

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和3年度
諏訪労働基準協会セミナー

職場におけるハラスメント防止対策 ～法改正を受けての実務～

長野労働局 雇用環境・均等室
松尾直彦

本日のご説明目次

- § 1 法令上の職場でのハラスメントとは？
- § 2 法改正で何が変わる？
- § 3 パワハラについて教えて
- § 4 なぜパワハラが問題か？
- § 5 パワハラと業務指導の違いを考える
- § 6 法改正を受けての実務

§ 1 法令上の職場でのハラスメントとは？



§ 1.1 職場でのハラスメント

ハラスメントとは、「嫌がらせ」や「いじめ」行為を指します。職場においては、上司や同僚の言動が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで、**就業環境を害する行為**が該当します。



例えば…

- 職場のエレベーター内で上司がたびたび腰を触るので苦痛に感じて就業意欲が低下している

**セクシュアル
ハラスメント**

**妊娠・出産等に関する
不利益取扱い/
ハラスメント**

例えば…

- 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった



例えば…

- 蹴られたり、殴られたりした
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない

パワーハラスメント



§ 1.2 セクシャルハラスメント

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。

●●●●● も職場におけるセクシュアルハラスメントの**行為者や被害者**になり得ます。

また、被害を受ける者の性的指向※¹や性自認※²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。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか ※2 性別に関する自己認識

- 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

§ 1.3 妊娠・出産等に関するハラスメント

「**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「**●●●●●**」等の就業環境が害されることです。(を参照)

上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」と言われ、断念せざるを得なくなった。



§1.4 法改正前のハラスメント法制

ハラスメントに関する法的整備

○セクシュアルハラスメントについて

セクシュアルハラスメントについては、防止措置が事業主に義務づけられています。

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること

男女雇用機会均等法
第11条

○妊娠・出産・育児休業・介護休業等について

事業主による、以下の「不利益取扱い」については、禁止されています。

妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止

男女雇用機会均等法
第9条第3項

育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

育児・介護休業法
第10条等

上記に加えて以下の「ハラスメント」の防止措置が事業主に義務づけられています。

上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること

男女雇用機会均等法
第11条の2

上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること

育児・介護休業法
第25条

<参考> 性的指向・性自認とセクシュアルハラスメント、 セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について

男女雇用機会均等法に基づく指針^注に、被害を受ける者の性的指向^(※1)や性自認^(※2)にかかわらず、「●●●●●」であれば、セクシュアルハラスメントに該当することが明記されました。（平成29年1月1日改正）

注：事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性別に関する自己認識

「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

セクシュアルハラスメントの背景になり得る、
性別役割分担意識に基づいた言動にも注意！

「ジェンダーハラスメント」

「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識に基づいた言動も、セクシュアルハラスメントの原因や背景となってしまう可能性があります。

- ・結婚、体型、容姿、服装などに関する発言
- ・「男のくせにだらしない」「家族を養うのは男の役目」
- ・「この仕事は女性には無理」
- ・「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」 など

このような言動は、無意識のうちに言葉や行動に表れてしまうものです。日頃から自らの言動に注意するとともに、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

§ 2 法改正で何が変わる？



§ 2.2 法改正のポイント (1)

2020年(令和2年)6月1日より、職場における
ハラスメント防止対策が強化されます！

パワーハラスメント防止措置が
事業主の義務(*)となります！

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※中小事業主は、2022年(令和4年)
4月1日から義務化されます。
(それまでは努力義務)
早めの対応をお願いします！

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
など

労働局による調査の対象

§2.2 法改正のポイント (2)

職場における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の防止対策も強化されます！

職場における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については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。

今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されます。

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。)

