

新明解説

社内ハラスメントの予防具体策

～防止体制の構築と発生しにくい職場風土づくり～

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

□適切な対策が必要なとき

現在は、ブラック企業という言葉がインターネット上などで氾濫する時代になりました。

もしブラック企業として、名指しで会社がネット上などで批判されますと、優秀な社員の確保・定着が難しくなるとともに、顧客離れが生じ、企業の業績に大きく悪影響を及ぼすことにつながります。

このブラック企業として批判される問題行為の1つとしてハラスメントが挙げられます。

ハラスメントにつきましても、裁判、そして行政（厚生労働省）の動向を見てもその対応は厳しくなっており、また、トラブル事例も増えてきていますので、企業として、適切なハラスメント対策を講じることが重要であるといえます。

そこで、本稿では、最初にハラスメントのリスクを解説し、ハラスメントに関する現状を確認します。その後様々なハラスメント対策例を具体的にご紹介いたします。また、ハラスメントが発生しにくい良好な職場風土の形成も大切になりますので、その点も解説いたします。

本稿が、皆様のハラスメント対策のご参考となれば幸いです。

目次

1 ハラスメントのリスク

- 1-1 行政における相談対応状況
- 1-2 ハラスメントに関する裁判例（パワハラ）
- 1-3 ハラスメントに関する裁判例（セクハラ）
- 1-4 ハラスメントと法的責任

2 ハラスメント防止における経営者と人事部の役割

- 2-1 経営者の役割
- 2-2 人事部の役割

3 ハラスメント防止対策

- 3-1 現状把握（実態調査）
- 3-2 ハラスメント防止規程
- 3-3 人事考課
- 3-4 相談窓口
- 3-5 社員研修

4 良好な職場環境の形成

5 未然防止を図るために



●坂本 直紀（さかもと なおき）

特定社会保険労務士、中小企業診断士、公益財団法人21世紀職業財団認定セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止コンサルタント、坂本直紀社会保険労務士法人代表社員

人事労務顧問、就業規則、メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。

著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著）、『労働関係法改正にともなう就業規則変更の実務』（清文社 共著）等がある。

セミナー：「残業問題徹底対策セミナー」（公益財団法人川崎産業振興財団）、「メンタルヘルス対策セミナー」（燕商工会議所）等多数実施している。

<http://www.sakamoto-jinji.com/>