



けいえいそうだんしつ

経営相談室だより

特定社会保険労務士 泉谷 功 いずみたに いさお

ハラスメント防止のために

事業主が取り組まなければならないこと



③ 職場でパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
就業規則等に定めた職場のハラスメントに関する規程に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講じる必要があります。

令和2年6月1日から改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行され、職場のパワーハラスメント対策が事業主の義務となり3年が経過しました。

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が次のように義務化されています。まだ取り組まれていない法人は早急に対応する必要があります。

1. 事業主の方針の明確化及び周知啓発

- ① ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確にし、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管

理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

2. 相談に応じ、適切に対処するための体制整備

- ① 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

ハラスメントは、複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談について一元的に対応することのできる体制を整備することが望ましいとされています。

- ② 相談窓口の担当者が相談に対し、適切に対応できるようにつとめること

相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどとして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるハラスメントが現実を生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該

当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにする必要があります。

3. ハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に確認すること

相談窓口の担当者等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認することが必要。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも適切に配慮する必要があります。

- ② ハラスメントの事実が確認できた場合には、すみやかに被害を受けた労働者に対する配慮の措置を適正に行うこと

被害者と行為者の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置です。

④ 改めて職場でのパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等、再発防止に向けた措置を講ずること
ハラスメント防止措置を改めての周知、労働者に対して、ハラスメントに関する研修等を改めて実施する等の措置です。

4. 併せて講ずべき措置

- ① 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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること
- ② 労働者が職場でのハラスメントに關し相談をしたこともしくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求めもしくは調停の申請を行ったこと、または調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること