

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

今日は、防災の日です。大正12年の今日、関東大震災が起こった訳ですが、私としては多くの方が亡くなった阪神大震災、東日本大震災の発生した日の方が、生きて目の当たり（主にTVですが・・・）にした分、防災の日として意識している気がします。また、8月は大雨による水害も各地で発生していて、もはや地震への備えでは全く足りない環境になってしまったと実感しています。日本は、いつの間にか地震大国だけでなく、水害大国にもなっていたんですね・・・。家屋への浸水が怖いので、今ある防災グッズに加えて土嚢袋でも買っておこうかな。

。

「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版が公表されました

厚労省が7月16日、「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版を公表しました。

事業主の対策が義務となっているパワハラ・セクハラ・マタハラ（妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント）と、カスタマーハラスメント、求職者等セクシュアルハラスメントについて、ハラスメントに当たる行為を解説するとともに、「事業主の方針の明確化」「相談体制整備」「事後対応」「再発防止」など、事業主が講ずべき措置が具体的に整理され、各種資料も収録されています。

1. 10月からの対策義務化に対応した内容

ご承知の通り、10月1日からカスタマー・ハラスメント対策が、企業の義務となります。

カスタマーハラスメントとは、職場（事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます）において行われる

- ①顧客等の言動であって、
 - ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
 - ③労働者の就業環境が害されるもの
- であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

カスタマーハラスメント防止に特有の措置としては、「対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置」を挙げています。具体的には、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、方針において定めた対処を行うことができる体制を整備します。

求職者等セクシュアルハラスメント防止に特有の措置としては、「求職活動等に関するルール of 明確化と周知・啓発」を挙げています。具体的には、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者および求職者等への周知・啓発を行います。

2. 活用にあたって

就業規則・ハラスメント規程の規定例や社内掲示・社内周知の文例なども収録されていますので、管理職・人事担当者向けの研修資料や相談窓口担当者の対応マニュアルの作成、従業員説明会での周知などに活用されては如何でしょう。

【参考】

「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>