

TOPICS

VOL.239

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実
社会保険労務士 倉井 舞

URL : co-js.com E-mail : info@co-js.com TEL 028-902-1500 FAX 028-601-7024

ハラスメントの予防と相談対応

「本人がいじめだと感じたらいじめである」といういじめの定義と混同されがちですが、ハラスメントにおいては、「本人がハラスメントだと感じた」というだけでは認定されません。労働者のいわゆる「言ったもん勝ち」ではないのです。正しい知識をもち予防に努めること、また問題が生じた際にポイントを押さえながら対応することが重要です。裁判においては企業がどのような対応をしたのかという点も大きな争点となります。

今回は、企業が講ずべき措置と、相談・申立てへの対応のポイントについて紹介します。

1. 企業が講ずべき措置

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント及びパワーハラスメントについては、厚生労働大臣の指針に講ずべき措置が定められています。企業の規模や職場の状況に関係なく、必ず講じなければなりません。内容は以下の通りです。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ・ハラスメントの内容、及びハラスメント禁止の方針を明確化し、周知・啓発する
- ・行為者には厳正に対処する旨及び対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定め、ハラスメント発生の恐れがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても広く相談に対応し適切な対応を行う

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 ・行為者に対する措置を適正に行う
- ・被害を受けた労働者に対する配慮の措置を速やかに、適正に行う
- ・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とる

プライバシー保護および解雇その他不利益な取扱いをしない旨の規定と周知

セクハラの場合

- ・行為者が他の事業主又はその従業員の場合は、必要に応じて他の事業主に事実確認や再発防止に向けた措置への協力を求める
- ・他の事業主から事実関係の確認等雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努める



妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの場合

- ・ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備等、事業主や妊娠等した労働者、育児休業等を利用した労働者、その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずる

2. 相談・申立てへの対応のポイント

相談者への対応

話を聴く

- ・できるだけ早く対応する・丁寧に時間をかけて話を聴く
 - ・相談者の性別に配慮する・できるだけ複数人で聴く
 - ・安心できる時間や場所を確保する
 - ・プライバシーや人権に配慮する・秘密を厳守する
- 本人の安心・安全を確保する
 - ・安心できる環境を確保する
 - ・必要に応じ産業医など専門医の判断を仰ぐ
 - ・配置換え等の緊急対応も考慮する

事実確認

相談者からのヒアリング

- ・公正中立な態度で受け入れる。
- ・同意を得て録音、メモなどの記録を残す
- ・ハラスメントと認められない場合でも、雇用管理上の問題がないかを把握し、問題があれば対策する

行為者からのヒアリング

- ・公平に聴き、事実関係を明らかにする
- ・相談者が匿名の場合、探し出さないよう伝える
- ・報復行為、不利益な取扱い、関係悪化、証拠隠滅行為をしないように伝える

周囲からのヒアリング

- ・行為者、周囲の人のプライバシー保護に気をつける

事実確認後の対応

ハラスメントと認められた場合

- ・行為者の上司・役職者からの注意で認識と反省を促す
- ・内容や状況に応じ、関係改善の援助もしくは配置転換、行為者の謝罪の措置をとる
- ・社内規定に基づき懲戒等の対応をする
- ・研修等、再発防止に向けた取組みを進める

ハラスメントと認められなかった場合

- ・相談者にハラスメントと認められない根拠を説明する
- ・雇用管理上の問題がないかを把握し問題があれば対策する



この度、当オフィスの倉井舞が（公）21世紀職業財団における「ハラスメント防止コンサルタント」の認定を受けました。当事務所で、ハラスメントに関する社内研修やハラスメント全般の相談窓口としての役割をお引き受けすることができます。ハラスメントの相談窓口を設置することは、企業が講ずべき措置の一つです。相談窓口を外部に設置することで有事の際の担当者の負担が減り、従業員の皆様にも利用しやすい環境を提供できます。ハラスメントに関して、事業所に問われる法的責任も多様です。お困り事がありましたらお気軽にご相談ください。

