厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

令和６年２月２１日
働き方改革関連法「オンライン簡易セミナー」

# 職場におけるハラスメント対策（対応事例）②

～妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談事例をとおして～

静岡労働局
雇用環境・均等室

# オンラインセミナー内容

1. 職場におけるハラスメントの現状
2. 職場におけるハラスメントの定義
3. ハラスメント関係法令
4. ハラスメント防止に関する事業主の措置義務
   (1)事業主が雇用管理上、講ずべき措置等
   (2)職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置
      ・事業主の方針の明確化の周知・啓発、必要な体制の整備
      ・事後の迅速かつ適切な対応、併せて講ずべき措置
      ・ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置（妊娠・出産・育児休業等）
   (3)職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組
   (4)解決までの流れ
5. 相談対応事例等
6. 参考資料

# 1. 職場におけるハラスメントの現状

# (１)妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの現状

令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）によると…

**＜妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて＞**

- 過去5年間に就業中に妊娠/出産を経験した**女性労働者**の中で、妊娠・出産等に関するハラスメントを受けたと回答した者の割合は**26.3%**であった。また、過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした**男性労働者**の中で、育児休業等に関するハラスメントを受けたと回答した者の割合は**26.2%**であった。
- 受けたハラスメントの内容としては、いずれも「**上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動**」が最も多く、次いで、**女性**では「繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等※」、**男性**では「同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」が多かった。
- 行為者としては、いずれも「**上司 (役員以外)**」が最も多く、「会社の幹部 (役員)」、「同僚」と続いていた。

※ 嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる等

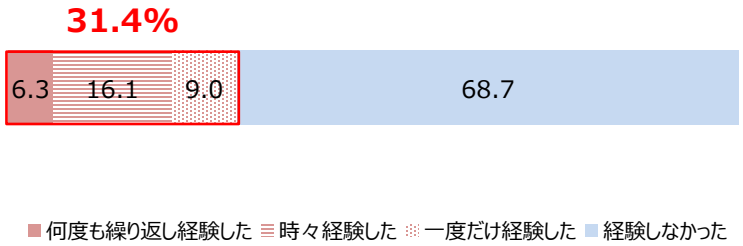
# (２) パワーハラスメントの現状

令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）によると…

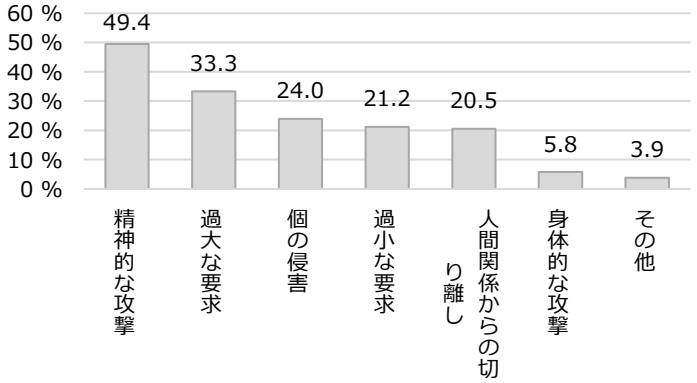
## ＜パワーハラスメントについて＞

- 調査の回答者（全国の企業・団体に勤務する20～64歳の男女労働者）のうち、**約3人に1人**(31.4%)が、過去3年間に勤務先でパワハラを一度以上経験したと回答した。
- 受けたパワハラの内容としては「**精神的な攻撃**」(49.4%) が最も多く、次いで「**過大な要求**」(33.3%)、「**個の侵害**」(24.0%) が多かった。
- パワハラの行為者としては「**上司（役員以外）**」(67.9%) が最も多く、次いで「**会社の幹部(役員)**」(24.7%) が多かった。「**同僚**」も18.5%あり、行為者は職場上の立場が高いものに限らないことが分かる。

