

望月 社会保険労務士事務所
代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail info@mo-mochizuki.com
tel 029-875-4326 fax 029-875-4371
URL <https://www.mo-mochizuki.com>

今日から5月。1日の今日と2日の明日を休みにすれば9連休の大型連休の前半に当たります。私は、カレンダー通りの休みなので、GWを感じるのは3日からですね。新型コロナも落ち着く中、いよいよ来週からはコロナも5類相当になるとのことで、このGWはこの観光地も大混雑でしょうね・・・。「並んで待つ」ことが苦手な私なので、このGWは遠出を避けて、家でゴロゴロすることにします。

ハラスメントが起きたときの職場の対応は？

1. 企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月（中小企業では令和4年4月）から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところの様です。

一方で、労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることもあり、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えているのではないのでしょうか。

2. ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の会社側の対応については、非常に悩ましいところだと思います。

東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、

(1) 行為者への処分としては、

- ① 「けん責（口頭又は文書での注意等）」が62.5%
- ② 「配置転換」29.4%
- ③ 「出勤停止」11.3%
- ④ 「降格」11.0%

という順位になっています。

(2) 被害者への対応としては、

- ① 「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%
- ② 「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」が28.8%
- ③ 「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%

という順位となっています。

3. 難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応の仕方次第では、更なるトラブルを生む可能性もあります。悩ましいことではありますが、避けて通ることができない以上、企業としてはそれぞれの状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討・研究していく必要がありますね。

【東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」】

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912c555aea1ea55f8330e8.pdf>