① 事業主及び労働者の責務

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

③ 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

※ セクシュアルハラスメントのみ

＜就活中のハラスメントを防止しましょう＞

新規学卒者などを募集する事業主の皆さまへ

若者の募集・採用等に関する指針

ご対応いただきたい5つのポイントを紹介します



指針の全体版も
ご覧ください



若者雇用促進法に基づく指針とは

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

- 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき、**若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- 令和3年4月に改正し、近年問題となった留意事項について、事業主などが講ずべき措置を新たに定めています。

<就活中のハラスメントを防止しましょう>

3 就活生などに対するハラスメントにも注意してください

- 新規!!**
- 事業主は、雇用する労働者が就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等は、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場でも問題化しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

ハラスメントの詳細

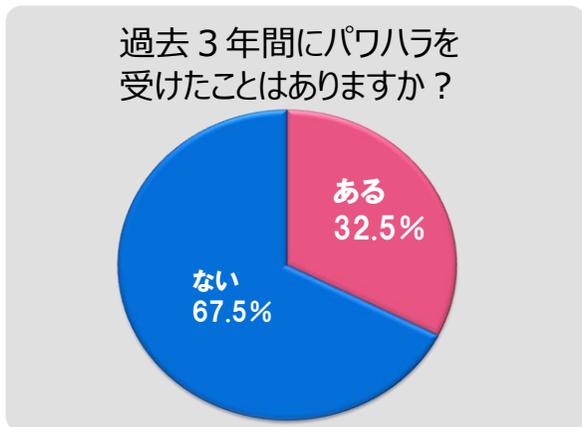


§ 3 パワハラについて教えて

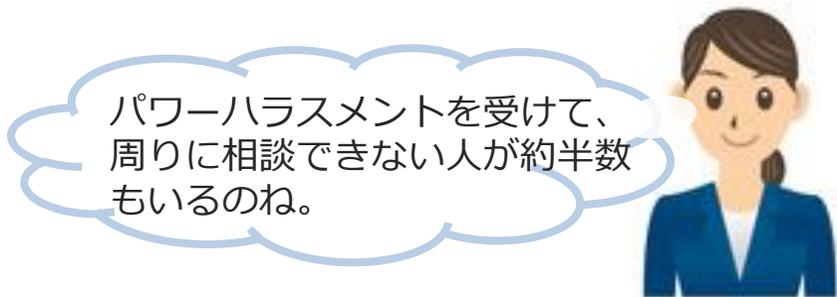


§3. 1 パワーハラスメントの現状

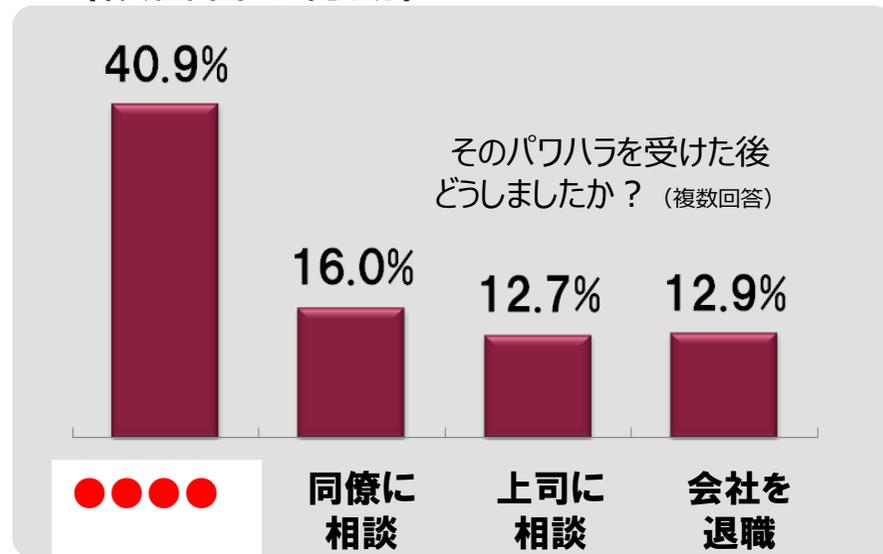
■ パワーハラスメントの発生状況 (パワハラを受けた経験)



