

# パワーハラスメント防止対策は進んでいますか？

2022年  
4月1日より

すべての企業が労働施策  
総合推進法に基づく  
「パワーハラスメント防止  
措置」の対象となります！

## 上司等5人のパワハラで適応障害発症。 合計約2,150万円の支払い命令！

40代従業員が、上司等から名誉感情を不当に害する言葉で退職勧奨をされたり、能力と経験からかけ離れた除草作業などを命じられ、適応障害を発症し休職。休職期間満了で退職となった。パワハラ行為による精神的苦痛は著しいとして、慰謝料500万円が認められた。（その他、治療費、弁護士費用等約74万円）

また、長期間に渡る執拗なパワハラ行為により適応障害を発症したとし、労働基準法19条の定める「業務上の疾病」にあたり、休職期間満了による退職は無効とされ、未払い賃金等とあわせて、約2,150万円の支払いを命じられた。

パワハラが発生すると、こんなに高額な支払いを命じられるのか…  
中小企業も、2022年4月1日からパワハラ防止法の対象になるし、  
どんな対策をすればいいのかなあ…



パワハラ防止法に違反し、是正勧告に従わない場合には、  
企業名を公表される場合があります！

## 法改正のポイント

職場におけるパワーハラスメントの防止を企業に義務付ける法律（改正労働施策総合推進法）が2022年4月1日からすべての企業に適用され、以下の対策を講じることが求められます。

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 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
- ④ プライバシー保護措置・不利益取り扱いをしない定めおよびそれらの周知・啓発

### 貴社の取り組み状況をチェック

- 全従業員に対してパワーハラスメント防止教育を実施していますか？
- パワーハラスメント行為の禁止と行為者に対する懲戒処分について、就業規則に規定していますか？
- セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントを相談しやすい相談窓口を設置し、周知していますか？
- 相談者や行為者等のプライバシーを保護する対策は取られていますか？
- 相談や事実確認の協力等をしたことによって、不利益な取り扱いをしないルールが周知されていますか？
- 事業主や相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるように、相談できる専門家と連携していますか？
- 万一、損害賠償請求されたときの手当はできていますか？

一つでもチェックが入らなかつたら・・・

### 企業を守り、従業員を守るために

管理体制を確認する	就業規則を整備する	従業員を教育する	万一の場合へ備える
<b>労務コンプライアンス 簡易診断サービス</b>	<b>就業規則 コンサルティングサービス</b>	<b>ハラスメント/メンタル ヘルス関連講習サービス</b>	<b>不当解雇、ハラスメントなど の雇用リスクに関する補償</b>
労使トラブルを回避する 取組みや運用の現状確認に！	就業規則の条文の構成や 内容の見直しに！	職場環境を整備する際の 指導・教育に活用！	訴訟等へ発展した場合の 早期解決・経済的な備えに！

**AIG損保がパワハラ防止対策の構築をトータルでサポートします。**

- サービスに関する詳細については、サービスリーフレットをご確認ください。
- AIG損保では「リスクスーパーバイザー」と呼ばれるリスクマネジメント・危機管理の専門家が数々のサービスを行っており、原則として無料です。例外として、テキスト代金やコンピュータ解析費用などの実費をいただく場合があります。また、高度に専門的なご相談に関しては、コンサルタント等をご紹介させていただくことがありますが、その場合の費用は、お客さまとコンサルタントとの間でご相談いただくこととなりますのでご了承ください。詳細は、お近くの弊社営業店にご連絡ください。

お問い合わせ・お申し込みは

株式会社 エスアイエス北海道

〒041-0843 北海道函館市花園町3-27

TEL 0138-51-8677

**AIG損害保険株式会社**

〒105-8602 東京都港区虎ノ門4-3-20

03-6848-8500

午後9時～午後5時（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.aig.co.jp/sonpo>



4A9-711 22-031001 22-01 5K (DNP)

