

ハラスメント窓口の周知文

ことし4月1日から、中小事業主について、パワーハラスメントに関する雇用管理上の措置義務が（これまでの努力義務から）法的義務となります。そこで今回は、当該措置義務の一例でもあるハラスメント窓口の周知文について、その留意点を説明します。

弁護士
田村裕一郎
弁護士
古田裕子

掲載(予定)テーマ

- 1月号 妊娠・出産の申出をした労働者に対する周知・意向確認に関する書面
- 2月号 ワークेशन規程
- 3月号 ハラスメント窓口の周知文
- 4月号 副業・兼業における管理モデルの三者間合意書
- 5月号 育児休業中の就業に関する労使協定
- 6月号 育児休業中の就業に関する申出・提示・同意書

1 ハラスメント窓口とは

労働施策総合推進法において、事業主にはパワーハラスメント防止対策が義務付けられています。

また、セクシユアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについても、男女雇用機会均等法や育児介護休業法において事業主には必要な措置を講じることが求められています。

これらの措置の内容の1つに、従業員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備があり、具体的には、あらかじめ

2 ハラスメント窓口の周知文作成にあたっての留意点

相談窓口を設置し、労働者に周知することなどが必要となります。

(1) 窓口の情報について

ハラスメント窓口は設置するだけではなく、担当者や相談方法等、従業員が実際に相談をするにあたって必要な情報を周知する必要があります。

そして、ハラスメントの問題の特質を考慮すると、相談のハードルを下げるためには、面談だけでなく、電話やメール等の相談方法も設けることが望ましいと考えます。

本書式例においては、電話、メール、面談と複数の方法を設けています。また、電話や面談の場合については、対応可能な時間も明記しています。

(2) 外部窓口について

ハラスメント窓口は、社外の機関等に委託して外部に設けることもあり得ます。

外部窓口を設けるメリットとしては、相談者が匿名性を保って相談することができる点(具体的には、相談者が外部窓口相談した場合、外部窓口から社内の対応部署に対し、相談者の氏名等を伏せたまま情報を伝えることが可能)などがあります(内部窓口であつても、方法によっては匿名での相談もあり得ます)。外部窓口を設置した場合、社内において調査や対応をする部署との連携の仕組みを設けておくことが特に重要です。

(3) 情報管理(3の(1)~(3))

相談窓口においては、相談者、行為者等のプライバシーを保護することが重要であり、窓口担当者のマニュアルを作成し、研修を実施するなど、情報管理体制を整備する必要があります。本書式例においてもプライバシーの保護を明記しています。

また、相談を受けた場合に、相談内容を共有する範囲や、どういった流れで対応するかをあらかじめ

■ハラスメント窓口の周知文の例

ハラスメント窓口について

各位

〇〇株式会社 ●●部 〇〇

当社は〇年〇月〇日より、ハラスメントに関する相談窓口を下記のとおり設置することにいたしました。当社における各種ハラスメント（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等を含みます）に関する相談は、下記の当社相談窓口にご相談ください。

記

1 内部窓口

(1) 担当者
●●部〇〇

(2) 受付時間（電話または面談の場合）
平日〇時～〇時

(3) 相談方法
電話、メール、面談（原則予約を必要）の方法により受け付けます。
電話：内線〇〇 メールアドレス：〇〇

2 外部窓口
略

3 注意事項

(1) 窓口担当者は、相談者・行為者等のプライバシー保護に関する研修を受けており、マニュアルに従って、相談者等のプライバシーを遵守します。

(2) 相談者が相談した内容は、次の範囲に共有され（ただし、相談者が下記の者が関与する事案を相談し、共有を拒否した場合は除きます）、原則として●●部において事実確認および問題への対処等を行ないます。

相談先	共有される範囲
内部窓口	●●部長、●●部の担当役員、〇〇
外部窓口	略

(3) 相談者の同意なく、相談内容を上記(2)以外の者に伝えることはありません。

(4) 窓口で相談したことや事実確認等に協力したこと等によって不利益に取り扱われることはありません。

(5) 外部窓口に対しては、匿名で相談することも可能です。ただし、匿名での相談の場合、事実確認の方法やフィードバックの内容等が、実名での相談の場合に比べ、限定されることがあります。

(6) 略

以上

め定めておくべきです。
本書式例においては、相談窓口
に相談した場合の情報の共有範囲

と、事実確認や問題への対処を行
なう部署を示すとともに、その他
には同意なく情報を伝えるないこと

を明記してはいます。
運用としては、範囲外に相談内
容を伝える場合には、相談者の事

前の同意を、書面やメール等の明
確な形で取得すべきと考えます。

(4) 不利益取扱いの禁止(3の4)
相談窓口で相談したことや事実
確認に協力したこと等を理由に、
労働者を不利益に取り扱うことは
禁止されており、不利益な取扱い
を受けないことを周知することも
必要です。

そのため、本書式例において
も、不利益に取り扱われることが
ないことを記載しています。

(5) 匿名での相談(3の5)
前述のとおり、外部窓口のメリ
ットの1つに匿名での相談があり
ます。ただし、匿名性を維持した
状態では、本人からのヒアリング
や事実確認の方法などが限定され
る場合があります。

また、相談者が匿名である場
合、本人であることの確認等も困
難な面もあるため、行為者や関係
者のプライバシーも考慮すると、
相談者に対するフィードバックの
範囲が限定的になる可能性があります。
したがって、本書式例において
は、外部窓口を設置し、かつ匿名
での相談を可能とする場合には、
それらの影響があることについて
記載しています。

たむら ゆういちろう 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。YouTubeにて「企業・士業のための労働トラブル対応」弁護士田村裕一郎を運営。ふるた ひろこ 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。