

2022年より全企業が対象

パワハラ防止法とは

2020年6月より一部企業にのみ適用されていたパワハラ防止法が、2022年4月に全ての企業に適用対象となりました。今回はそのパワハラ防止法について、ご説明いたします。

【そもそも、パワハラ防止法とは？】

パワハラ防止法(別名:改正労働施策総合推進法)は、かつての雇用対策法が改正されたものであり、まずは一定規模以上の企業が2020年6月より対象となりました。

※2020年6月より右の該当業種において、①②のどちらにも該当しない企業のみ適用として、施行されていました。

| 業種 | ①資本金の額又は出資の総額 | ②常時使用する従業員の数 |
|--------------------------------|---------------|--------------|
| 小売業 | 5,000万円以下 | 50人以下 |
| サービス業 (サービス業、医療・福祉等) | 5,000万円以下 | 100人以下 |
| 卸売業 | 1億円以下 | 100人以下 |
| その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て) | 3億円以下 | 300人以下 |

(出所) 厚生労働省リーフレット

2022年4月より、業種を問わずすべての法人が適用対象になりました！

これに伴い、現在では全企業についてパワーハラスメントの防止措置が、事業主の義務となっております。

具体的には、以下 **3つ** の措置が必要となります。

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 (= **研修等**)
- ② 相談に応じ、適切に対応するため必要な体制の整備
- ③ 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

現段階では未実施でも罰則はありません。そのため、現状では事業主の努力義務となっております。

ただし、

未実施の状況でトラブルが起きた際は、**企業側に多額の損害賠償を問われる可能性が高くなります。**

また、厚生労働省からの勧告に従わない場合、企業名が公表されることもあります。

【事業主が、まずできること】

全従業員に対し、教育を行い、ハラスメントが起きることを防止する事が望ましいですが、従業員数や労働環境によっては、全従業員への研修等が難しいケースもあります。

そのような場合は、まずは管理職やリーダー職の方々に対して研修を実施し、非管理職の方々にはeラーニングなどで一般的な知識を身に付けていただくことをおすすめしています。

管理職やリーダー職の方がハラスメントにならない叱り方・コミュニケーションを学び、非管理職の方がハラスメントの基本知識を理解することで、ハラスメントの発生を事前に防ぐとともに、お互いに働きやすい職場づくりにつなげることができます。

【ご相談は】

小田急プラネットでは、ハラスメント研修はもちろん、幅広く手軽にハラスメントの理解を深めることのできるパワハラ防止用漫画サービス(無料)もご提供しております。併せて労務管理、改正育児・介護休業法についての研修やイクボス研修、カスタマーハラスメントに対応するクレーム研修等も行っております。

お気軽にお問合せください。

[現場で使える！小田急プラネットの『ハラスメント研修』ページへ](#)

