

労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント措置が事業主の義務となります！

職場におけるパワーハラスメントの定義

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

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

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※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については、該当しません。

労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）

1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメント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の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

2 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

3 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

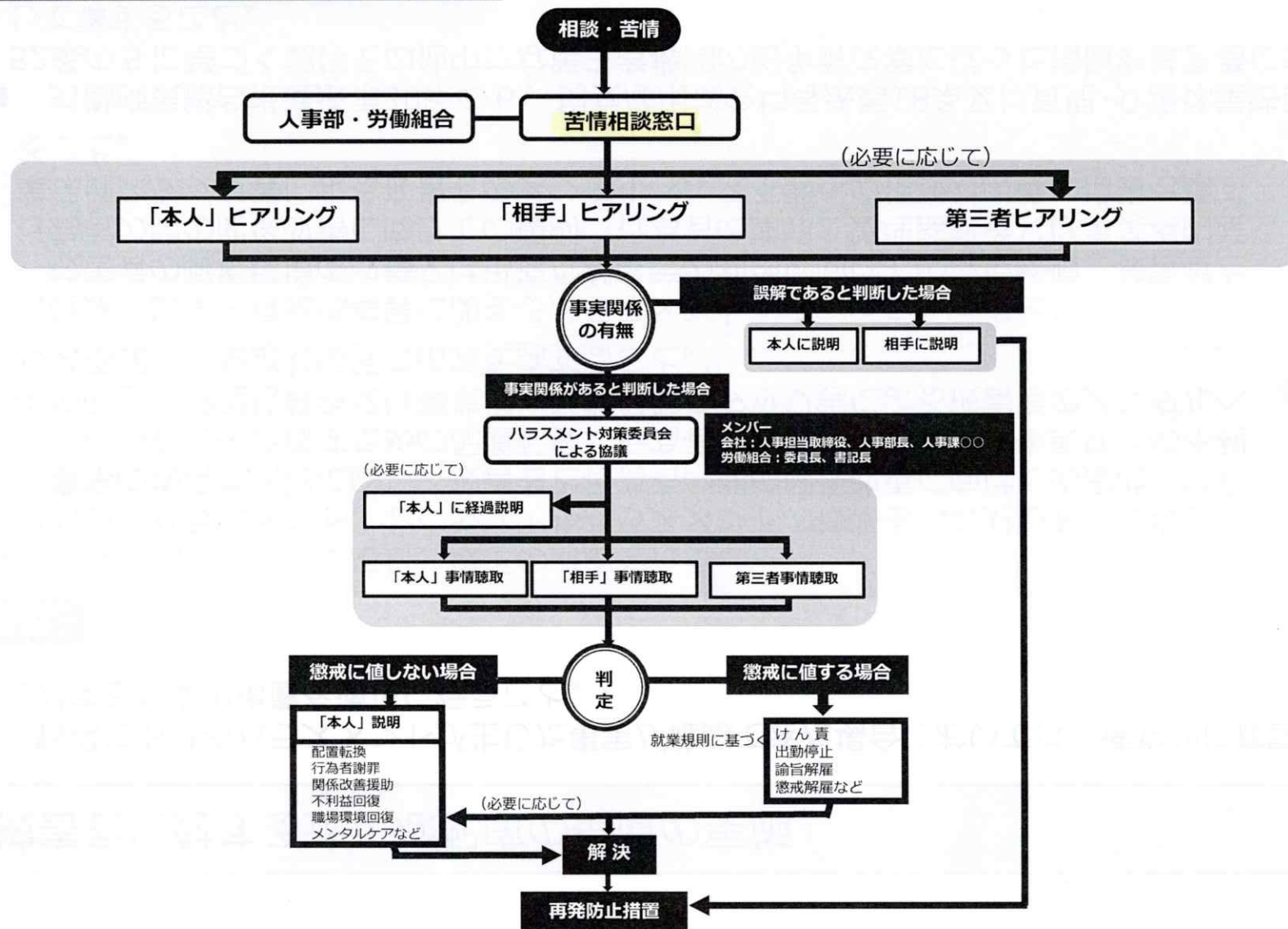
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様

4 そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）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
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取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・苦情対応の流れ事例



令和 年 月 日

〇〇〇〇〇 殿

〇〇〇〇〇クリニック
院長 〇〇〇〇〇

注 意 書

貴殿は、就業規則第●条第○項○号、○号及び第○号に違反しております。

今後このような服務規律違反が繰り返されるときは、当院は、就業規則に則った人事上の対応をすることとなるので、その旨嚴重に本書にて注意いたします。

注意内容： 服務規律違反

注意日時： 令和 年 月 日

注意場所： 当クリニック内

注 意 者： 院長 〇〇〇〇

就業規則抜粋

(服務規律)

第 55 条 従業員は、医院に対し、労務提供義務を負うとともに、「職場環境維持義務」「秘密保持義務」「職務専念義務」「信用保持義務」、その他の義務を負うことを十分に理解した上で、これらの義務を遵守し、次の各号に掲げる事項を守らなければならない。

(3) 他の従業員、経営者との円滑な交流をなし、行動に品位を保つなどして、職場環境の向上に努めること。

(12) 労働時間中は医院の指揮命令に従い、報告を怠らず、他の職員と協調して職務に励むこと

(32) 職務の権限を越えて専断的なことを行わないこと。

以上

わたくし、
は、令和 年 月 日に注意書を確かに受け取りました。
今後、同じ違反があった場合、就業規則に則った人事上のいかなる対応もお受けいたします。

年 月 日

住 所:

名 前:

印