

シリーズ「パワハラ対策」

(その4) パワハラの相談窓口

パワハラの相談窓口は、【内部相談窓口】と【外部相談窓口】があります。
どちらでも事業場の都合がよい方で構いません。

【内部相談窓口】

- ・管理職や従業員をパワーハラスメント相談員として選任して相談対応
- ・人事労務担当部門
- ・コンプライアンス担当部門、監査部門、人権(啓発)部門、法務部門
- ・社内の診察機関、産業医、カウンセラー
- ・労働組合

【外部相談窓口】

- ・弁護士や社会保険労務士の事務所
- ・ハラスメント対策のコンサルティング会社
- ・相談窓口の代行を専門に行っている企業

パワハラの相談窓口で注意すべきことは、以下の通りです。

- 相談者や事実関係の調査に協力した人の秘密が守られ不利益な取り扱いを受けないことを、周知しておく。
- 相談窓口・担当者を明示する。
- 相談方法は、面談に限定せず、電話や手紙・電子メールなどでも可能な体制とするとよい。
- プライバシーが確保できる部屋を準備する。
- 人事担当、相談者の上司、カウンセラー等と連携する。
- 相談者のみでなく、第三者や行為者からの相談も受け付ける。
- 相談者の話をゆっくり、時間をかけて聴くが、1回の相談時間は長くても50分程度とする。
そのことは事前に伝えてから相談を開始する。
相談者が気持ちを切り替える時間や冷静な時間をもつことになり、
相談の効果が高まる。
- 相談者から「死にたい」などと自殺を暗示する言動があった場合は、
産業医などの医療専門家へつなげる。

