



ハラスメント対応「相談窓口」について

2022年4月より、中小企業についてもパワーハラスメントの防止措置が義務化されます。昨年11月号でもハラスメントの法改正についてお知らせいたしました。今回は防止措置のうち、相談窓口についてご案内いたします。

「雇用管理上必要な防止措置義務」の一つとして苦情・相談等に対する相談窓口等の体制の整備が必要になります。企業に設置するハラスメント相談窓口には、企業内に設置される窓口と外部に委託する社外の窓口の2種類があります。

【社内相談窓口・社外相談窓口のメリット・デメリット】



	メリット	デメリット
社内 相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> 企業内の状況を理解している相談員が対応するため、<u>相談がスムーズ</u>。 すぐに設置できる。 漏らしたくない企業内情報が流出しない。 	<ul style="list-style-type: none"> <u>利害関係があつて相談しにくい</u>。 事業主が窓口になると相談しにくい。 相談したことが漏れて報復の不安がある。 <u>相談員を育てないといけない</u>。 相談員への負担が大きい。
社外 相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> <u>中立な立場の専門の相談員であり、利害関係なく安心して話ができる</u>。 しっかり話を聴くため、問題が深刻になる前に解決への道を検討できる。 相談内容によっては、弁護士や社労士が企業と法的に問題のない判断による対応が可能。 企業の法令順守や職員優位に考えている姿勢を見せられる。 ハラスメントを予防、牽制する効果となる。 	<ul style="list-style-type: none"> 委託するコストがかかる。 企業の事情を十分に理解していない。 報告だけで終わる窓口もある。



ハラスメントへの取り組みとして、取り組み実施企業の82.9%が「相談窓口の設置」としています。しかし相談窓口が設置されているにも関わらず、実際に利用状況としては、社内の相談窓口相談した人は3.5%にとどまっているという状況です。多くの方が、相談しても何も変わらないだろうと考えており、企業に相談すると何か不利益になるのではないかと心配をしていることが伺えます。こうした心理を踏まえた窓口づくりを行わなければ、相談窓口を設置しても、それが機能しないこととなります。

ハラスメント相談窓口が機能するためには、ハラスメントで悩んでいる方が相談しやすいシステムであることが重要です。**人間関係を気にせず、プライバシーが守られ、安心して相談できることが大切です。**従業員が安心して業務を行えるような職場環境を整備することは事業主の責務です。問題が浮き彫りになることを不安に感じる事業主の方もいらっしゃると思いますが、従業員が不安・不満を抱えていることを、できる限り早く気づくことは、従業員の安心や迅速な対応、ひいては満足感につながります。

弊社でもハラスメント社外窓口を設置します。社内相談窓口の設置は必要ですが、しっかり相談窓口を機能させるために社外相談窓口の併用は有効かと考えます。この法改正の機会に一度ご検討頂きますようお願い致します。