(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」従業員調査より)
(回答:10,000人)



■ パワーハラスメントを受けて (被害者の行動)



- 1 友人に相談
- 2 何もしなかった

(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」従業員調査より)
(回答:3,250人(過去3年間にパワハラを受けたと回答した者))

§3. 2 職場におけるパワーハラスメントとは？（定義）

職場におけるパワーハラスメントとは、改正労働施策総合推進法（令和元年6月5日公布）により、以下の3つの要素をすべて満たすものとしています。

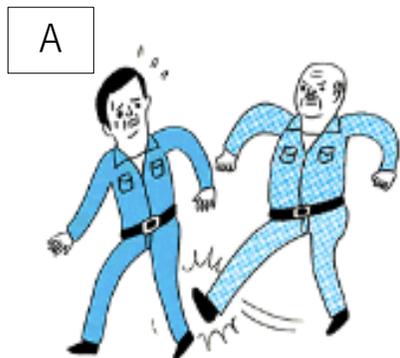
- ① ●●● 優越的な関係を背景とした言動であって 1 職制上の 2 優越的な
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
 - ③ 労働者の ●●● が害されること 1 就業環境 2 心身状況
- ✓ 改正法では、パワーハラスメント防止のため、**相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けており、令和2年6月1日**（中小事業主は令和4年4月1日）に施行されます。

①の「優越的な関係を背景とした」言動は、職位上の地位が上位の者による言動の他に、同僚又は部下による言動で、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難であるもの等も含まれます。



①人間関係からの切り離し

C



②過小な要求

E

- ・殴打、足蹴り、モノを投げつけ

③個の侵害

F

④身体的な攻撃

A



⑤過大な要求

D

- ・新人に教育せずに対応困難な目標を課し、達成できないと厳しく叱責
- ・業務と無関係の雑用を強制的に行わせる

⑥精神的な攻撃

B

B



- ・人格否定の言動、長時間の厳しい叱責の繰り返し、同僚などの前での大声での威圧的叱責

C



- ・仕事外し、別室に長期間隔離させる、集団無視で孤立させる

E



- ・退職追い込むため、管理職に単純作業を行わせる
- ・気に入らない労働者に仕事を与えない

F



- ・職場外でも監視する、私物を写真撮影する
- ・本人の了解を得ずに機微な個人情報了他者に暴露する

§ 4 なぜパワハラが問題か？



§4. 1 なぜ職場のパワハラが問題なのか？(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。



- 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。



§4.1 なぜ職場のパワハラが問題なのか？(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

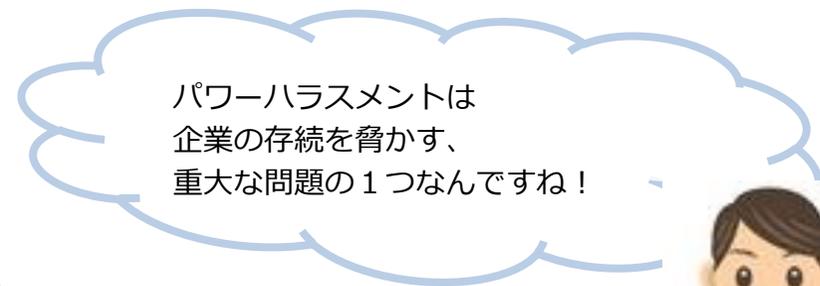


■ コンプライアンス上の問題

民法、刑法、就業規則違反



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



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つなんですね！



§4. 2 コンプライアンス上の問題



もし、あなたが行為者になったら・・・

民事上の責任として損害賠償を請求される

- ✓ **民事上の責任**：（行為者には） **民法709条の不法行為責任**
（会社には） **民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）**
民法715条の使用者責任

刑事罰に課せられる

- ✓ **刑事罰**：名譽棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等

社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

- ✓ **懲罰規定（就業規則）**：「減給」「降格」「譴責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

