

パワハラ防止の法制化

すべての企業に「雇用慣行賠償責任保険」は必要です

2020.6

総合保険コンサルティング
株式会社ピー・アール・エフ

Copyright©2020P.R.F. Corporation

2020年6月1日から企業のハラスメント対策が義務化

【労働施策総合推進法の改正で初の**明文化**】

☆企業の「パワハラ防止対策」がの義務化！

※

中小企業は2020年4月1日まで努力目標（準備は必要）

☆企業の「セクハラ防止対策」も強化！

※

中小企業を含むすべての企業が対象（既に義務化済み）

※

「妊娠・出産・育児休業に対するハラスメント防止対策」も同様

3つの定義

パワハラとは？

- 優先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
- 労働者の就業環境が害されるもの

パワハラの具体例

こんなこと
ありませんか？

☆身体的な攻撃

.....殴る蹴る、物で頭を叩く、物を投げつけるなど

☆精神的な攻撃

.....人格を否定する暴言を吐く、他の従業員の前で罵倒する、長時間にわたって執拗に非難するなど

☆人間関係からの切り離し.....別室に隔離する、集団で無視する、他の従業員との接触や協力を禁止するなど

☆過大な要求

.....新卒者に対して教育のないまま過大なノルマを課す、私的な雑用を強要する、終業間に大量の業務を押し付けるなど

☆過小な要求

.....役職名に見合わない程度の低い業務をさせる、嫌がらせで仕事を与えないなど

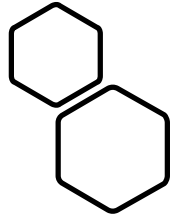
☆個への侵害

.....個人用の携帯電話をのぞき見る、センシティブな個人情報
を他の労働者へ暴露する、家族や恋人のことを根掘り
葉掘り聞くなど

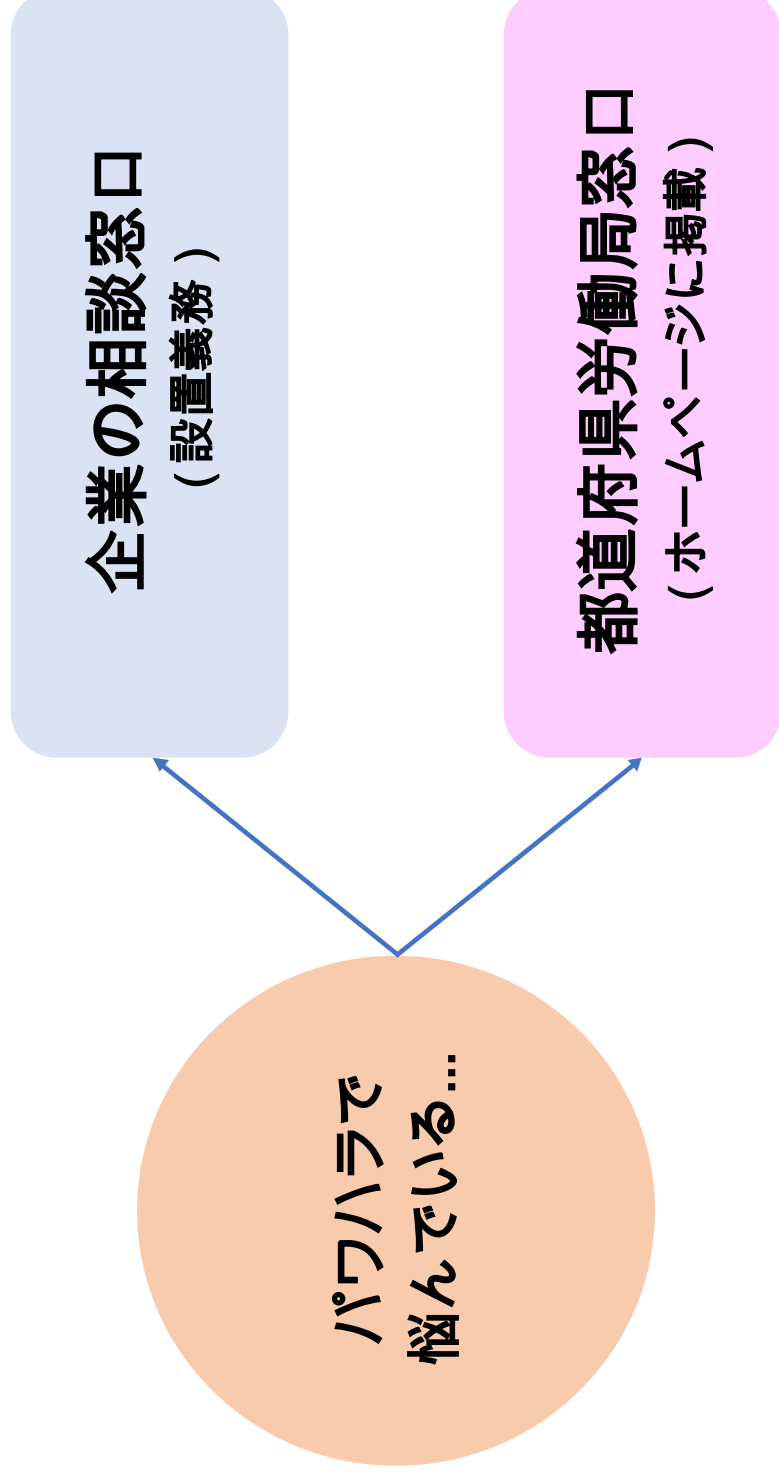
罰則はないが
制裁はあり！

罰則規定は？

- ①パワハラ対策がされていないとき
- ②労働局の助言、指導、勧告に従い、事業主が主体的に措置を講ずること
- ③指導や勧告で是正されないときには、**企業名を公表**できる仕組み



法制化で働く側は？



※2022年までは大企業中心だが、中小企業でも労働局は対応

パワハラ相談者の冷遇や解雇といった不利益な扱いをすることも禁止が明確化！

訴えやすい環境!!

パワハラ・セクハラのない企業が目標だけど...もしも...

訴えられたら...

企業の責任をカバーする「保険」があります

雇用慣行賠償責任保險

※他の保険商品の特約として付保する場合があります

※商品名は保険会社によって異なります

[illegible]

日本労働組合連合会

日本労働組合総連合会

労働組合の役割

労働者の権利を守る

労働者の生活を守る

労働組合の活動

労働者の代表者になる

労働者の意見を伝える

労働組合の組織

労働者の代表者になる

労働者の意見を伝える

セクハラ、不当解雇等

に因る損害賠償責任補償

労働者の権利を守る

労働者の生活を守る

労働者の意見を伝える

労働者の代表者になる

労働者の意見を伝える

労働者の生活を改善する

労働者の代表者になる

労働者の意見を伝える

労働者の生活を改善する

[illegible]

雇用慣行賠償責任保険はどんな時に払われる？

被保険者が、役員や従業員に対して
「**不当行為**」を行い、
法律上の損害賠償責任を負った場合

※「不作為も含みます」

☆「不当行為」

- ・ セクハラ
- ・ パワハラ
- ・ マタハラ
- ・ 不当解雇
- ・ 差別行為

正規従業員だけでなく、

- ・ 契約社員
- ・ 臨時雇用社員
- ・ パート・アルバイト
- ・ 退職者（保険期間中）
- ・ 入社応募者

等から訴えられた場合も含みます

※保険会社や商品によって異なります

○法律上の損害賠償金

○争訟費用等