図：過去3年間にパワーハラスメントを受けた経験（n=8,000）

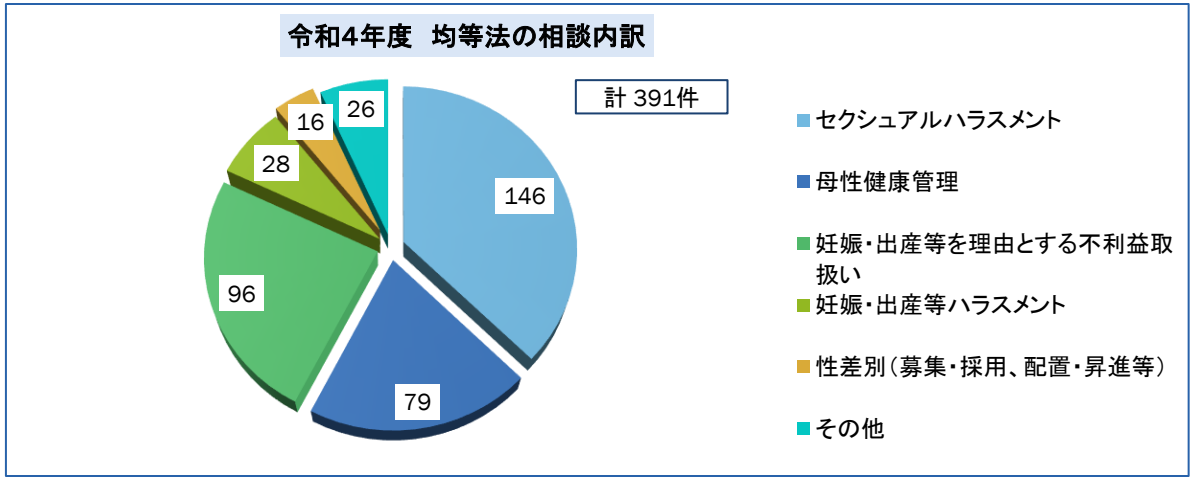


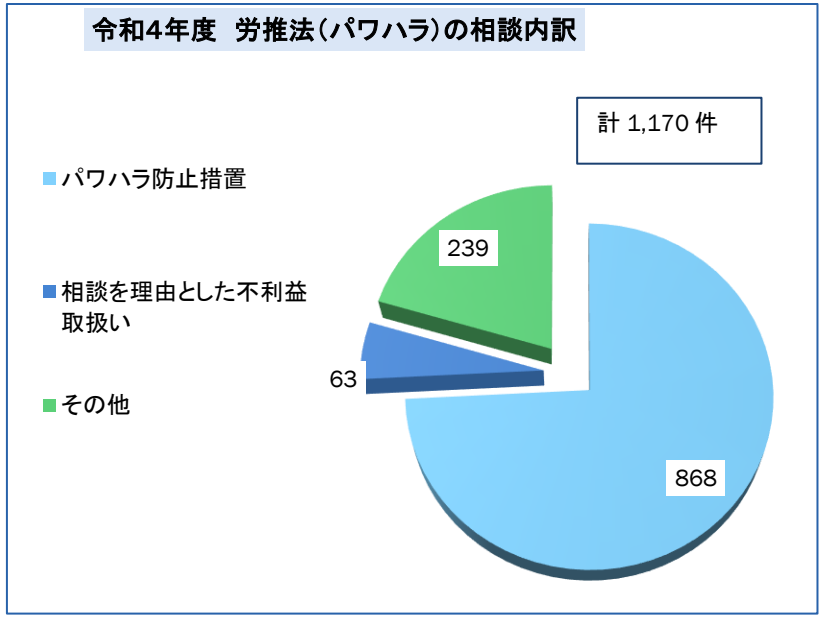

図：受けたパワハラの内容（n=2,508）

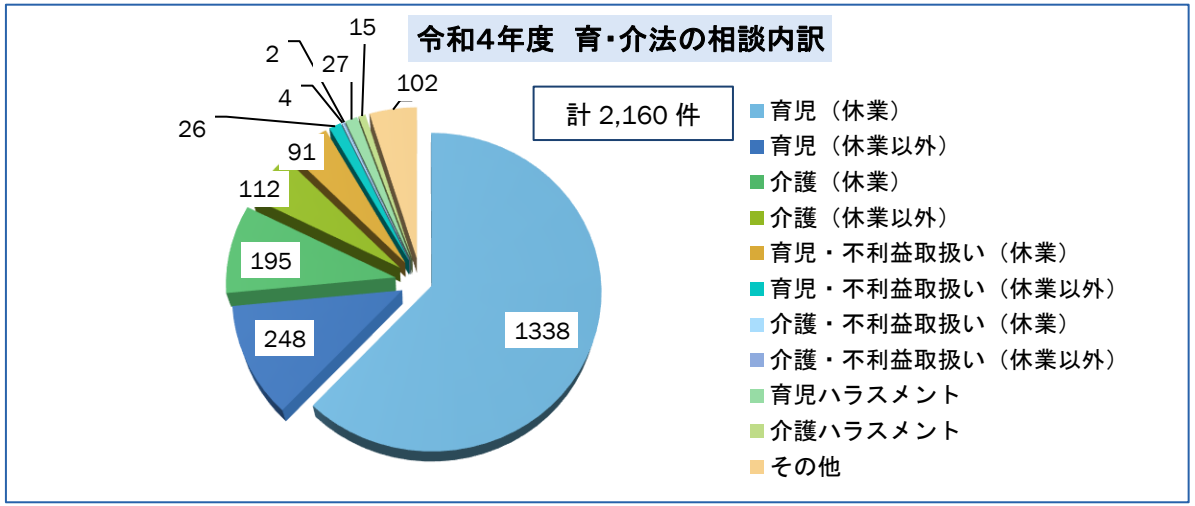


# （３）静岡労働局相談状況

## 令和４年度 育介法、労推法（パワハラ）、均等法の相談内訳



# ２．職場におけるハラスメントの定義

# （1）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。

## 【ハラスメントの内容】

### １．「制度等の利用への嫌がらせ型」

以下の制度または措置（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**が対象とする制度または措置

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
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**が対象とする制度または措置

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、介護休暇
④所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限
⑤育児のための所定労働時間の短縮措置
⑥始業時刻変更等の措置
⑦介護のための所定労働時間の短縮等の措置

※⑤～⑦は就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

### ２．「状態への嫌がらせ型」

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。



※「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！」（厚生労働省）をもとに作成

# （1）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは

## 【妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの例】

| 「制度等の利用への嫌がらせ型」の具体例 | ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく具体例 |
|---|---|
| ● 産前休業の取得を上司に相談したところ、**「休みをとるなら辞めてもらう」**と言われた。<br>● 時間外労働の免除について上司に相談したところ、**「次の査定の際は昇進しないと思え」**と言われた。<br>● 育児休業の取得について上司に相談したところ、**「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」**と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。<br>● 介護休業を請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から**「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」**と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。 | ● 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦検診はこの日を避けてほしいが調整できるか」と確認すること。<br>● 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。<br>※制度の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます。 |
| **「状態への嫌がらせ型」の具体例** | **ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく具体例** |
| ● 上司に妊娠を報告したところ、**「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。<br>● 上司・同僚が**「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」**と繰り返しまたは継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。<br>● 上司・同僚が**「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」**と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況になっている。 | ● 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」と配慮する。<br>● 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方がよいのではないか」と配慮する。<br>※配慮については、妊婦本人がこれまでどおり勤務を継続したいという場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合には業務上の必要性に基づく言動となる場合があります。 |



※「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！」（厚生労働省）をもとに作成

# (2)妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱い

妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取り扱いを行うことは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。

**例えばこんなことを理由として**

- **妊娠した、出産した**
- **妊婦健診に行くため仕事を休んだ**
- **つわりや切迫流産で仕事を休んだ**
- **産前産後休業を取った**
- **育児休業、産後パパ育休を取った**
- **子どもが病気になり看護休暇を取った**
- **育児のため残業や夜勤の免除を申し出た**

**など**

▶

**こんな取扱いを受けたら法違反です**

- **解雇された**
- **退職を強要された**
- **契約更新がされなかった**
- **正社員からパートになれと強要された**
- **減給された**
- **普通ありえないような配置転換をされた**

