

ハラスメント防止対策を怠った場合、会社名を公表される場合があります。

事業主は労働者からのハラスメントについての相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上の措置を講ずる義務があり、また相談者に対して解雇や不利益な取扱いをしてはならないとされています。こうした義務を怠った場合、厚生労働大臣が必要と認めるときには、事業主に対して助言、指導又は勧告を行い、さらに勧告に従わない場合、会社名を公表される場合があります。

職場におけるハラスメントは、会社にとって職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながるなど重要な経営課題の1つとなっています。事業主へは法律によってハラスメントを未然に防ぐための措置を講ずる義務が課されています。既に大企業では2020年6月から、中小企業では2022年4月から義務化されていますが、今回は事業主が講ずるべき雇用管理上の措置について改めて確認していきます。

事業主の方針等の明確化および周知・啓発

- ・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を明確化し、労働者に周知・啓発をすること
- ・行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ・相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ・事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ・再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）

併せて講ずべき措置

- ・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じ、その旨労働者に周知すること
- ・相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

ハラスメント防止の対応策として、まず会社が「ハラスメントは許されないものであって、あってはならないものである」との明確な意思表示を示し、就業規則などに規定化する必要があります。また、日頃より労働者への意識啓発などの周知徹底を図ることも大切です。さらにハラスメントに関する相談や苦情に対応する「相談窓口」の設置を行い、しっかりと実務対応ができる担当者を置くとともに相談しやすい相談窓口となっているかを確認するなど職場環境に対するチェックを行い、特に未然に防止対策を十分に講じるようにしましょう。就業規則の規定内容に不安がある場合や内容の見直しをご検討される場合には、担当者までお問合せください。