

テーマ：パワーハラスメント防止措置について

令和 2 年 6 月 1 日から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。（適正な措置を講じていない場合には是正指導の対象となる恐れがあります。）

中小病院[※]は、令和 4 年 4 月 1 日から義務化となり、それまでは努力義務ですが、早めの対応が必要になります。

（※中小病院とは、資本金の額または出資の総額が5,000万円以下、または常時使用する労働者数が100人以下の病院のこと。）

●職場におけるパワーハラスメントとは？

以下の3つの要素すべてを満たすものをいいます

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

※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は該当しません。

●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およびその周知・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する
- ②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章に規定する

■相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 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措置をすること
- 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すること

■その他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、その旨を労働者に周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取り扱いをされないことを労働者に周知・啓発すること

●ハラスメント防止に関する情報

■厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

※事業主・労働者向けパンフレットや社内研修資料のダウンロード、パワハラ対策を解説した動画が視聴できます。

■厚生労働省委託事業 「ハラスメント悩み相談室」 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

※電話・メールにて、土・日もご利用いただけます。（医療行為にあたる内容等のご相談には対応できかねます。）

無料

お困りのことやご不明な点などがございましたらお気軽にご相談ください！
社会保険労務士と医業経営コンサルタントがアドバイスいたします（秘密厳守）。



東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日 9 時 30 分から 17 時 30 分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒



勤務環境かいぜんサポートナビ