

daily コラム

2024年4月9日(火)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

職場でのいじめ・嫌がらせ対応

労働相談の1位は「いじめ・嫌がらせ」

厚生労働省が公表する、「個別労働紛争解決制度の施行状況」において、この数年労働者からの相談で最も多い相談内容が「職場でのいじめ・嫌がらせ」となっています。労働相談から紛争調整委員会によるあっせん、裁判所での労働審判、最悪な場合には通常の訴訟にまで発展するケースもありますので、企業としてこれらのリスクを未然に防ぐための対応が必要になります。

法律上の義務としての対応

職場でのいじめ・嫌がらせの問題に対しては、労働契約法5条での安全配慮義務により、会社に対し、従業員がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすることが求められています。その他、男女雇用機会均等法や育児介護休業法等の法律によって、会社に対し、いわゆるセクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント等により、従業員の就労が妨げられないよう、必要な措置を講じることが義務付けられています。求められる措置については、厚生労働省が作成する各種のガイドラインに詳細が記載されていますが、ポイントは、①相談に応じ、適切に対応す

るための体制整備②事後の迅速かつ適切な対応の2点になります。ここで注意すべきは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントのように行為が類型化されていない事案についても同様の措置が必要になると考えられる点です。裁判例においても、会社には安全配慮義務の一内容として、職場環境調整義務があるとして、そのうえで、良好な職場環境を保持するために、問題事案が発生したとの訴えがあったときは、その**事実関係を調査し、調査結果に基づき、加害者に対する指導、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じる義務を負う**としたものがあります(東京高裁平成29年10月26日労判1172号26頁)。これにより、会社が職場内でのいじめ・嫌がらせを知りつつ放置した場合には、損害賠償義務を負う可能性があります。

これら事案発生後の対応に加え重要なのは、社内研修等を通じて、「いじめ・嫌がらせを許さない」という会社の姿勢を示し、「いじめ・嫌がらせを起こさせない」社内の雰囲気を醸成することが最も有効な施策になります。



リスクの芽は
小さいうちに
摘みましょう