以上

TOPICS

臨時号(R7.4)

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

社会保険労務士 倉井 舞

URL : co-js.com

E-mail : info@co-js.com

TEL 028-902-1500

FAX 028-601-7024

4 月からの主な労働行政関連制度の変更点

令和 7 年 4 月 1 日からの、労務面における主な法律改正点を列挙してみました。特に育児・介護休業法の分野では、新たな給付金が創設されるなどの改正がありました。ご参考にして下さい。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法関係

1. 「子の看護休暇」における子の範囲拡大と取得事由の追加

- ・「小学校就学前までの子」から「小学校 3 年生修了までの子」を養育する従業員に対象が拡大されました。
- ・勤続 6 か月未満の従業員を労使協定にて除外できる仕組みが廃止されました。
- ・取得事由に「学級閉鎖等」や「入園（入学）式、卒園式」が追加されました。

2. 残業（所定外労働）免除を請求できる従業員の範囲拡大

- ・「3 歳未満の子」から「小学校入学前までの子」を養育する従業員に対象が拡大されました。

3. 介護休業を取得できる従業員の要件緩和

- ・勤続 6 か月未満の従業員を労使協定にて除外できる仕組みが廃止されました。

4. 介護離職防止のための雇用環境整備の義務化

- ・介護離職防止のための「従業員へ研修実施」や「個別の周知・意向確認等」などが義務づけられました。

5. その他

- ・3 歳未満の子を養育する従業員への短時間勤務の代替措置にテレワークが追加されました。
- ・育児休業取得状況の公表義務が従業員数 1,000 人超から 300 人超の事業主までに拡大されました。
- ・一般事業主行動計画策定時に、育休取得状況などに関する状況把握・数値目標の設定が義務づけられました。



雇用保険法関係

1. 自己都合退職者における基本手当給付制限期間の短縮

- ・給付制限期間が2か月から1か月への短縮に、また、職業訓練等を主体的に受講した場合には給付制限が免除されました。

2. 令和7年雇用保険料率の改定

- ・一般の事業で、労使負担合計が1.55%から1.45%に改定されました。

3. 「出生後休業支援給付金」、「育児時短就業給付金」の創設

- ・出生後休業支援給付金

(所定要件を満たせば、子の出生日から8週間までに4週間以内の産後パパママ育休を取得した従業員に対し、休業開始時賃金日額の67%相当額が休業日数分支給されます。)

- ・育児時短就業給付金

(所定要件を満たせば、2歳未満の子を養育し育児休業から引き続いて短時間勤務を開始した従業員に対し、短時間勤務中の賃金額の10%相当額が支給されます。)



4. その他

- ・育児休業給付金の延長審査において、保育所利用申込書(写)の提出などを必須にする厳格化がなされました。
- ・高年齢雇用継続給付金が賃金の最大15%給付から10%給付に改定されました。

労働者災害補償保険法関係

1. 介護(補償)等給付の最低保障額の引上げ

- ・常時介護を要する者は、81,290円(3,400円の増)に、随時介護を要する者は40,600円(1,700円の増)に改定されました。

政府管掌健康保険料率・介護保険料率の改定

- ・令和7年3月分(4月納付分)から健康保険料率、介護保険料率が改定されました。健康保険料率は各都道府県によって異なりますが、全国平均で10.00%です。介護保険料率は1.60%から1.59%に改定されました。

国民年金・厚生年金における老齢年金額の改定

1. 国民年金

- ・老齢基礎年金(昭和31年4月1日以前生まれの満額1人分での月額)
68,000円から69,308円(1,308円の増)に

2. 厚生年金(注:受給者によって額が異なるため、あくまで一例です。)

- ・老齢厚生年金(男性の平均的な収入で40年間加入した場合)+夫婦2人分の上記老齢基礎年金での月額
228,372円 から 232,784円(4,412円の増)に



以上