

CONTENTS

●労働法コラム	均等法及び育介法の防止措置について④～事情聴取後の対応～	弁護士 戸田 晃輔
●事故コラム	被害者の方が利用できる制度	弁護士 永 淵 友 也
●成年後見コラム	「補助」とは	弁護士 碓 井 晶 子
●グレイス・ニュース	セミナー開催のお知らせ(企業法務部)	
●法律Q&A	「性格の不一致だけの理由で、離婚はできますか?」	弁護士 茂 木 佑 介

TOPICS 労働法コラム

第13回

均等法及び育介法の防止措置について④
～事情聴取後の対応～

弁護士
戸田 晃輔



1 はじめに

前回のコラムまでに、法改正により企業に従業員からのマタハラ等に関する相談に対応できる体制を整備することが必要となったことをご紹介します。事情聴取の際のポイントをご紹介します。そこで、今回は事情聴取を行ったあとの対応について簡単にご紹介いたします。

2 取りうる選択肢について

(1) まず、事情聴取を行ったうえで、マタハラ等に該当する行為があったと判断した場合には、①懲戒処分、②配置転換、③謝罪及び④その他(注意、指導、話し合いで関係改善を図る等)という対処方法が考えられます。

懲戒処分の内容としては、減給、降給、けん責及び出勤停止等が考えられます。懲戒処分に関する一般的な注意事項になりますが、①懲戒の対象となる事実が特定されているか、②その事実が就業規則の懲戒事由に該当するか、③懲戒処分の重さが適切であるか及び④懲戒処分実施にあたって手続が適正に行われているか、に留意が必要です。

(2) 次に、懲戒処分をするまでもないが、マタハラ等に該当する行為があったと判断した場合には、現状維持では事態が悪化する可能性がありますので、会社としては対応が求められます。

具体的には、行為者からの謝罪や相談者への配慮や職場環境を整えるためにも配置転換も検討することも考えられます。場合によって、席替えや仕事配分の調整を行い、当事者の接点を少なくするというのも選択肢の一つです。そして、重要なのは問題が生じる原因となった言動を明確にして、行為者にその言動の改善を促すことです。

(3) 最後に、マタハラ等にあたる行為が存在しないと判断した場合には、そのような判断に至る過程(会社の対応内容や調査内容等)をしっかりと相談者に説明して、理解を得ることが重要となります。

もし、この結論に相談者が納得しない場合には、会社としての結論をしっかりと伝え、自分で法的手続を取る検討をするよう伝えることになります。

(4) 以上が行為者に対する対応となりますが、会社としては再犯防止として、当事者だけでなく従業員全体に研修などを行うことも検討すべきです。

3 最後に

事情聴取後の対応について簡単にご紹介しましたが、より具体的に対応を知りたい場合や事実認定が難しいという場合には、いつでもご相談いただければと思います。