

労務アドバイス VOL.16

～ハラスメント相談受けています～

今年は大変寒い日が多く、1月は4年ぶりにこの千葉も大雪となり、かなり積まりました。その前日、東京都内での予定を終え、午後4時頃、事務所へ戻るため、電車にりましたが、すでに大雪に備えての帰宅ラッシュ。久しぶりに大混雑の電車に乗車し、大変な思いをしました。

さて、過日、ハラスメントの研修を受講してまいりました。私「ハラスメント防止コンサルタント」なる資格を保有しており、その認定更新のための研修でしたが、同業者、他士業の方、また企業の人事・総務の方など多数の方が参加されました。午前は、精神科医の先生による「今どきの若者の特徴を考える」というテーマでの講演、午後は、弁護士の先生による実際に起きた、セクハラ・パワハラ・マタハラの裁判例をもとに、受講生同志で、議論を重ねるディスカッション、と内容盛りだくさんでした。私も顧問先の会社より、パワハラ、セクハラについての相談を受けることが多いのですが、特にパワハラについては、行為者と被害者双方に、大きな食い違いがあることが多く、対応に苦慮いたします。つまり、行為者は、その内容は、業務命令、業務指示をただけ、被害者は威圧的な指示を受け、精神的な苦痛を感じた、というものです。このような相談を受けた場合は、まず被害者のヒアリング、そして加害者のヒアリング、その後、同僚など周りにいた方のヒアリングなどを実施し、パワハラとされる言動が行き過ぎた内容だったのかどうかを判断します。その結果、パワハラが実際にあった場合は、本人の弁明も聞いた上で、就業規則に則り、懲戒処分に処するのが妥当かどうかを決定していきます。就業規則は、会社の憲法と言われますが、懲戒処分を行う場合は、その行為と処罰の内容が原則、就業規則に記載されており、その内容が周知されていることが大前提となります。昨今、飲酒運転の事故に対する処罰強化、ハラスメントに対する処罰強化など、就業規則を改正される会社も増えています。今後も最新の法改正に対応する形で就業規則のメンテナンスは欠かせないでしょう。

社会保険労務士法人リップル 代表社員 神田 眞弓

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com

