

相談対応はどこに

出向先でパワハラ被害

問

当社から出向中の従業員が、出向先でいじめ・嫌がらせを受けたといつてきました。当社の相談窓口で対応すべきということになるのでしょうか。

「元」で配慮が望ましい

答

労働施策総合推進法 30 条の 2 は、事業主に対して、職場におけるパワハラに関し、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等を講じるよう義務付けています（中小企業は令和 4 年 4 月 1 日施行、令元・法附則 3 条、令元. 12. 26 政令 211 号）。職場には、通常就業している場所以外にも、出張先、業務で使用する車中および取引先との打合せの場所等も含みます。労働者については、事業主が雇用する労働者のすべてをいいます。派遣労働者の場合は、派遣先も派遣労働者を雇用する事業主とみなします（派遣法 47 条の 4）。一方で、出向にはこうした規定がありません。出向労働者が、出向先で出向先の従業員からパワハラを受けたときですが、他の事業主が雇用する労働者のい行為については、指針（令 2. 1. 15 厚生労働省告示 5 号）では自社において雇用管理上の配慮をすることが望ましいという位置付けです。他のハラスメント指針（たとえばセクハラやマクバラ指針）では、他社に事実関係の確認等の措置を講じるよう求めています。確認を求められた事業主は協力するよう努めるとしています。