



職場における ハラスメント対策について

福井労働局雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

はじめに – なぜハラスメント対策が重要なのか –

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

職場のパワーハラスメントについては、令和5年度に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は19.3%でした。また、令和5年度の都道府県労働局における「パワーハラスメント」の相談件数が6万件を超える等、対策は喫緊の課題となっています。

令和元年の第198回通常国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、これにより「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

併せて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化される等、防止対策の強化が図られ、令和2年6月1日から施行されています。また、パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務について、中小事業主においても令和4年4月1日から義務化されました。

事業主の方は、これまで職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止措置を講じてきた経験を活かしつつ、パワーハラスメント防止対策についても必要な措置を講じてください。

また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていけることを心がけましょう。

各種ハラスメントの法制化について

以下のように各種ハラスメントの対応が法制化され、事業主には、以下のハラスメントの**防止措置義務**があります。 ※各法律の条文より要約

パワーハラスメント (2020年6月～) (※中小企業は 2022年4月～)	<労働施策総合推進法（第30条の2）> 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されることのないよう防止措置を講じること。
セクシュアルハラスメント (1999年4月～)	<男女雇用機会均等法（第11条）> 職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件につき不利益を受けたり、当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう防止措置を講じること。
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント (2017年1月～)	<男女雇用機会均等法（第11条の3）> 職場において女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する理由で、女性労働者の就業環境が害されることのないよう防止措置を講じること。
	<育児・介護休業法（第25条）> 職場において労働者が育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることのないよう防止措置を講じること。

I 職場におけるパワーハラスメント

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

パワーハラスメントとは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、**
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、**
- ③労働者の就業環境が害されるもの、**

であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

※労働施策総合推進法の改正により、初めてパワーハラスメントの定義が明文化されました。
(令和2年6月1日(中小事業主は令和4年4月1日)施行)

職場における パワハラ3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景 とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当 な範囲を超えたもの	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が 害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

＜職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

○ 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例。

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワーハラスメントに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	(イ) 該当すると考えられる例 ※	(ロ) 該当しないと考えられる例 ※
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う(★1)(相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。(★2)) ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せ ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する(★3)	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★1 外国人であること、特定の国・地域の出身や特定の国・地域にルーツがあること等についての侮蔑的な言動も含まれる。

★2 相手の性的指向・性自認の如何は問いません。また、一見、特定の相手に対する言動ではないように見えても、実際には特定の相手に対して行われていると客観的に認められる言動は含まれる。なお、性的指向・性自認以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動も、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素を満たす場合には、これに該当する。

★3 プライバシー保護の観点から、(6)(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要。

あなたの周りにありませんか？こんなパワハラ。

- * これらの例は限定列举ではありません。
- * また、個別の事案の状況等によって判断が異なることもあります。

①身体的な攻撃



②精神的な攻撃



③人間関係からの切り離し



④過大な要求



⑤過小な要求



⑥個の侵害



1. なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？（1）

- 社員への影響は？
 - 心身の健康を害し、休職等に至る
 - 職場環境の悪化

ギスギスしていたり、
上司が怖い職場だと、働く意欲も
わかりませんよね。



なぜ、職場のパワーハラスメントは問題なのでしょうか？まず、社員への影響について考えてみましょう。

- 心身の健康を害し、休職に至ったり、場合によっては退職やその後も健康を害したことで働けなくなってしまうといったことが考えられます。
- また、職場環境の悪化が考えられます。雰囲気はもちろん、自由な発言ができなかったり、働く意欲がわからない、さらに、やる気をなくし、能力を十分発揮できなくなってしまうなど考えられます。

1. なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？（2）

- 会社への影響は？

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒採用への影響



パワーハラスメントは
企業の存続を脅かす、
重大な問題の1つなんです！

次に会社への影響を見てみましょう。会社への影響としては

- 職場のモラルの低下により、生産性が低下し、業績が悪化することが考えられます。
- いじめ・嫌がらせが原因で従業員が退職するなど、人材が流出する可能性があります。また、従業員が休職したり、ケースによっては事業の継続性が問題になりかねません。
- 被害者やその親族などから訴訟が提起され損害賠償を求められ、大きな負担が生じる可能性があります。場合によっては会社の業績にも影響しかねません。
- 裁判になれば、「〇〇事件」として名前が残り、ネットなどで広がるばかりか、従業員を大事にしない会社などとの噂が広がり、採用にも影響が出かねません。企業イメージが悪化する可能性があります。



1. なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？（3）

- コンプライアンス上の問題

民法、刑法、就業規則違反



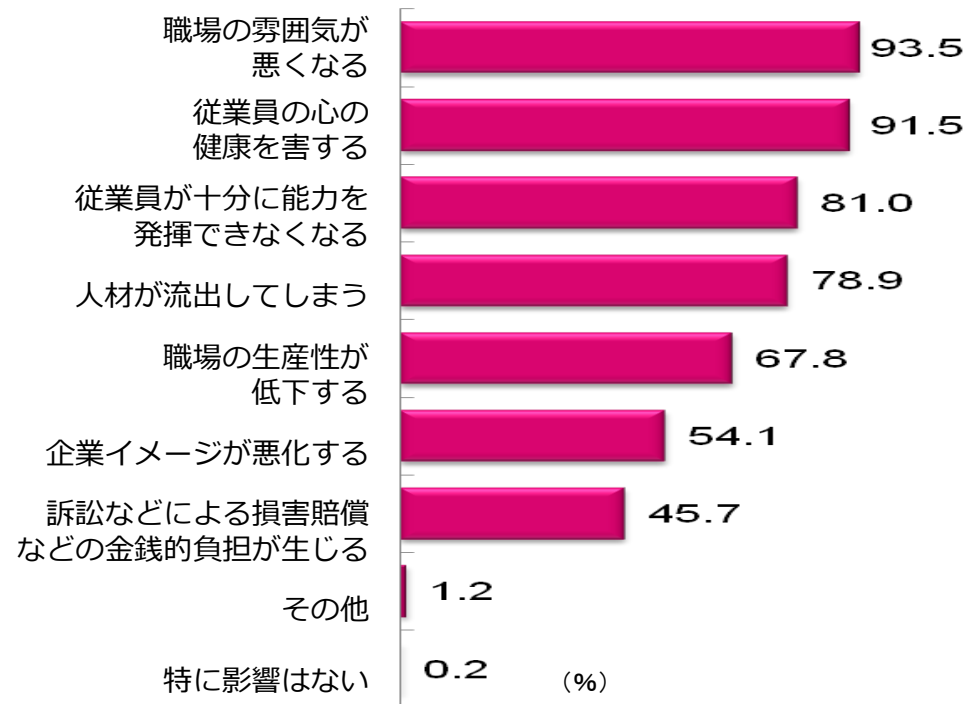
また、コンプライアンス上の問題も考えられます。

- 不法行為や安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任などの民事上の責任や、暴力、脅迫、侮辱などの刑事上の責任が問われることがあります。また、就業規則に定めがある場合などには、就業規則違反になり得ます。訴訟になれば、パワーハラスメントの行為者と会社が被告となり、場合によっては責任を問われ、賠償金を支払うことになるおそれもあります。
- パワーハラスメントを放置することは、重大なコンプライアンスの問題にも発展しかねないと言えます。

う～ん、パワーハラスメントが問題なのは分かったけど、うちの会社は重大な問題だって認識してるのかなあ？

どうでしょう？
その辺りは、次のスライドにある会社のアンケート結果をみてみましょう。

2. パワーハラスメントによる影響は？



(平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)
(企業調査 回答：4,587社)

このグラフは、先ほどの「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の企業調査の結果です。パワーハラスメントが職場や企業に与える影響について、9割以上の企業が「職場の雰囲気が悪くなる」、「従業員の心の健康を害する」と回答しています。続いて、「従業員が十分に能力を発揮できなくなる」「人材が流出してしまう」などが多くなっています。複数回答となっており、大半の企業が5つ以上の項目をチェックしています。パワーハラスメントは企業、職場のさまざまな点に影響すると捉えられていることがわかります。

