

ハラスメントが起きたときの職場対応は？ 企業調査の結果をふまえて

◆企業におけるハラスメント対応

改正された労働施策総合推進法施行により、令和2年6月(中小企業では令和4年4月)から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることで、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責(口頭又は文書での注意等)」が62.5%で最多、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。

企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。



6月は「プライド月間」です～多様な人材 が活躍できる職場環境づくりを

◆性的少数者のための「プライド月間」

毎年6月はプライド月間と呼ばれ、日本を含む世界各地で性的少数者(LGBTQ)の権利向上、平等、理解促進のためのイベントが行われます。

シンボルであるレインボーカラーを使ったロゴを作成するなどこの期間に支援を表明する企業も年々増加しています。多様性の尊重は、時代の大きなテーマとなっています。

◆多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

近年、法律もこの流れを後押ししています。労働施策総合推進法の改正によって、令和4年4月から中小企業にもパワハラ防止措置が義務化されており、そのなかで「性的指向と性自認(SOGI)」に関するハラスメントもパワハラに当たることが明記されています。

しかしながら、同性婚を巡り差別発言をした首相秘書官が更迭されるなどいまだ理解が十分とはいえません。

知識や対応の不足は、当事者や関係者を傷付けて紛争の種となるだけでなく、企業にとってはレピュテーションリスク※にもなり得ます。

厚生労働省は、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を作成し、性的少数者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境づくりの推進を図っています。

多様な人材が活躍できる職場環境を作るために企業には何ができるのか、こうした資料を使いながらプライド月間6月に従業員の皆様とともに考えてみてはいかがでしょうか。

※レピュテーションリスク 企業などの評判(レピュテーション)が悪化する危険(リスク)のこと。評判リスク、風評リスクともいう。