例えば、パワーハラスメント行為によって**被害者が精神病を患った（医師の診断あり）**場合、**傷害罪に当たる可能性**があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。
裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。



パワハラ関連の裁判例

＜出典＞独立行政法人 労働政策研究・研修機構
「パワーハラスメントに関連する 主な裁判例の分析」(2020年3月)

- ✓ 判決日が平成15年1月1日 から平成31年4月1日であるものを抜粋し分析したもの。
- ✓ 「認容事案(一部含む)」は、 26 例中 22 例
※「棄却事案」(4 例)

パワハラ関連の裁判例

＜出典＞独立行政法人 労働政策研究・研修機構
「パワーハラスメントに関連する 主な裁判例の分析(2020年3月)」

要素① 言動の内容・態様

- ✓ 「やる気がないなら、会社にとって損失なので辞めるべきだと思います」などと記載された**電子メール**を被行為者とその職場の同僚に**送信した事案**（【認容(名誉棄損)】三井住友海上火災保険事件）
- ✓ 「叱責の態様（**言葉使い、口調、叱責の時間、場所**）や**頻度**」などが考慮された事案（【認容】岡山県貨物運送事件）

パワハラ関連の裁判例

＜出典＞独立行政法人 労働政策研究・研修機構
「パワーハラスメントに関連する 主な裁判例の分析(2020年3月)」

要素② 被行為者の属性・心身の状況

- ✓ 被行為者が、「PTSDないし神経症である旨の診断を受け」ていたことを認識しながら、行為者が、声を荒げながら罵声を浴びせるなどした事案（【認容】ファーストリテイリング事件）
- ✓ 注意の言動が、「経験豊かな上司から入社後1年にも満たない社員に対してなされた」ことは典型的なパワハラであると判示された事案（【認容】暁産業ほか事件）

パワハラ関連の裁判例

＜出典＞独立行政法人 労働政策研究・研修機構
「パワーハラスメントに関連する 主な裁判例の分析(2020年3月)」

要素③ 被行為者の問題行動

- ✓ **不正経理を行った被行為者**に対して、上司らが、「不正経理の解消についてある程度の厳しい改善指導をすることは、上司らのなすべき正当な業務の範囲内にある」旨判示された事案（【棄却】前田道路事件）
- ✓ 被行為者において、設備や機械を損傷するという**事故を含むミス**をしばしば起こしていたところ、行為者が、暴言・暴行を繰り返し、「会社を辞めたければ7000万円払え」と述べるなどした事案（【認容】メイコウアドヴァンス事件）

§ 5 パワハラと業務指導の違いを考える



§5. 1 パワハラと業務指導の違いを考える(1)

職場内での上司・部下のやりとりです。

動画をご覧ください。



(「あかるい職場応援団」HP「動画で学ぶ」パワハラにならない叱り方「アウトレベル」より)

人格を否定するような言動を行うことは、パワーハラスメント行為に該当すると考えられます。



§5. 1 パワハラと業務指導の違いを考える(2)

どのように対応するのが良かったのか、
好事例対応の動画をご覧ください。

(「あかるい職場応援団」HP「動画で学ぶ」パワハラにならない叱り方「上級レベル」より)

これなら僕も、尊敬できるよい上司に恵まれたと頑張って仕事ができます！

私も、このような上司を目指して、自分自身を振り返ってみるわ。部下の成長をサポートするために、上司としても成長しなければいけないわね。



§ 6 法改正を受けての実務



§6. 1 法改正(2020.6月)の概要 ※パワーハラ関係

パワーハラスメント防止対策の法制化 (労働施策総合推進法※)

○ 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の**雇用管理上の措置**を講じることを義務付ける。

(現行のセクハラ防止の措置義務と同様)

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 (①～②)

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 (③～④)

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応 (⑤～⑧)

