



「パワハラ防止対策」令和4年4月から
中小企業義務化に備えて

パワハラ防止の いろは 5

パワハラ防止のために事業
主が講ずべき措置(中編)

公認心理師
新美 智美

パワハラ防止のために事業主が講ずべき措置について、前回の続きを説明します。

3、パワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

相談窓口担当者や人事部門等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認することです。行為者からの聴取は、相談者の了解が得られていることが前提です。相談者が行為者からの聴取に消極的な場合、理由を丁寧に確認し、不安を取り除くよう努めましょう。それでも了解が得られない場合は、研修の中で相談内容を個人がわからないよう加工し一事例として伝える等、間接的な対策をとる方法もあり

ます。

了解が得られた場合は、相談者及び行為者とも「5W1H」に沿って具体的に話を聞きましよう。例えば、相談者は「行為者から威圧的な態度をとられた」と主張し、行為者は「威圧的な態度などとはっていない」と否定するなどの抽象的なやり取りが見受けられますが、具体的にどんな場面での、どのような態度を威圧的と感じたのか、「実際の言動・態度」を聞くことが大切です。

また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分でない場合は、第三者から事実関係を聴取する等の措置を講ずる必要があります。第三者からの聴取は「(不一致が起こっ

⑥被害者に対する適正な配慮の措置の実施

事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間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、事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずることです。



ている)〇〇の点を確認する」という目的をもって、状況を知っている社員にのみ実施することが大切です。無目的に幅を広げて聴取をすると、解決後の職場の環境回復の妨げになることもありますので、注意しましょう。

⑦行為者に対する適正な措置の実施

行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずることです。ここまでの調査で把握した事実や、就業規則等のハラスメントに関する規定、同じような内容の事案の判例等を踏まえて、措置を決定しましょう。よく、ハラスメントの事実が確認されても、問題を軽く考え、あるいは話が広がるのを避けるため内密に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応により、問題をこじらせ解決が困難になった事例は多々あります。ルールに則り、公正な処分を行いますよう。

併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間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、行為者の謝罪等の措置を講ずる必要があります。

⑧再発防止措置の実施

改めて職場におけるハラスメントに関する方針を社内報、パ

ンフレット、社内ホームページ等や研修、講習等の実施を通じて周知・啓発する等の措置を講ずることです。

愛知県下各労働基準協会では「パワハラ等防止対策総合支援事業」として相談室の開設、「ハラスメント防止研修」等のほか、各種支援事業を行っています。その一環として、企業の外部相談機関「勤労者労働総合相談センター」を開設しています(実施機関は社会保険労務士法人愛知労務管理コンサルティング)。企業の委託により労働者の相談を受け、パワハラ問題等を迅速解決することを目的にしています。詳しくは、当協会のホームページをご覧ください。

問合せ先 当協会事業企画推進部(☎052-9611-3655)

(フロリーツシユ社労士事務所 所長、シニア産業カウンセラー、特定社会保険労務士、勤労者労働総合相談センター長)

イラスト・木村武司