3. あなたは大丈夫ですか？

- ✓ 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
- ✓ 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く
- ✓ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す
- ✓ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う
- ✓ やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚も c c にいれて送信する
- ✓ 明らかに納期に間に合わないと分かっていて、資料の作成を命じる
- ✓ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- ✓ 「俺の若いころは、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う
- ✓ 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- ✓ 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する
- ✓ 特定の同僚を仲間外れにする



管理職の皆さん、日頃の言動を振り返ってみてください。もし、上記に該当するようなことがあれば、これを機に改善するよう心掛けてみてください。また、周囲でこのようなことを目にしたり、気付いたら、ぜひ、指摘し改善を図ってください。決して、放置することがないようにしましょう。



Ⅱ 職場におけるセクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法第11条では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

令和元年の法改正により、セクシュアルハラスメント防止対策について、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応が加わりました。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

「性的な言動」とは

性的な内容の発言および性的な行動を指します。

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為等

- 性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。

男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

「職場におけるセクシュアルハラスメント」には「対価型」と「環境型」があります。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等の不利益を受けることです。

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

Ⅲ 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

男女雇用機会均等法第11条の3及び育児・介護休業法第25条では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。



令和元年の法改正により、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止が加わりました。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。

妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」には
「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは

1 対象となる制度又は措置

右に掲げる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ①育児休業（産後パパ育休を含む）
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

※⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることが必要です

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは（続き）

2 防止措置が必要となるハラスメント

(1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆することです。

(2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

以下のような言動が該当します。

- ①労働者が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその労働者に対し、請求をしないように言うこと。
- ②労働者が制度の利用の請求をしたところ、上司がその労働者に対し、請求を取り下げるよう言うこと。
- ③労働者が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
- ④労働者が制度利用の請求をしたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げるよう言うこと。

(3) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

労働者が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすることをいいます。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることをいいます。

「状態への嫌がらせ型」とは

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

1 対象となる事由

- ①妊娠したこと。
- ②出産したこと。
- ③産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと。
- ④妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。
※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。
- ⑤坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。

2 防止措置が必要となるハラスメント

(1) 解雇その他の不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆することです。

(2) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするもの。

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために 事業主が雇用管理上講ずべき措置等



職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために、**事業主が雇用管理上講ずべき措置**として、主に以下の措置が厚生労働大臣の指針に定められています。

事業主は、これらの措置について必ず講じなければなりません。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

事業主が雇用管理上講ずべき措置

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

※ このほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。



さらに、次のページにある**実施が「望ましい」とされている取組**についても**積極的に対応しましょう**。

事業主は、日頃から労働者の意識啓発等、ハラスメント防止対策の周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検する等職場環境に対するチェックを行い、特に未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。

V 職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

(※今後の法制化の動きにご留意ください)

(1) 事業主が職場におけるハラスメントに関し行うことが望ましい取組

- ① あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制を整備すること。
- ② 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消する取組

＜パワーハラスメントにおける取組＞

コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。

＜妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにおける取組＞

妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発すること。

- ③ 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること。

(2) 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組

雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、取引先等の**他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）**に対する言動についても同様の方針を示すこと。

(3) 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を行うこと。被害者への配慮のための取組を行うこと。マニュアルの作成や研修の実施等の取組を実施すること。