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置 (⑨～⑩)

- ・ 相談者・行為者等の**プライバシーを保護**するために必要な措置を講じ、周知すること
- ・ **相談したこと等を理由として不利益な取扱い**を行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

※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

§6. 2 法改正を受けての実務(1)

職場におけるパワーハラスメント対策が
事業主の義務になりました！

～ ～ セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
とともに対応をお願いします ～ ～



パワーハラスメント関係及び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関係の改正
については、2020年（令和2年）6月1日に施行されました

| | | |
|------|--|----|
| I | 職場におけるパワーハラスメント | 2 |
| II | 職場におけるセクシュアルハラスメント | 7 |
| 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 | 10 |
| IV | 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の関係者の責務 | 18 |
| V | 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 | 19 |
| VI | 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する責務に関し 行うことが望ましい取組の内容 | 32 |
| VII | 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 顧客等からの苦しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組 | 33 |
| VIII | 対応例 | 34 |
| IX | 関連条文、指針 | 41 |



§6. 2 法改正を受けての実務(2)

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

→詳細 P22

①

- ・パワーハラスメントの内容
- ・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

<取組例>

- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を記載し、配付等すること。
- 職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

<ポイント>

- 「研修、講習等」を実施する場合には、定期的に実施する、調査を行うなど職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施するなどの方法が効果的と考えられます。

ハラスメントは許しません！

〇年 〇月 〇日 (会社名) 〇〇〇〇〇〇〇〇 (代表者職・氏名) 〇〇〇〇〇 〇〇〇〇

職場におけるハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるとともに、従業員が能力を発揮できず、また職場環境も悪化し、会社にとっても業務の遂行を阻害し社会的評価に影響を与える問題です。
わが社では下記のハラスメントを許しません！！

(周知ポスター例)

※長野労働局HPからダウンロードできます

| セクシュアルハラスメント  | 妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメント  | パワーハラスメント  |
|--|---|--|
| <p>従業員の意に反する性的な言動により従業員の就業環境を害することです。</p> <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性的な冗談、質問 ・わいせつ図面の掲示 ・性的な噂の流布 ・身体への不必要な接触 ・性的な言動を拒否したことを理由とする不利益な取扱い ・交際、性的な関係の強要 等  | <p>従業員が妊娠・出産等した場合、又は育児休業や介護休業等を利用（しよう）した場合に、その従業員の就業環境を害することです。</p> <p>上司や同僚による以下の言動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産、育児・介護のための法制度の利用に関して、阻害したり、不利益な取扱いを示唆する言動 ・妊娠又は出産したことや、妊娠等に起因する症状が生じていることに関する嫌がらせ 等 | <p>職場内での優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、従業員の就業環境を害することです。</p> <p>代表的な言動の類型は</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体的攻撃 ・精神的攻撃 ・人間関係からの切り離し ・過大な要求 ・過小な要求 ・個の侵害 等 |

例えば

- ・出張中の車内で上司に胸や腰を触られた
- ・同僚に取引先で自分の性的な内容の情報を意図的に流された
- ・上司からの性的な要求を拒んだら不利益な配置転換をされた

例えば

- ・つわりで労働能率が低下したら「早めに辞めてもらうしかない」と上司に言われた
- ・育児を取りたいと相談したら上司に申出をしないよう言われた
- ・介護短時間勤務中、同僚から毎日嫌味を言われる

例えば

- ・みんなの前で大声で叱責された
- ・同僚が集団で無視をしてくる
- ・終業間際に過大な仕事を押し付けられる
- ・性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報暴露された

- ★「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含まれます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。
- ★「従業員」とは、正社員、パート社員、契約社員、派遣社員等、当社で働いているすべての従業員です。
- ★妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠等ハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、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。
- ★ハラスメントについては、上司、同僚だけでなく、取引先の方や顧客等も行為者になり得るものです。取引先や顧客等からハラスメント行為を受けた場合もご相談ください。
- ★取引先の方や就職活動中の学生など、自社労働者以外へのハラスメントも当然許されません。
- ★セクシュアルハラスメントについては、異性に対する行為だけでなく同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は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。

