

# 2022年（令和4年）4月1日より、 中小事業主の職場におけるパワーハラ スメント防止措置が義務となります

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

## 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

### ☑ 一、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

#### ① トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。

#### ② ルールを決める

就業規則等において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規定を設ける。

### ☑ ニ、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

#### ① 相談窓口の労働者への周知

相談窓口をあらかじめ定め、全労働者（派遣労働者を含む）に漏れなく周知する。

#### ② 相談体制の整備

相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるものとする。

### ☑ 三、事実関係の迅速かつ適切な対応

相談後、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実確認ができた場合、すみやかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行い、再発防止対策を講じること。

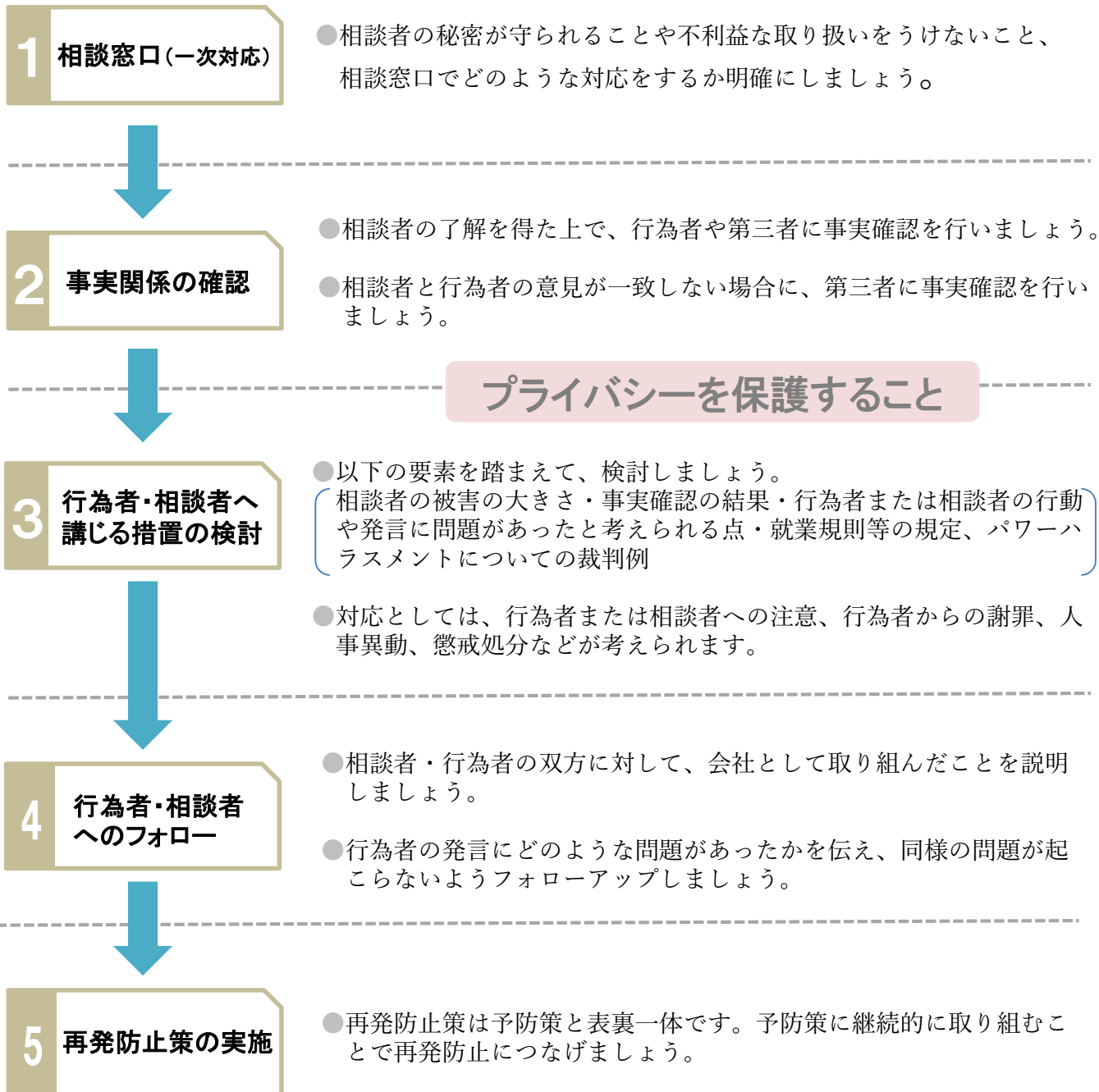
なお、事実確認ができなかった場合でも、再発防止対策と同様の措置を講じること。

### ☑ ◎ そのほか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の措置を講じ、その旨を労働者に周知すること。

相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

# 相談対応の流れとポイント



右記のポータルサイトに、『規定例』、『トップメッセージ例』、『アンケート例』等のツールがありますので、ご利用ください



【詳細は下記にお問い合わせください】

お問い合わせ先

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 (電話03-3512-1611)

【東京局R03.05】