**など**

**<u>妊娠、出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いとは…</u>**

➢ 男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。



※「男女雇用機会均等法のあらまし」（厚生労働省）をもとに作成

# （3）パワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）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

**①から③までの３つの要素を全て満たすものを指します。**

- 「**職場**」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。
- 「**労働者**」とは、正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する**すべての労働者**をいいます。
- 「**優越的な関係を背景とした**」言動とは、業務を行うに当たって、当該言動を受ける者が行為者とされる者に対して抵抗や拒絶することができない関係を背景として行われるものを指します。　（例）・職務上の地位が上位の者による言動
  ・同僚や部下からの集団による行為で、これに抵抗・拒絶することが困難であるもの
- 「**業務上必要かつ相当な範囲を超えた**」言動とは、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、またはその態様が相当でないものを指します。　（例）・業務上明らかに必要性のない言動　・業務の目的を大きく逸脱した言動
  ・行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動　など
- 「**就業環境が害される**」とは、当該言動により、労働者が身体的・精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、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を指します。なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、**強い身体的・精神的苦痛**を与える態様の言動の場合には、**1回でも**就業環境を害する場合があり得ます。

※「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！」（厚生労働省）をもとに作成

# （4）セクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）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。

- 「**職場**」、「**労働者**」については、パワハラの定義（P. 11）と同様
- 「**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性的な内容の発言の例
  　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　など

  ②性的な行動の例
  　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　など
- 男性が「被害者」や女性が「行為者」になる場合もあり、また同性間の言動でもセクハラになります。
- 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、上記のような状況であれば、セクハラに該当します。



※「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！」（厚生労働省）をもとに作成

# 3．ハラスメント関係法令

# （1）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて

＜男女雇用機会均等法（抄）＞

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

**第11条の３**　事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該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事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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**　第11条第２項の規定は、労働者が前項の相談を行い、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場合について準用する。

＜育児・介護休業法（抄）＞

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

**第25条**　事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する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、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っ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。

# （2）妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益扱いについて

＜男女雇用機会均等法（抄）＞

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益扱いの禁止等）

**第９条の３**　事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

**＜厚生労働省令で定める事由＞**

１ 妊娠したこと。
２ 出産したこと。
３ 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）を求め、又は当該措置を受けたこと。
４ 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、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。
５ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと。
６ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと。
７ 事業場において変形労働時間制がとられる場合において１週間又は１日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと。
８ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
９ 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。

# （3）パワーハラスメント･セクシュアルハラスメントについて

## ＜パワーハラスメント　～労働施策総合推進法（抄）～＞

（雇用管理上の措置等）

**第30条の２**　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って、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**相談を行っ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。

## ＜セクシュアルハラスメント　～男女雇用機会均等法（抄）～＞

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

**第11条**　事業主は、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、又は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、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っ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**　事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第１項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

# ４．ハラスメント防止に関する事業主の措置義務

# (１)事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるパワハラ、セクハラ、**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**。

※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りません。

**事業主が雇用管理上講ずべき措置**

1. **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**
2. **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**
3. **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**
4. **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）**
5. **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**

さらに、**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**。

※各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備　等



※「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！」（厚生労働省）をもとに作成

# （2）職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置　（1/3）

| | |
|---|---|
| **1．事業主の方針の明確化及びその周知・啓発** | |
| ① | **＜妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント＞**<br>**・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容**<br>**・妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該女性労働者に直接行わない言動も含む））が妊娠・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となり得ること**<br>**・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針**<br>**・制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。**<br>**＜パワーハラスメント＞**<br>パワハラの内容、パワハラ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。<br>**＜セクシュアルハラスメント＞**<br>セクハラの内容、セクハラ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。 |
| ② | **パワハラ、セクハラや妊娠・出産・育児休業等に関する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。** |
| **2．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** | |
| 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。<br>また、相談窓口においては、**被害を受けた労働者が委縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら**、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、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**し、適切な対応を行うようにすること。 |



（次ページに続く）

# （2）職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置（2/3）

| ３．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 | |
|---|---|
| ⑤ | 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。<br>なお、セクハラに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、必要に応じて、**他の事業主に事実関係の確認への協力を求める**ことも含まれる（※）。 |
| ⑥ | 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（ハラスメントが生じた事実が確認できた場合） |
| ⑦ | 行為者に対する措置を適正に行うこと（ハラスメントが生じた事実が確認できた場合） |
| ⑧ | **改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること（ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合も含む）。**<br>なお、セクハラに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、必要に応じて、**他の事業主に再発防止に向けた措置へ協力を求める**ことも含まれる（※）。 |
| **４．併せて講ずべき措置** | |
| ⑨ | 相談者・行為者等のプライバシー（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること。 |
| ⑩ | 相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、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。 |