従業員がハラスメントを行った場合は、就業規則上の懲戒規定に基づき、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）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等



ハラスメント被害に遭っている方は、勇気を出して相談してください！
 また、できれば相手に「嫌だ」「止めてください」と意思表示をしましょう！

●当社の相談窓口

〇〇部 〇〇太郎、〇〇花子 TEL:〇〇-〇〇-〇〇〇〇(Email 〇〇〇〇〇〇)

- ★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や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記ハラスメントに当た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。
- ★相談者だけでなく、行為者等のプライバシーも守って対応します。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方についても、不利益な取り扱いは行いません。



休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合があります。制度の利用をためらう必要はありませんが、早めに上司等に相談して下さい。また、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に携わる社員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。

総合情報サイト「あかるい職場応援団」

《 トップページ の表示 》



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



あかるい職場応援団
公式Facebook



あかるい職場応援団
公式Twitter

検索ワード...



文字サイズ 小 中 大



厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

トップページ

ハラスメント基本情報

ハラスメントで悩んでいる方

管理職の方

人事担当の方

その他

相談窓口のご案内

Q&A

NO ハラスメント

悩んでいる方・管理職の方・人事担当の方 それぞれの視点から情報をチェック!
あなたの職場からハラスメントをなくそう。



「ハラスメントで困った」
悩んでいる方



「ハラスメントって言われた!」
管理職の方



「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方



§6. 2 法改正を受けての実務(3)

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

→詳細 P22

- ② パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

<就業規則規定例>

第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為 (④～⑥ 略)

第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。(①～⑤ 略)

- ⑥ 第〇条(服務規律)の①各号に該当する行為を行った場合

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。(①～⑩ 略)

- ⑪ 前項の懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合

§6. 2 法改正を受けての実務(4)

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

→詳細 P24

③

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

④

相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
パワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

併せて講ずべき措置

→ 詳細 P28

⑨

相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。

⑩

事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

§6. 2 法改正を受けての実務(4) ②

<ポイント>

- 「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。
- このためには、労働者に対して窓口を周知し、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。

(周知ポスター例の抜粋)

ハラスメント被害に遭っている方は、勇気を出して相談してください！

また、できれば相手に「嫌だ」「止めてください」と意思表示をしましょう！

●当社の相談窓口

〇〇部 〇〇太郎、〇〇花子 TEL:〇〇-〇〇-〇〇〇(Email 〇〇〇〇〇〇)

★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や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記ハラスメントに当た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。

★相談者だけでなく、行為者等のプライバシーも守って対応します。

★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方についても、不利益な取り扱いはいりません。

相談対応の場面①

職場内での上司・部下のやりとりです。

動画をご覧ください。



(「あかるい職場応援団」HP「動画で学ぶハラスメント」「こんな対応していませんか」より)



部下が勇気を振り絞って、あなた（上司）に相談した場合、あなたならどうしますか？



§6. 2 法改正を受けての実務(5)

職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

→詳細 P26

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

<取組例>

また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

<ポイント>

ハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは話が広がるのを避けるため内密に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。

相談対応の場面②

社内の相談窓口でのやりとりです。

動画をご覧ください。



(あかるい職場応援団HP「動画で学ぶハラスメント」「企業の相談対応者の対応例」より)



パワハラ被害を相談する社員と会社の人事決定部門との間をつなく、
相談窓口担当者にとって大事な要素はどんなことでしょうか？



§6. 2 法改正を受けての実務(6)

再発防止に向けた措置

<ポイント>

- ✓ 再発防止策は、予防策と表裏一体の取組です。
- ✓ 解決に当たって、行為者を処分するだけでは、最悪の場合、同じことが再び繰り返されるといいう可能性が残ります。これを防ぐためには、次のような視点を持って解決を図っていくことが大切です。

