

**重要**

2022年4月～中小企業にも

# パワハラ対策

## が義務化されました



労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が改正されたことに伴い、2022年4月1日から中小企業にも職場におけるパワハラ防止対策が義務化となります。ハラスメント問題を未然に防ぐためにも、しっかりと対策を行っていきましょう。

### パワハラと定義されてる6種類の行為

- 身体的な攻撃
- 精神的な攻撃
- 人間関係からの切り離し
- 過大な要求
- 過小な要求
- 個の侵害

参考元：厚生労働省 パワーハラスメントの定義について

### パワハラ判例

### あなたの会社は大丈夫ですか？



	日本ファンド事件	ザ・ウィンザーホテルズ インターナショナル事件	JR東日本（本荘保線区）事件
概要	N社で働くAさん。P部長は、部下が目標を達成できない場合には、他の従業員が多数いる前で、「馬鹿野郎」、「会社を辞める」、「給料泥棒」などといって当該従業員や直属の上司を叱責することがしばしばあった。P部長の一方的かつ威圧的な言動に強い恐怖心を覚えてしまい、Aさんはうつ病になってしまった。	上司からの「飲酒強要」「運転強要」「精神的苦痛を与える内容の留守電・メール」「休暇中の携帯電話への留守電」により、従業員のAさんはうつ病になってしまった。また長期休業中に自然退職扱いとなっていたこと等を踏まえ、従業員の権利を主張して賃金訴訟を起こす。	JR職員のAは上司Bより、手が止まると机を蹴る、怒鳴るなどの行為を繰り返されていた。Aさんはトイレに行くこと、水を飲むことも禁じられ、腹痛で病院に行くことを伝えるも、上司Bはそれも拒否。胃潰瘍の病歴を伝え、ようやく承諾を得られるも、その後Aさんは1週間ほど入院してしまう。
判決	<b>P部長と会社に賠償額 合計120万円を請求</b>	<b>会社に150万円の 慰謝料を請求</b>	<b>会社に合計20万円の 慰謝料・弁護士費用の請求</b>