

多様化するハラスメントの実務対応と注意点

ハラスメントはもはや「個人の問題」ではありません。労働契約法第5条により、会社は従業員の心身の安全を守る「安全配慮義務」が課されています。職場内でハラスメントが発生し、それを把握していながら対処せずに、万が一社員がうつ病などの精神疾患を発症した場合、会社はその損害賠償責任を負うことになりかねません。

「知らなかった」「対応できていなかった」では済まされない時代に、会社として今何をすべきか実務対応と注意点について確認していきましょう。

(1) 社内体制の整備

初めに、社内体制の整備として、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、カスハラ、マタハラなど）に関する規定の整備を実施しなければなりません。

就業規則やハラスメント防止規程等において、ハラスメント行為者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容等を規定することと併せて、服務規定にハラスメントの禁止について反映させ、問題が生じた場合には、制裁規定に基づき懲戒処分を科すことができるように、整備・改定し、社員に周知することが求められます。

(2) 相談窓口の設置

就業規則において、ハラスメントに関する相談窓口を定め、社内周知をします。周知方法は、社内イントラネット、ポスター掲示、メール配信、社内報、研修での説明、朝礼でのアナウンスなど、様々な方法を組み合わせて行うことが効果的です。またこの相談窓口は、中立的な立場で話を聴くことが求められるため、社内において、①人事権がなく、②守秘義務が課せられている、総務担当者などを選任します。相談窓口の構成は、幅広く相談を受けられるよう、男性、女性それぞれ1名以上とし、厚生労働省によるハラスメントに関する研修などを受講していただくことをお勧めします。

参考に、こちらをご参照ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/movie/>

(3) 社内研修の実施

社内研修については、①一般社員向け、②役職者向けの2つに分けて実施するのが一般的です。

これは、役職者が、一般社員に比べて一定の権限を持っていることから、加害者となるケースが多いからです。また、研修の頻度としては、毎年、実施することを推奨いたします。特に役職者の中には、ハラスメントと認識しないまま『ハラスメント行為』に及んでいる場合が多い傾向があるからです。このようなことから、定期的なハラスメント研修を実施することで、本人に自覚を促し、働きやすい職場環境を作ることが、会社には求められています。

(4) 相談窓口担当者の役割と注意点

ハラスメントの相談窓口担当者は、相談をしてきた社員に対し、個人のプライバシー情報に充分配慮しなければなりません。万が一、相談の内容が第三者へ漏洩する等の事態があった場合、

会社への不信感が高まり、離職につながることは少なくありません。

相談窓口担当者が、相談者から話を聴く場合は、5W1Hで具体的に事実確認をするとともに、相談者が会社に対してどのような対応（処分等）を望んでいるのかを確認します。

また、相談者からの一方的な意見だけでは、当該行為がハラスメントに該当するか、また、どのような処分が妥当であるかの判断はできないため、相談窓口担当者が、行為者や第三者から意見を聴取する必要があります。この場合、相談者の同意を取りながら、対応をすることが求められます。

(5) ハラスメントがあった場合に実施すべき事項

相談窓口担当者が集めた情報を基に、当該事案の対応について社内で協議を行います。

協議の結果、ハラスメントに該当する場合には、関係者のプライバシー保護に最大限配慮し、相談者が不利益を被ることのないよう、必要な配慮を講じます。

具体的には、①行為者の勤務場所の変更、②相談者へのフォロー面談、③メンタルヘルス不調の兆しがある場合には、カウンセリングのご案内なども柔軟に行います。

※③のメンタルヘルス不調には、行為者がメンタルヘルス不調になる場合も含まれます。

行為者に対しては、事案の内容や影響の程度に応じて、就業規則や社内ルールに基づき、懲戒処分を含めて、適切な対応をしなければなりません。

また、同様の事案が再発することのないよう、関係部署への注意喚起や、全従業員に対する再周知・研修の実施を通じて、ハラスメントの防止と良好な職場環境の維持に努めましょう。

(6) 専門家への相談

ハラスメント行為の内容に応じて、弁護士（刑事事件性のある場合の対応方法）や社会保険労務士（就業規則に基づいてどのように対応するか）・産業医（被害者が精神的な不調をきたした場合の対応）等の専門家の意見も徴収して①相談者 ②行為者 ③現有社員に対して、会社はどのように対応をすべきかを検討し、透明性と公正性の高い対応を行うことが求められます。

お困りごとがございましたら古田土人事労務までお気軽にご相談下さい。

あなたの会社に元氣と未来を届けます！