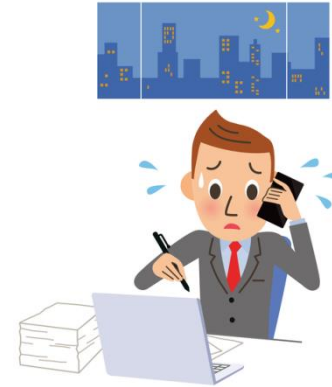
4. パワーハラスメントを予防するためには（1）

■ なぜパワーハラスメントが起きてしまうのか

- ✓ 「しごく」ことで人が動く（業績が上がる、生産性が高まる）という誤解
- ✓ 感情のヒートアップ コントロールのきかない否定的感情

■ 職場環境

- ✓ 上司と部下のコミュニケーションが少ない
 - ✓ 正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている
 - ✓ 残業が多い・休みが取り難い
 - ✓ 失敗が許されない、失敗への許容度が低い
- 競争の激化、業務多忙、業績不振など職場環境の変化 ⇒ 職場コミュニケーションの希薄化
 - 雇用形態の多様化、意識の変化 ⇒ お互いを尊重し合う意識の欠如、異質なものの排除
 - 古い職場の体質や倫理観の欠如 ⇒ 指導・教育に名を借りたいじめ、集団的な職場いじめ



企業間の競争の激化、業務多忙、業績不振など職場環境の変化や雇用関係の多様化、意識の変化、古い職場の体質や倫理観の欠如などがきっかけになっているとも言えます。

こういったことを注意・改善することが、パワーハラスメントの発生を防ぐことになるとも言えます。



4. パワーハラスメントを予防するためには（2）

- パワーハラスメントについての十分な理解・関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払う。

（※）取引先等の他の事業主が雇用する労働者や休職者も含まれます。

- パワーハラスメントにならないためのコミュニケーション

円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な方法の理解

- ✓ 叱る対象・理由は適正な範囲かどうか
- ✓ 自分の感情を認識する（怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み）
- ✓ 攻撃でなく「改善点を的確に指摘・指導」する
- ✓ 相手を見て接し方を工夫する。
- ✓ 不要な誤解を招かないコミュニケーションを心掛ける



- お互いの尊重、理解
- 自らの行為がパワーハラスメントとなっていないか注意
- 隠れたパワーハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意
- パワーハラスメントを起こさせない、職場環境づくりの役割を理解（管理職）

では、パワーハラスメントをなくすためにどうすればよいでしょうか。

管理職を含め、労働者全員が、パワーハラスメントについて十分理解し、その防止に努めることが望めます。

また、職場内のコミュニケーションが、パワーハラスメントをなくすためにも重要です。日々のコミュニケーションの中で、誤解が生じないように十分注意することを心掛けてください。労働者が、お互いを尊重し、理解し、自らの言動を振り返り、パワーハラスメントが起こらないように努めることが重要です。

特に、管理職は、自分の行為がパワーハラスメントとなっていないか注意してください。自分の経験や価値観による思い込みがないか、意識して振り返るようにしてください。また、パワーハラスメントを受けていても、誰にも相談できない人もいます。そのような人がいないか、職場の変化に目を配るのも大事なことです。管理職は、職場のパワーハラスメントを許さない、よりよい職場環境の整備に努める役割を担っていることを十分理解し行動してください。



5. パワーハラスメントに関する相談への対応の流れ ＜ある企業の例＞

1. 本人（相談者）との面談

面談にあたっては、必ずプライバシーが確保できる場所を準備します
秘密は絶対に守ります！



2. 事実関係の確認

行為者ヒアリング／第三者ヒアリング（必ず本人（相談者）の了解をとってから行います）



3. 行為者、相談者の意向を確認し、各人への対応を検討

（例）

「配置転換」「行為者謝罪」「関係改善援助」「不利益回復」「職場環境回復」
「メンタルケア」等

＜懲戒に値する場合（就業規則第4条参照）＞

「けん責」「減給」「降格」「出勤停止」「懲戒解雇」等



4. 相談者、行為者へのフォロー



5. 再発防止

6. パワハラ対策 5 つのメニュー

1. 社内アンケートなどで実態を把握する

- ▶ アンケートでの実態把握は、対象者が偏ることがないようにしましょう。
- ▶ より正確な実態把握や回収率向上のために、匿名での実施が効果的です。
- ▶ 従業員向けの相談窓口を設置している場合は、アンケートと合わせて必ず相談窓口を紹介しましょう。
- ▶ アンケート以外の方法として、安全管理者や産業医によるヒアリングや、評価面接など個人面談の際に自己申告項目に入れるなど、複数の方法で行うことも有効です。
- ▶ 研修内容には、トップのメッセージ内容を含めるとともに、会社のルールの内容、取組の内容や具体的な事例を加えると効果的です。

