



人事労務担当者が今すぐ知っておきたい!!

STOP!!

2020年6月(中小企業は2022年4月)パワーハラスメントについて規定した
パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)が施行され、法対応に追われる人事労務担当者は
たいへん多いと思われます。対策を考える上で、

「どんな対策を行えば防止できるのか」「他社の防止対策とは?」

「パワハラの定義とはそもそも何か」といった、

疑問や不安を抱えている方も多いのではないのでしょうか。

ヒューマン・プライムでは、パワハラ防止の方針を記した就業規則の改訂や、
各種相談窓口対応など、企業側のパワハラ防止法対策をサポートいたします。

以下の3つの要素を
すべて満たすものは
パワハラと定義されます。

優越的な
関係を
背景とした
言動

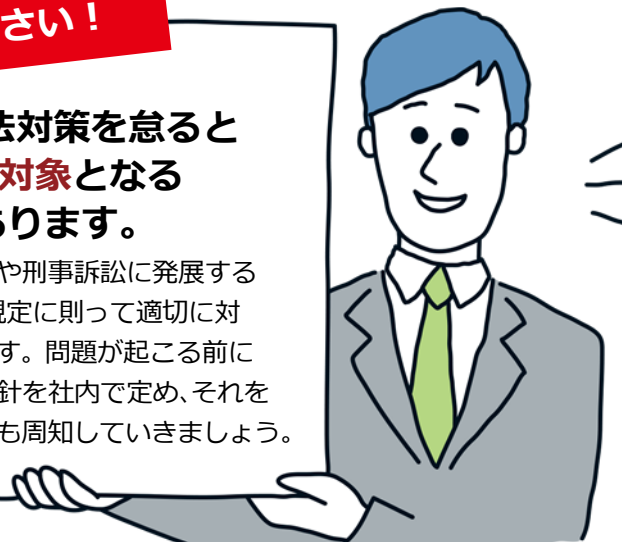
業務上
必要かつ
相当な範囲を
超えたもの

労働者の
就業環境を
害する

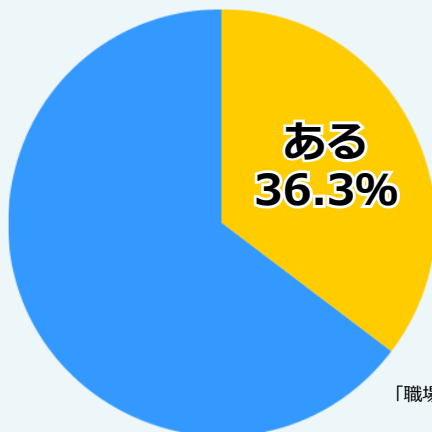
ご注意ください!

パワハラ防止法対策を怠ると
是正指導の対象となる
場合があります。

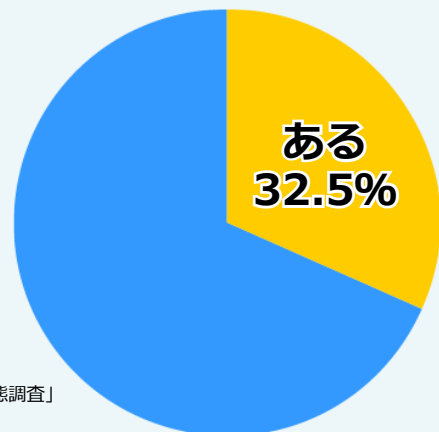
パワハラは民事訴訟や刑事訴訟に発展する
リスクもあり、社内規定に則って適切に対
応することが大切です。問題が起こる前に
パワハラへの対応方針を社内で定め、それを
文章化して従業員へも周知していきましょう。



職場でのパワハラ経験があると答える人は3割以上!!
早急な対策が必要とされています!



過去3年間に従業員からパワーハラスメントに
該当する相談を受けたことがある企業



過去3年間にパワーハラスメントを受けたことが
あると回答した従業員

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」
(厚生労働省 平成28年度)

職場のパワーハラスメントによる悪い影響や損失を回避するために多くの
企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた各種取り組みを実施しています。

このような行為はパワハラに該当します。



身体的な攻撃



精神的な攻撃



人間関係からの
切り離し



過大な攻撃



過小な攻撃



個の侵害

社労士にパワハラ防止法対策を依頼するとメリットがたくさん!!

法改正に
合わせて常に
アップデート!
いつも最新の
就業規則で
いられます

相談窓口や
社内研修を
任せることで
人事労務担当者の
業務が
効率アップ

自社ルールを
客観的に
判断できます!

定期的な
繰り返しの
社内研修で、
従業員の意識を
ブラッシュアップ

社外の人間が
関わることで、
意識が変わり
パワハラ抑止に!

まだ間に合います!一緒にパワハラ防止対策始めましょう。



パワハラ防止法対策は
ヒューマン・プライムにご相談ください!

お任せください

就業規則改訂

労務相談窓口

ストレスチェック

パワハラ研修

健康管理支援

パワハラ診断

お問い合わせ・お申込は



社会保険労務士法人ヒューマン・プライム <https://humanprime.co.jp>

本社: 東京都中央区日本橋人形町 1-18-9 AT ビル 5F 〒103-0013 TEL. 03-5695-7700