

# ハラスメント相談窓口代行サービス (従業員さんからの相談受付窓口)のご案内

最近、セクハラやパワハラなどハラスメントに関するニュースをよく目にしますが、あなたの会社のハラスメント対策はいかがでしょうか？  
「今までなかったから…」 「うちにはそんな社員はいない…」と具体的な対策をとらずにいると、実際問題が発生した際に大きな問題に発展する可能性があります。

職場のハラスメントを放置すると…

職場の雰囲気・生産性の悪化や人材の流出、さらには「不法行為責任」や「安全配慮義務違反」などの法的責任を問われて訴訟に発展した場合の金銭的負担の発生、そして企業イメージの低下といった事態にまで発展する可能性もあり、企業へ深刻なダメージを与えるケースもあります。

＜パワハラの裁判例＞福井地判平26.11.28

高卒で入社して約半年後に自殺→上司のパワハラが原因として遺族が損害賠償請求  
→会社が当該上司に対する監督について相当の注意をしていた等の事実を認めるに足る証拠はないため、会社及び当該上司へ連携して慰謝料約7200万円の支払を命じた。

※法的根拠: 民法第709条(不法行為による損害賠償)、民法第715条(使用者等の責任)、  
労働契約法第5条(労働者の安全への配慮)

2022年4月からは法改正(パワハラ防止法)により、ハラスメントの相談窓口設置が法的義務化されていますので、この機会にハラスメント相談窓口の設置をぜひご検討ください。

ハラスメント相談窓口を設置するには現在の自社のリソースでは難しい…という社長様へ！  
ハラスメント対策をしっかりとやっていきたい…という社長様へ！

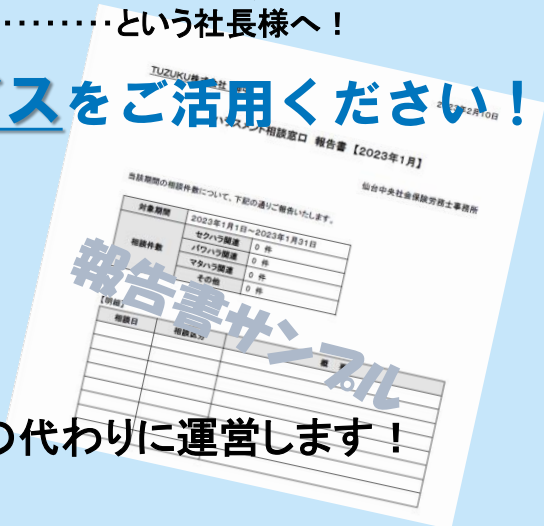
## 「ハラスメント相談窓口」代行サービスをご活用ください！

(従業員さんからの相談受付窓口)

10人～29人までの事業所様なら  
(従業員数に応じて料金は変わります。)

月額たったの**8千円(税別)**で

従業員さんからの相談窓口(受付窓口)※1を事業所様の代わりに運営します！  
(毎月相談内容について報告書作成)



相談窓口を設置することで、ハラスメントの抑止力につながります。

相談窓口設置対応のためのコストと時間を削減できます。

ご興味のある方は、下記に必要事項をご記入の上FAXを送信、もしくはQRコードよりお問合せください。  
(担当者よりご連絡させていただきます。)

**FAX番号** 022-266-8089

**送付先** 仙台中央社会保険労務士事務所

貴社名		お名前	
E-mail		電話番号	



※1 相談窓口は貴社の従業員さんからのハラスメントに関する相談の受付のみとなります。

※ ご記入いただいたお名前及び連絡先等の個人情報は、弊所または弊所の委託先によるサービス等のご紹介・ご提供のみに利用します。第三者への開示(法的義務に 伴う要請を受けた場合を除く)は一切致しません。

# 2020年6月1日（中小企業は2022年4月1日）から 職場におけるハラスメント防止対策が強化！

## パワーハラスメント防止措置が事業主の義務に！！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
  - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
  - ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては、下記6つの類型があります。  
※これらの例は限定列举ではありません。

### ①身体的な攻撃



殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。

### ②精神的な攻撃



人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。

### ③人間関係からの切り離し



特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

### ④過大な要求



新入社員に必要な教育を行い、到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

### ⑤過小な要求



管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。

### ⑥個の侵害



労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

## 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

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

### ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、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、労働者に周知・啓発すること

### ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対処できるようにすること

### ◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ⑥ 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（注1）
  - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
  - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様

### ◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること  
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他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

相談窓口については、**セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等を一元的に相談に応じることのできる体制の整備が望ましいとされています。**

## 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

職場におけるセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化！！