- ・ その後の職場が相談者にとって、安全で快適な環境となっているか
- ・ 行為者が同様の問題を起こすおそれはないか
- ・ 新たな行為者が発生する環境となっていないか

§6. 3 関係条文(1)

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（抄）

(昭和41年法律第132号)

パワーハラスメントに関する改正部分の抜粋（令和2年6月1日施行時点）

第八章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 事業主は、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つて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、**当該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その他の雇用管理上必要な措置**を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、**前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針**(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。

§6. 3 関係条文(2)

第十章 雑則

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項(第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。)の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(資料の提出の要求等)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項、第二十八条第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(報告の請求)

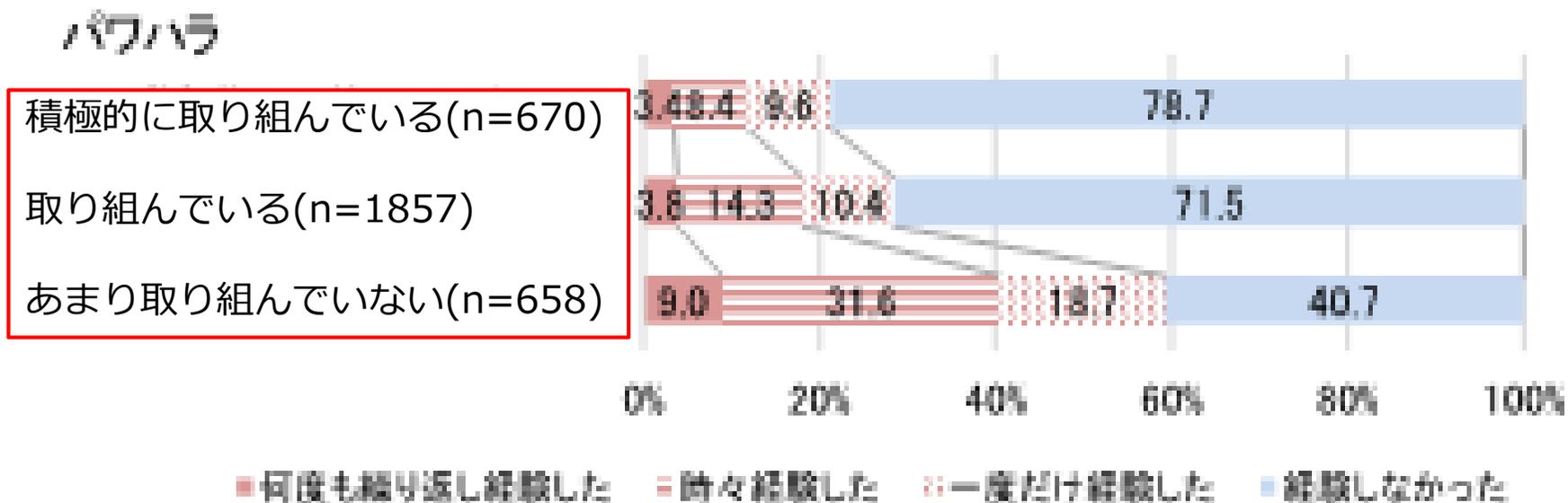
第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

(罰則)

