

Q2. 事業主はハラスメント防止のためにどのようなことをしなければならないの？

使用者には安全配慮義務（労働者が、その生命、身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう、使用者において配慮する義務）があり、それには職場におけるハラスメントで心身の健康を損ねないよう職場環境を整えていく義務も含まれています。

また、職場における「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」を防止するために、事業主に対し以下の必要な措置を講ずることを法律で義務づけています。

必要な措置
◆事業主のハラスメント防止にかかる方針等の明確化及びその周知・啓発
◆相談（苦情を含む）に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備
◆職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
◆職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

△不利益な取扱い禁止されています！

労働者がハラスメントの相談を行ったことや、事実関係の確認に協力したこと等を理由に、不利益な取扱いを行うことは、法律上禁止されています。

◇カスタマーハラスメントについて

顧客等のクレーム・言動のうち、要求の内容が妥当性を欠くものや、要求の手段・態様が社会通念上不相当なものであって、これにより労働者の就業環境が害されるものをいいます。

カスタマーハラスメント防止対策については、ハラスメント防止指針に基づき、「望ましい取組」とされています。対策については、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を参考に対策を講じましょう。

◇メンタルヘルスについて

従業員の心の不調は、身体の不調以上に気づきにくいものです。

その不調が顕在化したときには、すでに重大な疾患があったり、退職を決意した後等、修復不可能な場合があります。

従業員一人ひとりが自分の力を発揮することができるよう、事業所におけるメンタルヘルス対策の課題を認識し、メンタルヘルスケアのための体制づくりや従業員等への教育・情報提供・相談窓口の設置など必要な対策を講じましょう。

もっと知りたい！ 詳しくはこちら

●職場のハラスメント防止・対応ハンドブック（大阪府HP）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o110090/sogorodo/hara-sassi/index.html>



●職場におけるハラスメントの防止のために（厚生労働省HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



●あかるい職場応援団（厚生労働省HP）

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>



●こころの耳（厚生労働省HP）

<https://kokoro.mhlw.go.jp>

