

☑ **令和4年4月1日より「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます。**

☆ **職場におけるパワーハラスメントの定義**

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

※ 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。

職場におけるハラスメント防止



カスタマーハラスメント資料もあります

☑ **「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？**

事業主の方針等の明確化及び周知・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し、労働者に周知・啓発すること 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文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
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
職場におけるパワハラに関す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適正に行うこと 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講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
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 ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

☑ **「委託状況届」は4月30日までに提出してください。**

家内労働者へ仕事(内職等)を委託している事業主の方は、家内労働法による「委託者」になりますので、「委託状況届」の提出が必要です。

これは、毎年4月1日現在の家内労働者数等について、所轄労働基準監督署を通じて東京労働局に届け出るものです。用紙は最寄りの労働基準監督署で入手又は以下の東京労働局ホームページからダウンロードし、本年は5月2日(月)までに忘れずに提出してください。

※詳しくは東京労働局ホームページ内で検索して下さい。

家内労働
あんぜんサイト

家内労働「委託状況届」の提出

検索

