

令和4年4月より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」が 中小企業の事業主にも義務化されました！

北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の明確化 および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・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文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
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
職場におけるパワハラに関する 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 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 ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシー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 ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

北海道労働局雇用環境・均等部 指導課 電話 011-709-2715

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために



- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP



「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」の認定基準等が改正されました ～ 新しい認定制度もスタートしました！

(令和4年4月1日改正)

1. くるみんの認定基準とマークを改正

- ① 男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。
- ② 認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>) で公表すること、が新たに加わりました。

2. プラチナくるみんの特例認定基準を改正

- ① 男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。
- ② 女性の継続就業に関する基準が改正されました。

3. 新たな認定制度「トライくるみん」の創設

認定基準は、現行のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

4. 新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度を創設



[詳しくはコチラ]