※ 他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない（努力義務）。また、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくない。

（次ページに続く）

# （2）職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置（3/3）

| 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の原因や背景となる要因を解消するための措置 | | |
|---|---|---|
| | 妊娠・出産に関する措置 | 育児休業・介護休業等に関する措置 |
| ⑪ | **業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない**こと（派遣労働者にあっては、派遣元事業主に限る）。<br>なお、措置を講ずるに当たっては、<br>○職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの背景には妊娠、出産等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわりなどの体調不良のため労務の提供ができないことや労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること。<br>○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。 | **業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない**こと（派遣労働者にあっては、派遣元事業主に限る）。<br>なお、措置を講ずるに当たっては、<br>○職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること。<br>○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制度の利用状況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。 |

## 取組例

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に**業務分担の見直し**を行うこと。
- 業務の点検を行い、業務の効率化などを行うこと。
- 社内広報や啓発資料等に、妊娠等した労働者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などを記載し、周知啓発する。



※「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！」（厚生労働省）をもとに作成

# （3）職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組（1/2）

| 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 | 職場におけるパワーハラスメント、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は、それぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、**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 | **＜妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント＞**<br>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の原因や背景となる要因を解消するため、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。（育児休業等に関するハラスメントについては、派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る）<br>**＜パワーハラスメント＞**<br>職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、**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。 |
| 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。 |
| **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<br>～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～** | |
| ① | ○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。<br>○これらの者から職場における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、その内容を踏まえて、雇用管理上の措置（予防から再発防止に至る一連の雇用管理上の措置全体）を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。 |

# （3）職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組（2/2）

| 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 | |
|---|---|
| ① | 取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主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**（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、以下のような取組を行うことが望ましい。<br>○相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備<br>○被害者への配慮のための取組（被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に1人で対応させない等の取組）<br>○他の事業主が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よる被害を防止するための取組（マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組） |

顧客等からの著しい迷惑行為については、令和3年度に、消費者庁・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省等が連携して「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成しています。下記URL、二次元バーコードからご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pd

# （４）解決までの流れ

相談窓口担当者が相談を受けた場合、必要に応じ人事部門と連携し、迅速に対応します。問題が大きくなる前に早急に対応することで、ハラスメント事案の解決に近づきます。

## 【解決までの流れのイメージ】

**相談対応（一次対応）**

・対応方法を明確にする
・プライバシーが確保できる部屋
・相談者と同性の相談担当者を含む複数名で相談対応する
・相談者や協力者が不利益な取扱いを受けないことの周知

**事実関係の確認**

・相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行う
・意見が一致しない場合には、第三者に事実確認する

**とるべき措置の検討・実施**

以下内容を考慮して、措置を検討し、決定、実施します。
・被害状況
・事実確認の結果（人間関係、動機、時間・場所、質・頻度）
・就業規則の規定内容
・裁判例　　等

**事業主による適正な措置の実施後の行為者・相談者へのフォロー**

・相談者に会社の取組を説明し、理解を得る
・行為者に同様の問題を起こさないようフォロー

**再発防止策の実施**

・研修の実施
・メッセージ配信等
・取組の定期的な検証、見直し

**妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置**

・育休取得者等の周囲の労働者に対し業務の偏りがないよう業務の見直し。
・業務の点検を行い業務の効率化を行う

**併せて講ずべき措置**

・双方のプライバシーを保護するための措置を講じる
・相談、協力したことを理由に不利益な扱いはされない旨の周知啓発

# ４．ハラスメント防止に関する事業主の措置義務

## 事業主が講ずべき措置等

**事業主が講ずべき措置**

（1）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
（2）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整備
（3）事後の迅速かつ適切な対応
（4）（1）から（3）までの措置と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）
※妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、（1）から（4）までの措置のほか、以下の措置を講ずる必要があります。
・（1）の①の際に、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動がハラスメントの発生の原因や背景となり得ることや、制度等の利用ができることも併せて周知・啓発すること。
・業務体制の整備等、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る）。

**事業主の責務**

・ハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること。
・労働者が他の労働者（取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者も含む）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮をすること。
・事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。

