



「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 6

パワハラ防止のために事業  
主が講ずべき措置(後編)

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。

## 4、併せて講ずべき措置(ブライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

⑨当事者などのブライバシー保護のための措置の実施と周知  
相談への対応、または、そのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のブライバシーを保護するために必要な措置(マニキュア作成や必要な研修を実施すること等)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が必要です。なお、このブライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれます。

⑩相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

労働者がハラスメントに関する相談をしたことや、事実関係の確認等に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を就業規則等に定め、労働者に周知・啓発することです。

最後に、会社が決定した処分  
に相談者が納得しないケースについて相談を受けることが多い  
ため、その対応について触れたいと思います。  
まずは、どのような調査結果をもとにその処分に至ったのか、



また、グレイゾーンも含めた再発防止のために会社がどのような取り組みを行う予定か等について丁寧に説明することが必要です。しかし、それでも納得せず「もっと重い懲戒処分にしてほしい」「(軽微なハラスメントで)行為者を異動させてほしい」等、過剰と思える要求がある場合は、中立な第三者機関による紛争解決の方法(あつせん等)を紹介するのも一つの方法です。解決を社外に求めることには躊躇もあるかもしれませんが、担当者の疲弊を防ぐため、選択肢の一つとして考えておきましょう。その際に、毅然と対応できるよう、ここまでの連載でお伝えした行うべきプロセスをしっかりと踏んでおくことが必要です。

また、グレイゾーンも含めた再発防止のために会社がどのような取り組みを行う予定か等について丁寧に説明することが必要です。しかし、それでも納得せず「もっと重い懲戒処分にしてほしい」「(軽微なハラスメントで)行為者を異動させてほしい」等、過剰と思える要求がある場合は、中立な第三者機関による紛争解決の方法(あつせん等)を紹介するのも一つの方法です。解決を社外に求めることには躊躇もあるかもしれませんが、担当者の疲弊を防ぐため、選択肢の一つとして考えておきましょう。その際に、毅然と対応できるよう、ここまでの連載でお伝えした行うべきプロセスをしっかりと踏んでおくことが必要です。

ただ、会社の担当者は過剰な要求をする、ある意味クレーマー的な相談者と感じていても、実際に会って話を聞いてみるとそうではなく、行為者の言動に苦しんで、必死の思いで会社に相談しているのに、担当者に理解してもらえずこじれてしまっているケースも多いです。これについては、同じ会社内において色々な事情を知っている社内相談担当者だと、フラットな気持ちで話を聞くのが難しいという面もあるのかもしれませんが、外部相談窓口であれば、社内の人間ではないので相談しやすいというメリットだけでなく、社内のしがらみから離れて、ゼロベースで話を聞けるというメリットもあります。また、処分の検討にあたっては、社内風土の偏りや当事者の業績等の社内事情に左右されず、より公平な判断をする為のアドバイスももらえると思います。必要に応じて、外部の資源を活用することもぜひご検討ください。

ハラスメント対策はハラスメントのリスクを0(ゼロ)にするだけでなく、より働きやすく

成果が挙がる職場風土への改善につながる取り組みです。本連載がそのような取り組みの一助になれば、嬉しく思います。  
(完)

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II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(☎052-961-3655)(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

注) 過去掲載記事は当協会ホームページよりご覧いただくことができます。