけるパワハラへの
迅速かつ適切な対応

4(1)～(3)の措置と
併せて講ずべき措置

パワハラ防止法には罰則は定義されていませんが、厚生労働大臣が必要であると認めたときは、事業所に対して助言・指導または勧告をすることができます。また、**勧告に従わない場合には会社名・勧告内容が公表される可能性**もあります。



事業主が雇用管理上、講ずべき措置

1.企業(事業主)の方針の明確化と周知・啓発

事業主がパワーハラスメントの内容、パワーハラスメントを行なってはならない旨の方針を明確化し、全ての労働者に周知・啓発すること。

2.相談や苦情に応じ、適切に対処する体制整備

- ・相談窓口をあらかじめ定め、周知すること。
- ・相談窓口担当者が内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ・パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否が微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

3.職場におけるパワハラ迅速かつ適切な対応

- ・職場環境を迅速かつ正確に確認すること。
- ・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を適正に行うこと。
- ・事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・再発防止に向けた措置を講じること。

4.(1)～(3)の措置と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、労働者に周知すること。
- ・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・啓発すること。



ハラスメント対策に必要な3つのサービスをご提供

ハラスメント 社外相談窓口

ハラスメント 研修の実施

簡易アンケート調査の実施

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになるのはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける「人権に関わる許されない行為」です。

また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の流失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。



ハラスメントが生じると、職場では以下のようなことが起こり得ます。



労働者の意欲の低下

職場環境の悪化

職場全体の生産性の低下

労働者の健康状態の悪化

労働者の休職や退職など



ハラスメントは、経営的に大きな損失を与える場合があります。
ハラスメント防止には、事業主の意識、従業員への周知・啓発、相談体制の整備が必要です。



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から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

・職場とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

(厚生労働省：「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」より抜粋)

・労働者とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

(厚生労働省：「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」より抜粋)



従業員からの相談・通報をお受けいたします。



相談員：社会保険労務士と産業カウンセラー及びハラスメント防止コンサルタントの有資格者

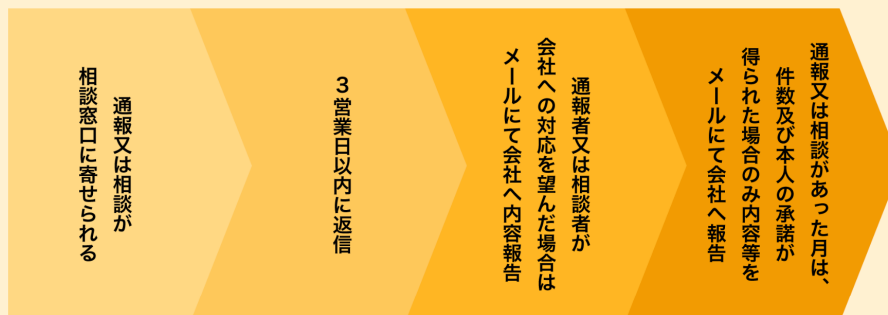
相談方法：Eメール（会社ごとにメールアドレスを設定）、又は郵送

※ご希望に応じて対面での相談にも応じます（別途費用）

※必要に応じて、会社へ解決策をご提案します（別途費用）

顧問料	・従業員数に応じて 5,000円～/月額(税別)	・通報・相談はメール又は郵送で受付。 電話は不可。3営業日以内に返信。 ・相談者(通報者)が希望した場合のみ、会社へ相談内容をお伝えします。 ・会社への開示を希望しない場合は、相談実績件数を会社へお伝えします。
初期費用	・事業所数に応じて 10,000円～(税別)	相談対応準備(専用メールアドレス等の設定、掲示用ポスターの提供)
その他	・通報、相談対応1事案につき 10,000円(税別) ・4回目以降の通報、相談対応 3,000円(税別) ・ご希望の場合は、対面での相談対応可能 20,000円/回(税別)	・1事案につきメール又は郵送による対応は3回目まで。 ・4回目以降の対応は、1対応ごとに左記金額を申し受けます。 ・対面での相談対応は、原則として弊所に来所していただきます。 (こちらから出向く場合は、別途旅費交通費などを申し受けます。)
	談対応可能 20,000円/回(税別)	(こちらから出向く場合は、別途旅費交通費などを申し受けます。)

相談窓口の流れ



2

ハラスメント研修の実施



ハラスメント研修

ご要望に応じてハラスメントの基礎理解からアンガーマネジメントを取り入れた研修まで行っております。集合研修だけでなくZoomでのオンライン研修も対応可能です。研修内容は、会社様のニーズに合わせて組み立てます。研修時間をご要望に合わせて設定致します。(2時間から)
※アンガーマネジメントは、オンライン研修は行っておりません。

料金：120,000円～(税別)

行為者研修

行為者に対して懲戒規定に沿った処分を行うだけでなく、行為者の言動がなぜパワーハラスメントに該当し、どのような問題があるのかを行為者自身が理解することが大切です。

行為者自身が無自覚でハラスメント行為をしている場合は、行為者研修を受けることで問題行動の改善が期待できます。(4時間)

料金：80,000円(税別)

3

簡易アンケート調査



ハラスメント研修実施後に行います。職場内でのハラスメントの有無や、従業員の意識を調査し、今後のハラスメント対策にお役に立ていただけます。

料金：基本料金 5,000円～(税別) / @500円×人数(税別)

CONTACT

お問い合わせ

業務の内容の詳細やご不明など
下記からお気軽にお問い合わせ下さい。



03-5213-9123

受付時間 / 平日 8:45~17:45



メールでのお問い合わせ

24時間受付

営業時間

8:45~17:45

定休日

土日祝・年末年始

業務案内
service

事務所紹介
office

報酬基準
plan

アクセス
access

ホーム > 業務案内 > 職場環境改善支援 > ハラスメント防止支援



03-5213-9123

受付時間 / 平日 8:45~17:45



メールでのお問い合わせ

24時間受付

採用情報はコチラ



[トップ](#) | [飯田橋事務所の特徴](#) | [業務案内](#) | [事務所紹介](#) | [報酬基準](#) | [お客様の声](#) | [お知らせ](#) | [ブログ](#) | [アクセス](#) | [採用情報](#) | [よくあるご質問](#) | [お問い合わせ](#) | [免責事項](#) | [サイトマップ](#) |

© 2022 社会保険労務士法人 飯田橋事務所