

シリーズ「パワハラ対策」

(その3) 事業者が行うべきパワハラ対策

義務とされているパワハラ対策については、

「2020 年(令和 2 年)6 月 1 日から、

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pawahara_kyoka_0601.pdf

というリーフレットが大いに参考になります。

これは大企業にパワハラ対策が義務化されたタイミングで厚労省から出されたものですが、全 2 ページで、事業者が行うべきことが端的に書かれています。

要点は、以下のとおりです。

- 事業主は、パワハラを行ってはならないという方針を打ち出して、周知させる。
- 事業主は、パワハラ行為者に厳正に対処するということを就業規則に規定して、周知させる。
- 相談窓口を決めて、周知させる。窓口担当者が適切に対応できるようにする。
- パワハラと思われることが発生したら、事実関係を迅速に正確に確認して、被害者・行為者に対する措置を適正に行い、再発防止策を講じる。
- 相談者・行為者のプライバシー保護に必要な策を講じ、周知させる。
- 相談したことを理由に解雇など不利益な扱いをされないことを定めて、周知させる。

実際にパワハラ対策を導入する際の教科書としては、

「パワーハラスメント対策導入マニュアル 第 4 版」

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

が有用です。

全 76 ページで、パワハラ対策導入に必要な情報が網羅されています。