

2 事業主が講ずべき措置

事業主には、職場における以下に掲げるハラスメントの防止のため、次の(1)～(4)のような**雇用管理上の措置を講じる義務**があります。

・パワーハラスメント

(労働施策総合推進法 30 条の 2、令和 2 年厚生労働省告示第 5 号)

・セクシュアルハラスメント

(男女雇用機会均等法 11 条、平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)

・妊娠・出産等に関するハラスメント

(男女雇用機会均等法 11 条の 3、平成 28 年厚生労働省告示第 312 号)

・育児・介護休業等に関するハラスメント

(育児・介護休業法 25 条、平成 21 年厚生労働省告示第 509 号)

(1) 事業主の方針の明確化とその周知・啓発

- ・ 職場におけるハラスメントを行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・啓発すること
- ・ 行為者については厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(2) 相談(苦情)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ 相談窓口を設置し、担当者を選任するとともに、全労働者に周知すること
- ・ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- ・ ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること
 ※職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントはそれぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生

じることにも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる相談体制の整備が望ましいとされています。

(3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ・ 行為者に対する措置を適正に行うこと
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること

(4) (1)～(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- ・ 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措置を講じ、周知すること
- ・ 相談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た不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

3 紛争が生じたときの解決方法

紛争が生じた場合は、厚生労働省福岡労働局雇用環境・均等部による紛争解決援助制度や調停、紛争調整委員会によるあっせんを利用した解決方法があります。

労働者がハラスメントの相談を行ったこと、事業主が行う相談対応の際に事実を述べたこと、厚生労働省福岡労働局長に援助や調停を申請したこと、紛争調整委員会にあっせんに申請したことを理由に、事業主が解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

4 法的責任

(1) ハラスメントを行った同僚や上司の責任

人格権の侵害、働きやすい環境で働く権利の侵害として、民法709条の不法行為責任が問われ、損害賠償責任が生じる場合があります。

また、ハラスメントが身体的接触を伴う場合は、暴行罪や傷害罪にな