

ハラスメント対策

～ 相談窓口を適切に設置・運用するために ～

株式会社ドクタートラスト

上級ハラスメントマネージャー／ハラスメントカウンセラー

唐澤崇

会社がハラスメント対策をする理由①



会社のリスクマネジメント（法的リスク）

☑ 使用者責任

「被用者が事業執行について第三者に損害を与えた場合の賠償責任」

☑ 安全配慮義務

「労働者の生命および身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」

☑ 職場環境配慮義務

「労働者にとって働きやすい職場環境を保つよう配慮すべき義務」

☑ 各ハラスメントが規程された法律上定められた防止措置義務

「主に、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、労働施策総合推進法等に定められた各ハラスメント防止のために会社が措置を取る義務」

行為者の不法行為連帯責任や債務不履行責任として損害賠償リスク

会社がハラスメント対策をする理由②

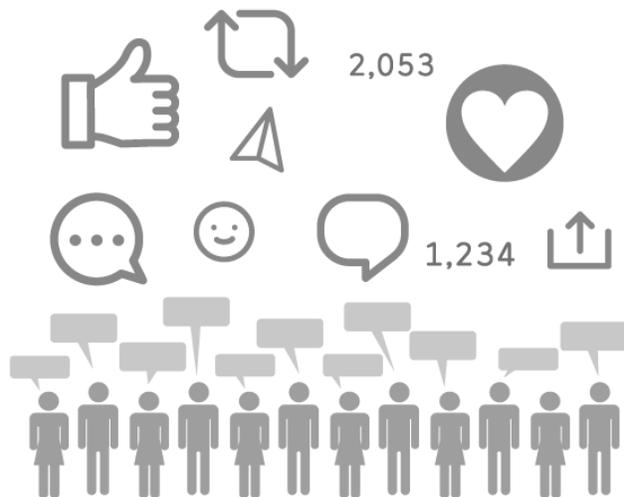


会社のリスクマネジメント（継続的发展・存続リスク）

☑ 風評被害（企業イメージ悪化）

「人材流出・雇用難・契約難（不買運動等）・資金調達難」

SNS・ネットメディアでの拡散



ESG



SDGs



法改正の内容

- ▶ 事業主の雇用管理上の措置義務について
 - セクハラ・マタハラ**：男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正
 - パワハラ**：労働施策総合推進法の改正

1 パワハラの定義を明確に規定

1. 優越的な関係を背景とした言動であること
2. 業務上必要かつ同等な範囲を超えていること
3. 労働者の就業環境が害されること

※従業員のハラスメントに対する認識のズレがグレーゾーンを招きやすくリスク！

2 パワハラへ適切に対応するための措置が義務化

1. 方針等の明確化と労働者への周知・啓発
2. 相談体制の整備
3. 事後の迅速・適切な対応
4. あわせて講ずべき措置

※プライバシー保護措置や不利益取扱い禁止等

法律上のハラスメント

今回の法改正によって、ハラスメントは以下のように定義づけられました。

- 1 職場で起こるもの
- 2 雇用する労働者
- 3 必要性や相当性が認められないもの
- 4 業務遂行や心身に大きな影響を受けるもの

これら **すべて** の要件を充たすものが基本！

セクハラ

性的言動による

マタハラ/ケアハラ

妊娠・出産/介護に関する

パワハラ

優越的な関係に基づく

種別ごとに
構成要件が異なる

措置義務取り組みの4ステップ

会社対応のために特に重要！



STEP1	トップ（事業主）のメッセージ
	<ul style="list-style-type: none">・実態把握にはアンケート調査等も有効・自社の方針を決めて、社員に周知・啓発する
STEP2	ルールを決める
	<ul style="list-style-type: none">・就業規則や社内規則や労使協定案を検討・就業規則の変更が必要であれば変更して労基署へ届出・労使協定の締結
STEP3	相談や解決の場の設置
	<ul style="list-style-type: none">・相談窓口の設置や充実・相談後のフローの確認
STEP4	再発防止のための取り組み
	<ul style="list-style-type: none">・運用の開始と見直し・研修の実施

相談窓口の意義

相談窓口の位置づけ

相談窓口は、ハラスメント対策の柱です。

※グレーゾーン事案がハラスメント事案に発展する前に対応する



相談窓口の目的

- 相談の内容や状況に応じて、相談者に対する配慮のための措置や、行為者に対する措置を**迅速・適切に行うための情報を得る**（事案への対応）
- 職場におけるハラスメント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（グレーゾーン）で事実を把握し**適切に対応するための情報を得る**（予防のための対応）
- **社内で自主的に問題を解決できる機会**をつくる（リスクマネジメント）