**相談等を理由とする不利益取扱いの禁止**

事業主は、労働者が職場におけるハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該労働者に対する解雇その他不利益な取扱いを行ってはいけません。

# ５．相談対応事例等

# 5　相談対応の事例①（同僚の言動で不調、相談窓口が不明だった例）

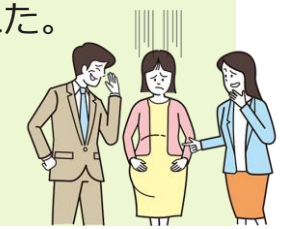
相談者は、パートとして介護職で働いていたところ妊娠がわかった。すぐに上司に報告したが、翌日、複数の同僚から、「妊娠したら、仕事できるの？」、「体調悪くなって休んだら仕事が増える」などと、たびたび嫌味を言われるようになった。上司に、嫌味を言われて困っていることを相談したかったが、また相談した内容が周りに洩れてしまうと思い、誰にも相談せずにいたところ、体調が悪くなり仕事に行けなくなってしまった。

**ポイント**

- ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発。
- 相談窓口の設置や適切な対応、プライバシーの保護の措置の実施と周知。
- プライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれること。
- ハラスメント措置義務の中で、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の原因や背景となる要因を解消するための措置を講じなければならず、他の労働者、特定の労働者のみだけに負担がないよう業務内容の見直しもすることも必要。

**例えば…**

- 上司に妊娠を報告したところ、「**次回の契約更新はないと思え**」と言われた。
- 産休の取得について上司に相談したところ、「**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。
- 同僚から「**こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない**」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。





※「職場の妊娠・出産等ハラスメント防止のためのハンドブック」（厚生労働省）をもとに作成

# 5　相談対応の事例②（事業主側からの相談）

相談者は、介護施設の経営者。

ある職員が妊娠3か月であるとの申し出をしてきた。つわり等の体調不良は現時点では見られないが、重いものは持てず、ごみ捨てはできない、担当する利用者の排せつ物の処理は感染症の恐れからできない、などと言い、さらに、座ってできる簡単な事務作業を希望しているが、すでに事務職員が在籍しているため、配置換えはできない、どう対応したらよいか。また、他の労働者への業務負担をどう考えたらよいか、との相談があった。

**ポイント**

- 妊娠・出産ハラスメントの言動の中で、妊婦には仕事を任せられない、などといって雑用ばかりさせる、と言った内容はハラスメントとされていること、また、妊娠したことで、不利益な対応は禁止であることに留意し対応する。
- 会社は、労働者の希望に沿えるよう検討しても、対応できない場合など、母性健康管理措置やその他相応の配慮を検討するなど、法に沿った適切な制度利用ができることを説明し、当事者と話し合いをすることで解決につながることもある。
- 業務分担や安全配慮等の観点から、業務上の必要性に基づく言動であればハラスメントにはあたらない。
- ハラスメント措置義務の中で、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の原因や背景となる要因を解消するための措置を講じなければならず、他の労働者、特定の労働者のみだけに負担がないよう業務内容の見直しもすることも必要。

**男女雇用機会均等法では、事業主に健康診査等のために必要な時間の確保を義務づけています。　(男女雇用機会均等法第12条)**
**男女雇用機会均等法では、事業主に対して、女性労働者が健康診査等に基づく指導事項を守ることが必要な措置を講じることを義務づけています。　(男女雇用機会均等法第13条)**

# 5　相談対応の事例③（男性労働者からの育休取得の相談）

相談者は、入社10年目の営業担当者で最近配偶者の妊娠が判明した。
相談者は、配偶者の出産をひかえ、出産予定日から3か月程度の育児休業を取得したいと人事担当者に相談したところ、「前例がなくわからない、周りの会社でも取得しているということを聞かない」などと言われた。また、直属の上司にも育児休業したい旨を伝えたところ、「そういう人だとは思わなかった」といった人格を否定されたような言動があり、精神的に追い詰められてしまった。育児休業は取らない方がいいのか、との相談。

**ポイント**

- 男性の育児休業取得に関しても取得要件を満たせば法律上取得できる。会社は、制度を知らないということで対応しないのは法違反にあたる。法に沿った適切な制度利用について会社担当者が理解するとともに、労働者全員に対しても取得可能であるなどの周知啓発が必要。
- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする）男女労働者。
- 労働者への直接的な言動である場合に該当し、上司がこのような言動を行った場合は、1回でも該当する。

