

神奈川労働局における事業主からの相談対応例

【事例 1】

労働者 50 名の事業主。これまで就業規則にハラスメント対策の規定は作っていないが、ハラスメント対策はどのように行えば良いかを相談したい。

(当局の対応)

ハラスメント対策として事業主が講ずべき措置には

- 1 事業主の方針の明確化及び周知啓発
- 2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 3 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止)

があることを厚生労働省作成パンフレットにより具体的に説明。

措置の方法として、就業規則の改訂内容をアドバイスするとともに、ハラスメント対策は必ずしも全てを就業規則に記載する必要はないため、就業規則以外の措置方法についても紹介した。

また、ハラスメント対策は一度行えば良いというものではないため、厚生労働省が開設しているサイトに掲載しているテキストや動画を使つての定期的な研修実施を勧めた。

【事例 2】

労働者 100 名の事業主。当社の労働者 A が同僚 B からセクハラを受けたと相談窓口にご相談してきた。調査の結果、セクハラは確認できなかったが、A が納得しないので、どうすれば良いかを教えてほしい。

(当局の対応)

事業主に詳細を確認したところ、相談窓口担当者が B にヒアリングし、B がセクハラを否定したため「セクハラは確認できない」と判断し、A にはその旨だけを伝えていたことが判明した。

そのため、事業主は事実関係を正確に確認する義務があり、そのためには必要に応じて第三者(同じ部署に所属している労働者など、行為を目撃した可能性がある者)からもヒアリングすることが求められること、また、結果としてセクハラが確認できない場合でも相談者の納得感が得られるよう、判断の過程等もフィードバックすることや再発防止に取り組むことをアドバイス。

さらに、相談窓口担当者が相談に適切に対応できるよう、相談対応マニュアルの作成を勧めた。