相談窓口を設置する場合の留意点

☑ ハラスメントの類型にとらわれない一元的な対応をしよう

- ・ ハラスメントは複合的なこともあり「一元的に」対応できることが望ましい

☑ 相談窓口を利用しやすくする工夫をしよう

- ・ 相談室は相談者のプライバシーが確保できるように
- ・ 周知する
 - 相談窓口の存在と受付方法（社内報、パンフレット、社内HP等）
 - 相談者や行為者等のプライバシーを確保するために必要な措置を講じていること（マニュアルに基づいた対応、相談員の研修実施等）
 - 相談したことによって不利益な取り扱いを受けないこと
相談・苦情対応の全体の流れ（図表化など）
- ・ 複数の受付方法を用意する
 - 電話、メール、web上のフォーム、FAX、郵送 など

公益通報者保護法改正
(令和4年6月1日)

⚠ 情報取り扱いは
これまで以上に注意！



相談への適切な対応のために

社内相談窓口担当者への
研修を行う



相談内容は多岐に渡り、相談者の状態や意向の把握、事案への適切な対応のため、傾聴スキルの習得や最低限のメンタル不調、各種制度への理解が必須となる

育児・介護休業法改正

(令和4年4月1日～、10月1日～段階施行)

留意点等を記載したマニュアルを作成

- プライバシーの確保について
- 情報の管理・取り扱いについて（相談対応フローの策定）
- ヒアリングの際の留意点について
- 聞き取りする事項について

相談を受けた場合の連携先を決める



- 人事部門・コンプライアンス部門
- 産業医・保健師・カウンセラー等

ハラスメントの予防と会社対応のために

☑ 相談窓口による情報収集をしよう

ハラスメント問題は秘匿性が高い場合が多いため、いかに早く情報が収集できるかどうかで会社にとってのリスクは大きく異なる

➡ すれ違いや認識の齟齬などグレーゾーンにしっかり対応して、ハラスメントに発展させないことが重要！

※ハラスメント事案に発展し炎上してしまってからでは、受け手の心身に影響が出てしまったり被害感情も強くなっているため社内での解決が難しく、訴訟問題に発展するリスクが格段に高まる

POINT



ハラスメント予防は、**グレーゾーン発生時に**
どれだけ早く会社として対応できるかで決まる！
適切な相談窓口運用でリスクマネジメントをしよう



唐澤崇

Dr. TRUST 産業医のことなら
ドクタートラスト

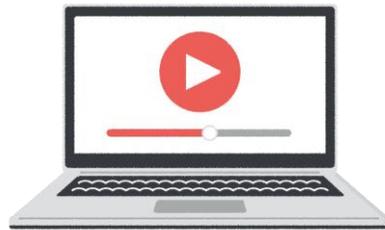
担当者のひとこと

働き方改革の一環として、立て続けに行われている法改正により、ハラスメントをはじめ企業としてのリスクはどんどん高まっています。
従業員一人ひとりの理解や関心を深めるための知識提供は会社組織として当然求められる取り組みですが、それだけで複数の異なる価値観を持つ人間同士が集まる職場での問題を予防することはできません。
ルール策定や周知とともに、しっかりと情報収集ツールとして相談窓口を設置・運用することで適切に会社対応を行い、リスクマネジメントをしましょう！

衛生委員会資料の動画版が、一部無料でご覧いただけます！

無料動画を見る ▼

<https://vimeo.com/ondemand/2203harassment>



動画のフルバージョンは有料となります。
詳しくは無料動画の概要欄をご確認ください。

<権利について>

動画についての権利は株式会社ドクタートラストが所持します。
衛生委員会等の活性化を目的とした、社員様への共有等については、ご自由にご利用頂けます。

<ご活用例>

- ・ 社内の衛生委員会等での利用・配布
 - ・ 社内で実施する自社社員健康教育ためのセミナー
 - ・ 社内での情報共有のための、掲示やイントラネット上での閲覧 など
- なお、許可のない再配布・加筆加工は禁止とさせていただきます。

<ご遠慮いただきたいこと>

- ・ インターネット上での不特定多数への再配布や、無断掲載
- ・ 商用利用
- ・ 加筆加工 など