**例えば**

- **上司に育児休業を取得したい旨申し出たら「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。**
- **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、周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。**
- **「男のくせに育児休業をとるなんてありえない、出世はできないと思え」などと言われた。**

# 5　相談対応の事例④（介護休業取得の相談）

A係長は、親の介護のため介護休業を2か月程度取得する考えであることを会社に相談した。同じ課で違う班のB係長は、「次の昇格に影響が出るからそういった制度は使わない方がいい。」などとA係長に対し度々発言するようになった。同僚から何度も昇格に影響すると言われ、介護休業がとりにくく取得をやめざるを得なくなった。

**ポイント**

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする）男女労働者です。
- 労働者が制度の利用の請求などをしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該者に対し、繰り返しまたは継続的に当該請求などをしないよう言うことは、ハラスメントに該当する。
- 言葉によるものだけではなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

**例えば**

- **上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。**
- **上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。**

# 5　相談対応の事例⑤（ 裁判事例　 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント）

**概要：**
営業所長Ａに妊娠したことを告げ、業務軽減を求めたところ、「妊婦として扱うつもりない」「万が一何かあっても自分は働くという覚悟があるのか」などの発言があり、制度の利用を阻害する発言や嫌がらせを受けたとして、Ａと会社に対して損害賠償が請求された。

**判決内容：**
裁判所は、全体として社会通念上許容される範囲を超えているものであって、使用者側の立場にある者として妊産婦労働者の人格権を害するものであるとし、Ａと会社に35万円の損害賠償を命じた。

**＜福岡地裁小倉支部　平成28年4月19日＞**

## 判断基準

- 労働者による制度の利用/利用の請求や、女性労働者の妊娠等に対し、上司が「解雇その他不利益な取扱いを示唆」したり、「制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害」した場合、**1回の言動でもハラスメントに該当**します。
- その他の上司・同僚による「制度等の利用への嫌がらせ」や「状態への嫌がらせ」については、**繰り返しまたは継続的に行った場合**に該当します。
- 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、**業務上の必要性に基づく言動**はハラスメントには該当しません。

  （例：制度等の利用を希望する労働者に対する変更の相談（強要しない場合）、
  客観的に妊婦の体調が悪い場合の女性労働者への配慮　など）

# 5　相談対応の事例⑥

## （管理職の理解を深めるため妊娠・出産・育児休業等で利用できる制度をパンフレットで周知した例）

※自社の育児休業の取得条件や部署名を記入して配付してください。

### 管理職のみなさんへ

**私たちの職場で働く社員は、性別に関わらず、また正社員以外の方々も含めて大切な戦力です。パートや契約社員の方々も妊娠・出産や育児を理由に退職することなく、仕事を続けていくことが期待されています。**

**しかし、「妊娠したら辞めなければならないのではないか」「自分は正社員でないので、産休はとれないのではないか」「男性だから育児休業は認められないだろう」と思い込んでいる社員がいるかもしれません。**

**部下のこのような不安を解消し、安心して出産や育児を行ってもらい、大切な戦力として職場に復帰して再び活躍していただくためには、管理職のみなさんの役割が重要です。**

**また、もしも社員の方が、残念ながら退職を選ばれた場合であっても、当社に良くない印象をもって辞められては今後大きな問題となります。「この会社に勤めて良かった」と思っていただけるよう、管理職の皆さんのきめ細かい対応をよろしくお願いします。**

**皆さんが社員の方から「妊娠した」「子どもが生まれた」と聞いた時は、このパンフレットを参考にして適切に対応してください。また、ご本人の意向をすみやかに確認し、人事担当部署に報告、相談してください。**

**派遣社員の方々についても、ほとんどの制度が対象となりますが、事情により異なる場合もありますので、そのつど人事総務担当部署に相談してください。**

⇨ **担当部署(　　)**

### ＜管理職として行っていただきたいこと＞

- まずは、労働者の意向を確認。
  妊娠した労働者、配偶者が妊娠・出産した労働者には、「おめでとうございます。」「体調はどうですか？」の言葉を忘れずに。
- 妊娠・出産期、育児期に利用できる社内制度の説明
- 今後の働き方についての考えを聞く
  管理職から「育休を取得すべき」「退職して育児に専念すべき」といった、自分の考えを押しつけるような言い方をしてはいけません。

