

… 弁護士が語る …

パワハラ・セクハラの 防止対策と発生時の対応(2) 初動対応が肝心

弁護士法人 北見法律事務所 代表社員
社会保険労務士法人 北見事務所 副所長

弁護士・社会保険労務士
北見 拓也

たします。



(1) 先入観を持たずに聞き取りをする

厚生労働省の指針では、事業主が雇用管理上講ずべき措置の一つとして、ハラスメント問題が発生した際の「迅速かつ適切な対応」が求められています。

この「迅速かつ適切な対応」を実現するためには、事業主や相談窓口担当者が、常日頃から、ハラスメント問題の対応方法に関する知識の理解を深め、備えておく必要があります。

そこで、第2回では、ハラスメント問題が発生した際の初動対応（被害申告者からの聞き取り調査）において留意すべき点を解説い

相談窓口担当者も一従業員であることから、社内の日々の人間関係等を背景として、相談を受ける前から先入観を持ってしまいがちです。

例えば、加害者と申告された者が普段から手を焼いている問題社員である場合には、被害申告者からの申告内容はおそらく真実だろうという先入観を持ってしまいがちです。

逆に、加害者と申告された者が、良く仕事のできる優れた人物である場合には、被害申告に対して懐疑

的な先入観を持つてしまいがちです。

しかし、相談担当者が先入観をもって事情聴取を行ってしまいうと、聞き取り調査そのものにバイアス（※）がかかってしまい、事実を正しく調査することが出来ない可能性があります。

また、相談窓口担当者のちよつとした態度や対応から、相談担当者が先入観を持っていることが被害申告者にも伝わり、不満につながる可能性があります。

事情聴取の際に生じたこのような小さな不満が、最後まで尾を引いてしまい、解決が長引くケースもあるため注意が必要です。

なお、相談窓口担当者がその場で「それはハラスメントではない」と断言することなどは、二次ハラスメントにもつながりかねないため、避けるべき対応です。

(2) 具体的な事実の聴取に努める

被害申告者の申告には、往々にしてその人自身の評価が入り混じっています。

例えば、被害申告者から「大きな声で怒鳴られた」、「何回も言われた」、「ひどいことを言われた」等と申告があった場合、これらには申告者自身の評価が入り混じっていることに注意が必要です。

可能な限り、申告者自身の評価を取り除いた具体的な事実（どれくらい大きな声だったのか、具体的に何回くらい言われたのか、具体的にどのような言葉を言われたのか等）を聴取するよう努める必要があります。

(3) 今後の調査に当たり、どこまで被害申告者側の情報を開示してよいか明確にする

今後の調査に当たっては、被害申告者からの申告内容を第三者や加害者に開示する必要がある場面もありますので、被害申告者から、予め開示して良い情報の範囲を聴取しておくことが必要です。

京都地裁令和3年5月27日判決（労経速2462号15頁・京丹後市事件）は、市が、ハラスメント調査のために提出を受けた被害者の日記を、承諾なく加害者に開示したことについて違法性を認めており、承諾のない開示には注意が必要です。

※バイアス（アンコンシャス・バイアスの略。無意識の思い込みの意。（厚生省HPより）

イラスト・源 安孝

愛知県下各労働基準協会
関連団体
社会保険労務士法人愛知
労務管理コンサルティング

勤労者労働総合 相談センター

パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務における企業の外部委託相談窓口。専門相談員が社員の相談をお聞きし、企業に報告と対応アドバイスをを行います。労使双方のセカンドオピニオンも可能。ご相談ください。

パワハラ防止対策
「中小企業格安
セット」受付中

