

パワーハラスメントを防止するために事業主が講ずる対応策として考えられるもの (「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」より抜粋)

資料3

① 事業主の方針等の明確化、周知・啓発

事業主は、職場のパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、例えば次の取組を行うことが考えられる。なお、周知・啓発をするに当たっては、職場のパワーハラスメントを防止する効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。このため、2の(1)の③も参照の上、企業ごとにパワーハラスメントの発生の状況等を分析することが必要であると考えられる。その際、労働者にアンケート調査やヒアリングを実施すること等により職場のパワーハラスメントの実態を把握することが効果的と考えられるとの意見が示された。

i パワーハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発

職場のパワーハラスメントの内容、パワーハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する。

具体的には、社内報、パンフレット、社内ホームページ等にパワーハラスメントの内容、パワーハラスメントの背景やパワーハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布することや周知・啓発のための研修、講習等を実施すること等が想定される。

ii 行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発

職場のパワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針や対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する。

具体的には、就業規則等において、パワーハラスメントを行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発することやパワーハラスメントを行った者は、現行の就業規則等において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、労働者に周知・啓発すること等が想定される。

② 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、例えば次の取組を行うことが考えられる。

i 相談窓口の設置

労働者からの相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定める。

具体的には、相談に対応する担当者をあらかじめ定めることや相談に対応するための制度を設けること、外部の機関に相談への対応を委託すること等が想定される。

ii 相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保

相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。また、相談窓口においては、職場のパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにする。

具体的には、相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすることや相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること等が想定される。

また、労働安全衛生法に基づく医師による面接指導や健康相談の中で、労働者からパワーハラスメントに関する相談がなされることも想定される。そのため、事業主は、相談窓口の担当者と産業医や産業保健専門職等の産業保健スタッフの役割を明らかにするとともに、相談窓口や人事部門、産業保健スタッフなど関係する内部組織が連携して、職場環境の実態把握や相談対応を行うことが想定される。さらに、産業保健スタッフに、相談対応する際に留意すべきこと等を周知することも想定される。

iii 他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備

職場のパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産・育児休業等に関するハラスメント等の他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、パワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備する。

具体的には、相談窓口で受け付けることのできる相談として、パワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示することやパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること等が想定される。

パワーハラスメントを防止するために事業主が講ずる対応策として考えられるもの （「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」より抜粋）

③ 事後の迅速・適切な対応

事業主は、職場のパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、例えば次の取組を行うことが考えられる。

i 事実関係の迅速・正確な確認

相談の申出があった場合には、その事案に関する事実関係を迅速かつ正確に確認する。

具体的には、相談窓口の担当者、人事部門、専門の委員会等が、相談者や行為者の双方から事実関係を確認することや、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできない場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の取組が想定される。

ii 被害者に対する配慮のための対応の適正な実施

iにより、職場のパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための取組を適正に行う。

具体的には、事案の内容や状況に応じた、被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、被害者に対する中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置の実施等が想定される。

iii 行為者に対する対応の適正な実施

iにより、職場のパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行う。

具体的には、就業規則等におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な処分等の措置を講ずるとともに、事案の内容や状況に応じ、iiと同様、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者やその関係者に対する報復を目的とした行為をしてはならない旨の行為者への伝達、行為者の意識や行動の改善、行為者に対する中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置等を行為者の人権にも配慮しつつ実施することが想定される。

iv 再発防止に向けた対応の実施

改めて職場のパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずる。

具体的には、パワーハラスメントがあってはならない旨の方針やパワーハラスメントの行為者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布することや意識啓発のための研修、講習等を改めて実施すること等が想定される。

④ ①から③までの対応と併せて行う対応

事業主は、①から③までの取組を行う際には、併せて次の取組を行うことが考えられる。

i 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な対応、周知

職場のパワーハラスメントに関する相談者・行為者等の情報は各々のプライバシーに属するものを含み得るものであることから、相談への対応やパワーハラスメントに関する事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な取組を行うとともに、その旨を労働者に対して周知する。

具体的には、相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応するものとする、相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと、相談窓口では相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な取組を行っていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等に掲載し、配布すること等が想定される。

ii パワーハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

労働者が職場のパワーハラスメントに関し相談をしたことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

具体的には、就業規則等において、労働者がパワーハラスメントに関し相談をしたことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすることや社内報、パンフレット、社内ホームページ等に同様の内容を記載し、労働者に配布すること等が想定される。

パワーハラスメントの発生の要因を解消するために望ましい取組の例 (「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」より抜粋)

① コミュニケーション活性化やその円滑化のための研修等の実施

職場のパワーハラスメントの発生の要因のうち、職場環境の問題としては、労働者同士のコミュニケーションの希薄化がパワーハラスメント発生の要因になっているという意見も示されたことから、日常的な会話を心がけることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ることも重要である。

また、パワーハラスメントの行為者及び被害者となる労働者個人の要因としては、感情をコントロールする能力やコミュニケーション能力の不足等があることが指摘されたことから、感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者の感情をコントロールする能力、コミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ることも有効であると考えられる。

② 適正な業務目標の設定、長時間労働の是正等の職場環境の改善

職場のパワーハラスメントの発生の要因については業績偏重の評価制度や長時間労働等の、パワーハラスメントの行為者となる労働者に大きなプレッシャーやストレスがかかる職場環境もあることが指摘された。

このため、職場のパワーハラスメントの予防のためには、適正な業務目標の設定や業績偏重の評価制度の見直し、適正な業務体制の整備や業務の効率化による長時間労働の是正等を通じて、労働者に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善することも有効であると考えられる。