

パワハラ防止に取り組むべき“4つの義務”

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ✓ 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
- ✓ 就業規則にハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、全労働者に周知

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ✓ 相談窓口の設定と労働者への周知
- ✓ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じて適切に対応できる仕組み作りを行う

3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ✓ 事実関係を迅速かつ正確に確認を行う
- ✓ 被害者、行為者に対する措置を適正に行う
- ✓ 再発防止に向けた措置を講ずる

4 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取り扱いの禁止等）

- ✓ 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な措置を講じ、労働者へ周知する
- ✓ 解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

当事務所がご提案するパワハラ対策の流れ



吉羽社会保険労務士事務所では、
上記1～5に取り組むにあたってのサポートも対応しております。

少しでも不安なことがあればぜひともご相談ください。

相談
無料

まずは電話でご相談

 **055-954-2277**

(受付時間 平日9:00~18:00)



Human Capital Consultant

吉羽社会保険労務士事務所

〒410-0851 静岡県沼津市宮町32番地 東栄ビル2F

FAX : 055-954-2270

<https://hcc-yoshiba.com/>