

011：【中小規模事業者にもパワハラ対策が求められるようになりました】

- ・2022年4月1日から、中小規模の事業者にもパワハラ対策が求められることになりました。
- ・大規模事業者には、2020年6月から適用されているものであり、中小規模の事業者には、その適用が猶予されていたものです。大規模事業者に適用されている内容と同様の対策が求められます。
- ・大規模事業者における先行事例が参考になります。また、中小規模の事業者におかれても、既に本格的に実施されているところもあります。(2022年6月掲載) [202311 改](#)

事業主に求められること（主なこと）

- 1・職場におけるハラスメントに対する事業主の方針の明確化、その周知・啓発
- 2・相談に応じること、適切に対応するために必要な体制整備
- 3・事後の迅速かつ適切な対応
- 4・1～3に併せて講ずべき措置
 - (1)相談者、行為者のプライバシー保護のための必要な措置、周知
 - (2)相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局や労基署に援助を求めたことに対して不利益な取り扱いをしない旨の定め、周知・啓発
- 5・必要な社内規定化
 - ※ どういう行為が「〇〇ハラ」に該当するのか、事業所内での共通認識（イメージ共有）が肝要です。

【解説】

◇根拠法：労働施策総合推進法 2019年5月改正

30条の2：職場におけるパワーハラスメント対策を講じること

大企業には2020年6月1日適用、中小企業には2022年4月1日適用

参考) パワハラ以外のハラスメント・既に別の法律により対策をとることを規定

- セクハラ（セクシャルハラスメント）【男女雇用機会均等法】
- マタハラ（マタニティーハラスメント）【育児・介護休業法】
- ケアハラ（ケアハラスメント）【育児・介護休業法】

◇社内規定化（例）：令和3年版・厚労省作成・モデル就業規則から

第12条 パワーハラスメントの禁止

第13条 セクシャルハラスメントの禁止

第14条 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止

第15条 その他あらゆるハラスメントの禁止

例えば SOGI（性的指向や性自認）ハラスメント

※SOGI：Sexual Orientation and Gender Identity

性に関する属性全てを包括して使われることが多い

◇パワハラ対策や同一労働同一賃金の適用については、まず、大企業に適用され、中小企業への適用については、大企業への適用から1~2年の適用猶予がとられています。

時間外労働の上限規制については、医師、自動車運転業務従事者、新技術・新商品開発者については、2024年4月まで適用を猶予されています。

猶予期間中は、全く取り組まなくてもよい期間ではなく適用までの準備期間です。準備が整った事業者は、自律的に本格適用することはできるものであり、むしろ、働き方改革の本旨に沿った取り組みといえます。

働き方改革は、医療現場にも、一般の事業所と同様に適用されるものです。

病院等の医療機関で働く医師については、時間外労働の上限規制の適用を除き、その他の働き方改革諸対策については適用されています。

病院等から、当院は、大企業に区分されるのか、中小企業に区分されるのか**わからない**、**教えてほしいという質問を戴くことがあります。**

関連情報がありましたので紹介します。

◇働き方改革における「大企業（大規模事業者）」「中小企業（中小規模事業者）」

[中小企業庁：FAQ「中小企業の定義について」\(meti.go.jp\)](#)

◇医療法人における「中小企業の範囲について」

(医療法人の場合は「サービス業」に該当します)

① 出資持分の有る場合

「出資総額が5000万円以下」、「常時使用する労働者が**100人※**以下」のどちらかにあてはまれば中小企業に分類されます。

※一部の助成金においては**300人以下**を「中小規模」と定義しているものあり。

②その他の医療法人（①以外）

常時使用する労働者数が100人以下の場合、中小企業に分類されます。

厚労省 HP（滋賀労働局）：

<https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/content/contents/000430764.pdf>

◇本記事全体に係る参考：厚労省 HP

[職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント \(mhlw.go.jp\)](#)

[あかるい職場応援団 -職場のハラスメント\(パワハラ、セクハラ、マタハラ\)の予防・解決に向けたポータルサイト- \(mhlw.go.jp\)](#)