

令和3年9月13日

ハラスメント調査についてのご案内

株式会社パイン総合研究所 コンサルティンググループ

令和元年度、都道府県労働局等に設置された総合労働相談コーナーに寄せられた相談の内では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談がトップになっています。職場のハラスメントは、受ける人だけの問題ではなく、周囲の人たちがそうした事実を知ることによって、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼす可能性があります。企業にとっても、業績悪化や貴重な人材の損失につながるおそれがあります。また、企業として職場におけるパワーハラスメントの問題を放置した場合は、裁判で使用者としての責任を問われることもあり、イメージダウンにつながりかねません。

また、法改正により、パワーハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにおいても、事業主は、労働者が事業主にハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、不利益な取扱いをすることが禁止される等職場におけるハラスメント対策全体が強化されています。

1. パワーハラスメントについて

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものとされています。

- | |
|-----------------------|
| 優越的な関係を背景とした言動であって |
| 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより |
| 労働者の就業環境が害されること |

パワーハラスメントに対する基本的な考え方や具体例、事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容等については、厚生労働省にてパワーハラスメント防止のための指針が策定されています（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 令和2年1月15日 厚生労働省告示第5号）。

2. パワハラ防止措置の義務化

令和2年6月1日からの労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメント防止措置が事業主に義務付けられました(中小企業は令和4年4月1日より義務化)。

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場におけるパワハラの内容・パワハラ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の文書に規定し、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

職場におけるパワーハラスメントに係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

そのほか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

また、事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

2. 取組みのご案内

企業ごとに事情は異なりますので、取組み方についても企業ごとに決定する必要がありますが、今回は、一般的な事例としてご案内いたします。

(1) ハラスメント調査項目のリストアップ

従業員に対するハラスメントについて調査項目をリストアップします。

(2) ハラスメント調査の実施

従業員に対してハラスメント調査を実施します。調査方法は、1対1の対面やWEBツールを使用したオンラインでのヒアリングにより実施します。書面のみによる調査でも対応可能です。

(3) 会社様へのご報告

実施したハラスメント調査を書面にまとめ、会社様へ調査報告書として提出します。

なお、今回の取組みにより新たな業務が発生した場合は、オプションとして別途お見積りの上実施させていただきます。

3. 取組み事例

ハラスメント調査のご対応実績は、下記になります。

化学製品会社(東証一部) / 従業員数: 5000名 / 東京都

公益財団法人 / 従業員数: 60名 / 東京都

< 他サービスメニューとの相乗効果 >

導入例 : 人事労務顧問 × ハラスメント調査 × ハラスメントセミナー × 外部相談窓口