第四十一条 第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

§6. 4 ハラスメント防止対策の効果

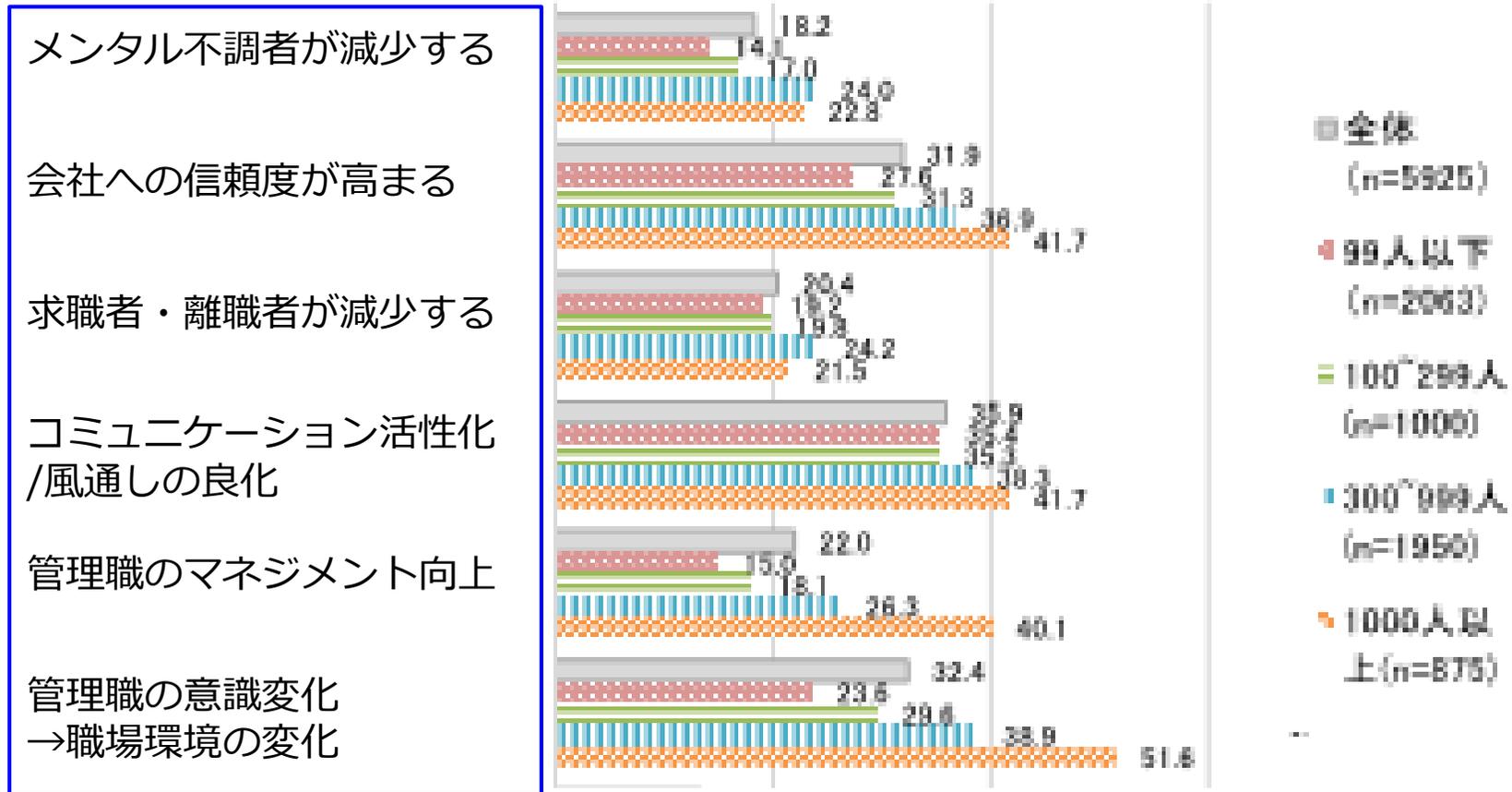
図6 過去3年間にハラスメントを受けた経験（勤務先の取組評価別）※労働者等調査



令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査（令和2年10月実施）

§6. 4 ハラスメント防止対策の効果

図7 ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果
従業員規模別 ※企業調査



令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査（令和2年10月実施）

ご聴講ありがとうございました。

この説明についてのお問い合わせは



厚生労働省 長野労働局 雇用環境・均等室

(電話026-223-0551) までお願いいたします。