

オンデマンド セミナー
ハラスメント防止法と公益通報者保護法の趣旨を踏まえ、
判例・事例を参考に
ハラスメント 相談・通報窓口の整備と運用の実務

解説 浜辺 陽一郎 氏(元 弁護士) 青山学院大学 法学部 教授

制作 (株)経営コンサル 問合せ(03)3501-6811 E-mail:con@sul.co.jp

《オンデマンドセミナー 販売要領》

【配信期間】	～令和6年9月30日(何回でも視聴可)
【収録時間】	セミナー会場収録 約3時間
【申込方法】	https://www.sul.co.jp/publics/index/34/ 申込 Page より
【申込費用】	1URLにつき33,000円 追加 27,500円(資料代・税込)
【支払方法】	申込受付後、URLと併せて、請求書は郵送いたします

従業員を雇用する事業者に対しては、従前からセクハラ防止の措置義務が課されていたところ、2020年6月からはパワーハラスメント防止措置が義務化され、これが中小企業でも2022年4月1日から適用とされ、ハラスメント対応は多くの企業で喫緊の課題となっている。

本講座では、グループ企業として対応する義務の内容を確認した上で、ハラスメント防止法と公益通報者保護法の趣旨を踏まえて、ハラスメント相談・通報の窓口対応の諸問題、留意点を検討していく。

I ある裁判例の教訓…平成30年2月15日最高裁判決など

II ハラスメント防止法と公益通報者保護法の趣旨

III ハラスメント相談・通報の窓口対応 ～ 厚労省「対策導入マニュアル第4版」は十分か？

- 1 医療的アプローチを要する場合
- 2 一方的に、上司を懲戒処分してほしい。配転してほしいと要求するもの
- 3 これは「ハラスメントになりますか？」という質問
- 4 会社や上司等の法的責任等を細かく質問してくる場合
- 5 周囲とのコミュニケーションがうまく取れない相談者、けんか腰の相談者の場合
- 6 上司の指示の仕方を一方的に批判する等、自己中心的な相談者の場合
- 7「虚偽申告・大袈裟な主張」であることが「明らか」であるように思える場合
⇒「明らかである」と、どの段階で判断するか？
- 8 ハラスメント以外のコンプライアンス上の問題が含まれている場合
- 9 内容が酷く、被害者が複数のハラスメントの場合、事実ならば懲戒処分必至のケース
- 10 他人のハラスメント被害を相談された場合
- 11 被害者が子会社・取引先の従業員の場合(加害者は、グループ内)
- 12 取引先の従業員が加害者の場合の対応(被害者がグループ内)

IV 正式調査手続きに至る場合の諸問題

- 1 「相談を秘密にして調査してほしい」と依頼された
⇒「相談者・通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能」か？
- 2 調査を弁護士に依頼する場合の留意点
- 3 事実認定における証拠の十分性 ⇒証拠が不足していて、認定が出来なくなるのか
- 4 オンライン会議で事情聴取を行う場合の注意点
- 5 調査終了の見極め タイミング
- 6 事実認定ができなくとも、何らかの可能な対応が必要
- 7 事実認定や評価を、どこまで相談者や被調査者に説明するか
- 8 調査委員会や外部弁護士への依頼等による検証を要するか
- 9 ハラスメントに対する懲戒手続き → ハラスメント調査と懲戒処分への手続きを2段階にする方式

V 事前の研修等による予防策