

会報

(発行所) 一般社団法人 柏法人会
〒277-0023 柏市中央1-1-1
TEL 04-7163-3393
FAX 04-7166-6629

(発行人) 会長 小田山 博史
(編集集) 広報 委員 会
(編集責任者) 広報委員長 横尾 好永
(印刷所) 広報委員 (株) 秋元印刷

■URL <http://hojinkai.zenokuhojinkai.or.jp/kasiwa> ■E-mail kasiwa-h@basil.ocn.ne.jp



◀大洞院山門の桜

▲大洞院本堂

柏法人会
第40回通常総会開催
とき 令和4年6月2日(木)
ところ ザ・クレストホテル柏

会員数/千葉県36,004社 柏法人会4,258社(令和4年3月末日)

■表紙解説

曹洞宗花井山大洞院

大洞院は花井山と号します

大洞院の創建年代等は不詳ですが、一説によると平将門の菩薩を弔うために落人たちが建立したといわれています。

「千葉真東葛飾郡誌」では大洞院の旧地からは応永年間(1394-1428)銘の板碑を中心に観応元年(1350)銘の板碑など数多くの板碑を出土、またその旧地前に「土に徒橋(下馬して徒歩を命じる橋)」と称する地名が残されていたことから、往古より信仰を集めてきたのではないかと推測されます。当時は天台宗の寺院であったと思われる大洞院境内には、樹齢450年以上と言われており、中世から大洞院の歴史を眺めています。慶長元年(1596年)鷹山舜岳によって曹洞宗の寺院となりました。平成2年(1990年)の新本堂落慶以降、「寺は死者のものではなく、生きていく人のためのもの」という理念の下、「地域に開かれたお寺」として数多くの文化活動を展開しています。かしわ七福神の毘沙門天です。

(所在地) 柏市花野井1757

(電話) 047132

5868

(交通) 東武バス花野井木戸
バス停留所まで下車、
徒歩8分

- 法人税確定申告書「別表1」に貼付する法人会の会員シールは裏表紙に印刷されています。
- e-Taxご利用の場合は「法人事業概況説明書」の「16加入組合等の状況」欄に(一社) 柏法人会と入力して下さい。

柏法人会会員

よつば総合法律事務所の 法律広場



問 先日、中小企業にもパワハラについての防止措置等をとることが義務化されると聞きました。当社は、創業以来大きなトラブルもないのですが、最近ハラスメントという言葉が新聞などでもよく見ますので、どのように対応していったらよいのでしょうか？

答 2022年4月から中小企業においても、パワハラ防止対策として①パワハラ防止に対する事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発をすること、②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備すること、③職場におけるパワハラが発生した際に迅速かつ適切な対応をとること等が法的義務となりましたので、最低限そのような措置をとる必要があります。

1 パワハラ防止法の改正

パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、その言動によって従業員の就業環境が害される行為とされています。

このようなパワハラ行為が従業員に大きな影響を与えることにかんがみて、労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が改正され、大企業では2020年6月からパワハラ防止の対策をとることが義務化されました。そして、中小企業でも2022年4月から同法に基づくパワハラ防止対策をとることが義務化されます。

2 主な義務と具体的対応

(1) パワハラ防止に対する方針等の明確化及びその周知・啓発をすること

この義務については、就業規則の中にパワハラ防止に関する条項を設けるか、別途パワハラ防止の規程等を作成し、これを従業員に周知し、研修・講習等を実施して啓発することが想定されています。

条項の具体的な記載内容としては、①職場におけるどのような行為がパワハラに当たるのか、②職場においてパワハラを行ってはならない旨の会社方針、③パワハラをした者に対して厳正に対処する旨の方針・対応内容といった事項を記載する必要があります。

現状の就業規則にパワハラ防止に関する条項がなく、かつ規程も別途ない場合には、新たに規程等の作成・周知等を行う必要があります。

(2) 従業員からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制を整備すること

この点は、相談窓口をあらかじめ定めて従業員に周知するとともに、その窓口の担当者が適切な相談対応を行うことが必要となります。相談窓口としては、内部で窓口を設けて担当者を設定する方法だけでなく、外部の

機関に相談対応を委託することも想定されています。

相談窓口が設置されていない会社は、それだけで労働施策総合推進法に反することとなりますので、窓口を設置する必要があります。

(3) 職場におけるパワハラにかかわる相談申出があった際の迅速かつ適切な対応

従業員からパワハラ相談の申し出があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正な対処をとる必要があります。

例えば、事実関係の確認については、相談者・行為者の双方から事実関係を確認するだけでなく、事実関係に不一致がある場合には第三者に確認する等の措置を行うことが求められています。

また、適正な対処としては、被害を受けた従業員に対して適正な措置を行うこと（関係改善の援助・配置転換・加害者の謝罪・メンタル面のケア等）や、行為者に対する適正な措置を行うこと（懲戒処分・関係改善の援助・配置転換・加害者の謝罪等）が求められています。

さらに、再発防止のための措置（社内への再度の周知、研修・講習の実施等）を行うことも求められています。

④ まとめ

その他、企業はハラスメントの相談をしたこと等により、相談者に不利益な取り扱いをしてはならないとされています。

現状、労働施策総合推進法に違反した場合の罰則は定められておりませんが、厚生労働大臣より助言・指導・勧告を受ける可能性があり、この勧告に従わなかった場合には、企業名が公表される可能性もあります。

ハラスメントの問題は、時間が経つにつれ深刻化するという傾向にありますし、一度発生すると被害にあった従業員はもちろんのこと、周りで働く従業員の雰囲気及び外部からの評判等にも大きく影響する可能性があります。そのため、まだ十分な対策をされていない場合は、パワハラ防止体制について見直しをされることは有用かと思えます。

（弁護士法人よつば総合法律事務所 弁護士 小林義和）

弁護士法人よつば総合法律事務所（弁護士16名、スタッフ18名）では、柏法人会の会員の皆様を対象とした無料相談を行っております。ご相談の際は柏法人会又は当事務所まで直接ご連絡下さい。（当事務所に直接のご連絡の際は、柏法人会会員である旨をお伝え下さい。）

弁護士法人よつば総合法律事務所

柏市柏1-5-10 水戸屋壱番館ビル4階

TEL 04 - 7168 - 2300 （電話受付時間平日9時から18時）

事務所HP <http://www.yotsubasougou.jp/>

代表社員弁護士 大澤一郎



弁護士法人よつば総合法律事務所
弁護士 小林義和