［318 号］　2021 年 10 月 12 日　（毎月原則 2 回発行）

ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
東京都中央区日本橋人形町 1-18-9 AT ビル 5F〒103-0013
TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052

働く人たちの幸せを大切にする企業によりそい、「ありがとう」で溢れる世界をつくる

職場のパワーハラスメント対策に係る自主点検について

令和 2 年 6 月より改正労働施策総合推進法（以下、労推法）が施行され、いよいよ令和 4 年 4 月から中小企業に対しても、職場のパワーハラスメント（以下、パワハラ）対策が義務化されます。これに伴い、東京労働局は中小企業向けの自主点検票を作成し、点検と対策の実施を要請しています。自主点検は「事業主の方針の明確化と周知・啓発」や「相談体制の整備」、「相談後の迅速・適切な対応」などパワハラ防止に関する指針において講ずべき措置として挙げられている項目への対応を促すもので、あわせて項目ごとの留意点と対応例をまとめた解説資料と動画を公開しました。そこで、今回のヒューマン・プライム通信では、講ずべき措置の中で最も重要と考える「相談窓口」を取り上げて説明します。なお、他の項目について内容をお知りになりたい方は、東京労働局 HP から「職場のパワーハラスメント対策に係る自主点検票の解説」をご覧ください。また解説動画はこちらよりご視聴ください。

■ 自主点検の意義について

パワハラは人格を傷つけ、仕事の意欲や自信を喪失させ、ひいてはメンタルヘルスの悪化により休職や退職に至らせるなど、労働者に大きな影響を与えることがあります。企業にとっても労働者が休業や退職に至った場合、大きな損失となります。また、事業主は安全配慮義務違反、不法行為責任、使用者責任等の法的責任を問われ、損害賠償請求を求められることがあります。自主点検に基づきパワハラ対策に取り組むことは、このようなリスクを回避するだけでなく、働きやすい職場づくりにもつながります。自主点検票は、労推法によって事業主の責務とされている事項についてチェックする形式になっています。点検結果が「いない」に〇を付けた項目については、労推法の遵守に向けた対策を進めていく必要があります。

	義務化される10の措置事項❶		✓	具体的な点検項目	点検結果
事業主の方針等の明確化及び	措置事項①	職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理職を含む労働者に周知・啓発していますか	□指針4（1）イ	『職場におけるパワーハラスメントの内容、行ってはならない旨の方針』を就業規則等に盛込むなど明確化（予定）していますか	いる　いない
				『職場におけるパワーハラスメントの内容、行ってはならない旨の方針』を明確化した文書を配布、掲示等（予定）していますか	いる　いない
				方針について理解を深めるため、職場におけるパワーハラスメントの内容について、全労働者（パート、派遣等含む）を対象に、トップメッセージの発信、説明会や研修等を実施するなど工夫（予定）していますか	いる　いない

職場のパワーハラスメント対策に係わる自主点検票
（東京労働局より抜粋）

■ 相談窓口の設置について

労推法第 30 条の 2 第 1 項により、事業主は、職場のパワハラによって労働者の就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じることが義務付けられています。指針では、相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知することとなっています。

① 相談窓口の設置の仕方

従業員が**相談しやすい相談窓口**を設置し、**できるだけ初期の段階で対応**できるようにします。

- ●相談窓口は、外部の専門家（弁護士、社会保険労務士など）に委託することもできます。
- ●本格的な相談の前に受付のための一次相談窓口を設け、コンプライアンスなどの担当部署や、カウンセラーや産業医に引き継ぐ方法もあります。
- ●相談方法は電話、メール、面談など様々な方法があり、従業員が相談しやすいように複数の選択肢を用意されるのが望ましいです。

② 相談窓口の周知

相談窓口を設置したら、パート・アルバイトや派遣労働者を含む全ての従業員に**漏れなく周知**します。

記載例

【ハラスメント相談窓口】
ハラスメントの相談は下記窓口にしてください。
〇部 相談担当 〇〇 電話● メール●●
〇部 相談担当 〇〇 電話● メール●●
※通報窓口でもハラスメントの相談を受け付けています。

■ 相談対応について

相談担当者は相談内容に応じて適切に対応することが求められます。また、**従業員が安心して相談できるように、事業主は相談担当者に必要な教育を行わなければなりません。**

相談対応における最低限の留意点は以下の通りです。

- ●相談者が主張する事実を正確に把握し、相談の段階で結論を出すような発言を控える。
- ●相談者にプライバシーは保護されることを説明する。また、相談していることが周囲の従業員にもれないよう個室や勤務先以外の場所で話を聴き、相談内容は関係者のみで共有する。
- ●関係者からの調査（事実確認）の実施の有無について相談者の意向を尊重する。
- ●相談したことや調査を希望したこと等により不利益な取扱いがされないことを説明する。
- ●相談者から自殺を暗示するような発言があった場合には、産業医など医療専門家へ速やかに連携する。

なお相談対応については右動画（約 15 分）を視聴し、参考にしてください。

ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700

この通信がご不要な方は、お手数ですが弊社までご連絡ください。