

職場におけるハラスメントの防止対策等に関する説明会(R3.12.16 開催) Q&A

番号	ご質問	回答
Q1	相談窓口での相談内容について、記録の基本様式はありますか？	ポータルサイト「あかるい職場応援団」の「ハラスメント関係資料ダウンロードコンテンツ」に掲載されている「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」の73頁～74頁に「パワーハラスメント相談記録票」がありますので参考とさせていただきます。
Q2	妊娠出産等に関するハラスメントに該当しない例は参考になりました。できればその他のハラスメントに対しても同様の業務上必要な言動の事例集があれば紹介してください。	事例集としてまとめているものではありませんが、ポータルサイト「あかるい職場応援団」の「ハラスメント基本情報 ハラスメントの種類と種類」に代表的な言動が掲載されていますので参考とさせていただきます。
Q3	従業員よりハラスメントに対する相談を受けた場合、どのようなことに一番配慮した方が良いでしょうか。	相談窓口として機能するように、相談者の秘密が守られること、相談したことを理由に不利益取扱いを受けないこと、中立的な立場で相談を受けてもらえる等の労働者が安心して相談できるという大前提を確保することが不可欠と考えられます。
Q4	パワハラは職位関係ないでしょうか。	「優越的な関係を背景とした言動」が要件の一つですので、職位が上位ではない同僚又は部下であってもその知識や経験、人数により優越的な関係が認められる場合はパワーハラスメントに該当することがあり得ます。
Q5	パワハラは職場の上司から部下と言う構図で説明を受けているのがほとんどですが、ブラック企業は事業主から各職場の長へのパワハラが大きいのではないかと聞かれます。それが回りまわって部下へのパワハラになっているとも聞かれます。そうするとパワハラをした上司も実は被害者だったということもざらではないか。そのあたりの調査を局としてして欲しい。	パワーハラスメントが生じる背景は事案ごとに様々なことがあると見受けられます。令和4年4月1日以降、企業規模にかかわらず、労働局は職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置について、調査のうえ助言、指導及び勧告並びに公表をすることができます。また、職場におけるパワーハラスメントに関する事業主の措置義務についての労働者と事業主の間の紛争は労働局長による紛争解決の援助及び調停の対象となります。ハラスメントの問題でお困りの際は、雇用環境・均等室にご相談ください。
Q6	ハラスメントの社内研修を行うのに、外部に委託したい場合、行っていただけるような機関はありますか？	「みやざき働き方改革推進支援センター」（電話0120-975-264）へお問合せください。

(注意) 一般的な回答となっていますので、詳しくは、雇用環境・均等室までお尋ねください。

職場におけるハラスメントの防止対策等に関する説明会 (R3.12.16 開催) Q&A

番号	ご質問	回答
Q7	<p>ハラスメントの調査員というのは、通常職場内のスタッフが担当するものなのでしょうか。</p> <p>どのような構成にするのがよいのでしょうか。</p>	<p>ハラスメントの事実確認を行う担当者は職場内スタッフに限定されるものではありません。適切にハラスメントの事実関係の確認をできるよう構成を決定することになります。</p>
Q8	<p>ハラスメント相談者が、加害者への通知（処分等を含め）を拒否した場合の会社の対応はどうすれば良いでしょうか？弊社では、</p> <p>①匿名でのハラスメント通告として取り扱いをし、社内イントラネット上に、会社のハラスメント方針を再通達し啓発した。</p> <p>②職場環境について、相談者以外のスタッフの個別ヒアリングを実施した。（ハラスメント事実は非公表）</p>	<p>ハラスメントの被害者が行為者への通知等の措置を講じることを拒否した場合の事業主の対応としては、被害者の望む解決を考慮しつつ就業環境改善の観点から事業主が判断することになります。被害者が行為者から報復を受ける可能性、働きづらくなるのではないかと心配が原因の場合もありえますので拒否の背景を十分確認してください。少なくとも既に取り組まれているような再発防止措置の実施は必要となります。</p>
Q9	<p>中小企業で対策をとっていなかった為、今後取り組んでいくための手順があれば教えて頂きたい。</p>	<p>「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」の16頁に記載されている取組スケジュール例を参考に各企業の特性に合わせて取り組んでください。</p>
Q10	<p>宮崎県内での主な相談内容（傾向）をもう一度、教えてほしい。</p>	<p>令和2年度における総合労働相談件数は11,015件（前年度から0.7%増加）で過去最多です。民事上の個別労働紛争に関する相談件数は2,475件で、うちハラスメントに関する相談は974件（前年度から12.6%減少）ですが、相談件数の8.8%を占めています。なお、ハラスメントに関する相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが715件（73%）を占めており9年連続トップとなっています。</p> <p>宮崎労働局ホームページ（https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/content/contents/000929091.pdf）に相談状況を発表していますので参考としてください。</p>

（注意）一般的な回答となっていますので、詳しくは、雇用環境・均等室までお尋ねください。

職場におけるハラスメントの防止対策等に関する説明会(R3.12.16 開催) Q&A

番号	ご質問	回答
Q11	<p>例えば育児休業を取得した職員が、子どもが1歳に達した場合に育児休業給付金も終了すると思いますが、本人の希望により保育園に入れることなく子どもを3歳までは自分で育てたいといわれた場合、事業者側から一旦退職を促すのはハラスメント又は労働基準法違反になるのでしょうか？</p>	<p>ご質問の場合、育児・介護休業法においては1歳に達した時点で労働者は出勤する必要があるものと考えられます。一方、貴社の就業規則に1歳以上の育児休業制度の規定があったり、退職規定によって退職する場合も考えられます。就業規則をもとに休む労働者に対して退職勧奨を行うことは、不利益取扱いやハラスメントに該当する場合があります。所定労働時間の短縮措置等の両立支援制度もありますので、ご活用ください。</p>
Q12	<p>当法人の育児休暇は、無休となっています。男性職員が取得した場合も同様と考えています。</p> <p>社保より67%の育児休業給付を受けられると思いますが、年次有給休暇を当てたほうが1日分として収入が高いと思いますが、年次有給休暇を当てた場合は育児休暇取得に該当するのかどうかご教示ください。</p>	<p>「育児休暇」＝育児・介護休業法上の育児休業として回答します。</p> <p>労務提供義務のない育児休業期間中に年次有給休暇を取得することはできません（年次有給休暇は、労務提供義務のある日について労働者が請求できるものであるため）。左記ケースについて、年次有給休暇を充てるか、育児休業を取得するかは労働者が自由に選択できます。</p>

(注意) 一般的な回答となっていますので、詳しくは、雇用環境・均等室までお尋ねください。