

「はい、こちら企業の労働110番です」。
お電話はある社会福祉法人の総務課長さんでした。

「私は会社で唯一、ハラスメント相談窓口を担当



社会保険労務士法人
愛知労務管理コンサルティング 所長

特定社会保険労務士 加藤 豊
ハラスメント防止コンサルタント

あるハラスメント相談担当者の悩み

私自身、通常業務ができず、耳鳴りや不眠が酷く、精神的に不安定です。しかし「相談していることは誰にも言わないでくれ、今後も総務課長さんに相談したい」とAさ

んから要望されています。このままでは私のメンタルが参つてしまいうです。で、相談回数と時間を控えるようAさんにおうと思

という相談でした。

ハラズメント相談担当者には「相手の話を善悪の評価を入れず、話を否定せず、相手の立場で相手の気持ちで聴く（傾聴する）」ことが必要です。

相談担当者の負担を軽減するため、一方的に相談の回数・時間に制限を設けることは、相談者の立場にたつておらず、企業の義務を果たせません。

また、企業には相談者等のプライバシーを保護する義務があり（厚生労働省パワハラ指針）、「誰にも言わないで」との本人の要望があるのに、上司、同僚に相談したり、情報を話すことはできません。



る、部署として対応することとし、社員、相談者にこれを周知する方法があります。相談者には「安心して相談できない」との印象を持たれる可能性がありません。

そこで「微妙な問題ですが、訴訟等のリスクを防ぐために、Aさんの了解を得て相談担当者

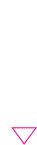
を交替するのが良いと思います。いずれにしても相談者の信頼を裏切らないことが重要です」とお答えしました。

もし相談にうまく対応できず、労働者の信頼を失い

企業外での解決となり大事件化した場合は、労使間の健全な関係が崩れま

相談担当者を追いつめなため、あらかじめ相談回数・時間を定める、相談担当者を複数人とす

このような状況の場合、相談業務を外部機関に委託していれば、専門家が迅速・確実・丁寧に相談対応を行い解決を図ることができ



社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティングが運営している「勤労者労働総合相談センター」は、労働基準協会の関連法人内に設置された相談センターであるため、労働者は相談しやすく、トラブルの外部拡大を未然に防ぎ、退職を防止し、企業と労働者双方ともに良い形での相談事案の解決を目指すことが可能となります。

ぜひ安全・安心の相談体制の構築にお役立てください。

【お問合せ先】社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング
052-961-0763

イラスト・木村武司