2. 教育する

- ▶ 教育のための研修は、可能な限り全員が受講し、かつ定期的に実施することが重要です。中途入社の従業員にも入社時に研修や説明を行うなど、漏れなく、全員が受講できるようにしましょう。

3. 社内での周知・啓蒙

- ▶ 組織の方針、ルールや相談窓口などについて、積極的に、周知に取り組みましょう。
- ▶ 周知と具体的な取組が一体となったものとなるようにしましょう。

4. 相談や解決の場を提供する

- ▶ 従業員が相談できるように相談窓口を設置しましょう。
- ▶ 相談しやすくするために、相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするかを明確にしておきましょう。

5. 再発防止のための取組

- ▶ 再発防止策は予防策と表裏一体です。予防策に継続的に取り組むことが再発防止につながります。

ハラスメントは許しません！

令和 年 月 日

1 職場におけるハラスメントとは？

職場におけるハラスメントは、人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序の乱れや業務遂行の阻害や社会的評価への悪影響につながる問題です。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

パワーハラスメントとは？（パワハラ）※

「①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

③労働者の就業環境を害すること」

※（改正労働施策総合推進法により、パワーハラスメントが法制化されました。）

セクシュアルハラスメントとは？（セクハラ）

「労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境を害すること（拒否や抵抗をされたことにより不利益を与えること、又は就業環境が不快なものとなり本人の能力発揮に悪影響を及ぼすこと）」

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは？

「女性労働者が妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境を害すること、又は育児・介護休業や育児介護関係の諸制度の利用に関する言動により男女労働者の就業環境を害すること」
他にもハラスメントがあります。就業環境を害する言動がなされないように注意が必要です。



大勢の人の前で執拗に叱責された。



職場の宴会で体を触られた。
性的な話をされた。



上司・同僚に「繁忙期に妊娠する
なんて非常識だ」と言われた。

2 当社は下記のハラスメント行為を禁止します（就業規則第 条）

パワーハラスメント

- (1) 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
 - (2) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと
 - (3) 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
 - (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
 - (5) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
 - (6) 私的なことに過度に立ち入ること
- ※性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露することも含む

セクシュアルハラスメント

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
 - (2) わいせつ図画の閲覧、配布掲示
 - (3) うわさの流布
 - (4) 不必要な身体への接触
 - (5) 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
 - (6) 交際・性的関係の強要
 - (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
 - (8) その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- ※異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象。また、被害者の性的指向・性自認

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

- (1) 部下の妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動
 - (2) 部下又は同僚の妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - (3) 部下又は同僚が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ
 - (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する言動
 - (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- ※不妊治療に対する否定的な言動含む

企業名

代表者職名・氏名

3 ハラスメント行為者は就業規則に基づき処分されることがあります！（就業規則第 条）

ハラスメントを行った場合は、就業規則第 条「懲戒の事由」第 項、第 項に該当することになり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為者の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

4 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記2に該当するか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

部署名

氏名

内線・メールアドレス

5 相談には公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守って対応します！

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません！

相談を受けた場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者への配慮措置及び行為者への措置を講じるとともに、再発防止策を講じる等、適切に対処します。

7 妊娠・出産・育児・介護のための諸制度が利用できます！

当社には妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。どのような制度が利用できるのか、就業規則等により確認しましょう。

また、そのような制度の利用に関して分からないことがあれば、上司や人事担当、上記の相談 窓口等に早めにご相談ください。

制度や措置を利用する場合には、周囲の方の負担軽減も考慮し必要に応じ業務配分の見直し等を行います。制度の利用者の方も日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

8 この方針の対象は

正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客や取引先の社員の方等も含みます。また、自社の労働者以外の他の労働者（就職活動中の学生等の求職者等）についてもハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めます。顧客等から著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）を受けた場合も同様の対応を行います。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。