**妊娠・出産・育児と仕事の両立に関する主な制度内容はこちらです。**

#### 妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置

**◆産前休業、産後休業**
女性労働者が請求した場合、産前は出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前から、就業させることができません。
産後は出産日の翌日から原則8週間は就業させることはできません。

**◆軽易業務転換**
妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。請求があった時は人事部に相談して下さい。

**◆母性健康管理措置**
妊娠中・出産後の女性が医師等の保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。医師等から指導事項が出された場合は、女性労働者が指導事項を守ることができるよう、措置を講じなければなりませんので、人事部に相談して下さい。

**◆危険有害業務の就業制限**
妊娠中・出産後の女性等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせることはできません。(重量物を取り扱う業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務等。詳しくは人事部に相談して下さい。)

**◆育児時間**
子どもが1歳未満の女性は、休憩時間の他に1日2回各々30分の育児時間を請求できます。

**◆時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限**
妊娠中・出産後の女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制がとられる場合は、当該女性が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

#### 育児中の男女労働者が利用できる制度や措置

**◆育児休業**
育児休業は、原則として子の1歳の誕生日の前日までですが、一定の場合延長もできます。分割して2回取得できます。

**◆産後パパ育休(出生時育児休業)**
子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回まで、育児休業とは別に取得できます。

**◆育児短時間勤務**
3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度があります。

**◆子の看護休暇**
小学校就学前までの子を養育する従業員は、1年度に5日(その養育する小学校就学前までの子が2人以上の場合は10日)まで、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種又は健康診断を受けさせるために、1時間単位で子の看護休暇が利用できます。

**◆所定外労働の制限**
3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員に残業させることはできません。

**介護のための制度や措置**もあります。妊娠中や育児のための制度や措置の利用の場合と同様に適切に対応して下さい。

**◆介護休業 ◆介護短時間勤務 ◆介護休暇 ◆所定外労働の制限　等**

☆令和4年4月1日から、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、育児休業制度等について個別の周知、休業の意向確認を行うことが義務付けられています(育児・介護休業法第21条)
詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html



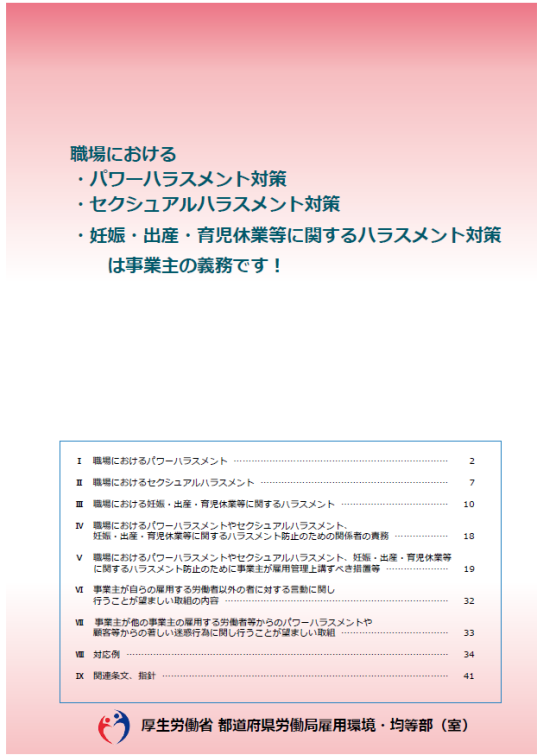
※「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」（厚生労働省）をもとに作成

# 相談事例

| | 相談内容 | 対応例 |
|---|---|---|
| 1 | 就業規則等にハラスメント条文が入っていれば防止措置を講じたことになりますか。 | 条文や規定があっても、事業主が雇用管理上講ずべき措置（適切な相談対応等）が形骸的であれば措置が講じられたとはいえない。 |
| 2 | 「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は具体的にどのような内容か。 | 「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」「母親は子育てに専念すべき」などと言った言動があたります。 |
| 3 | 男性の育児休業は企業として認めなければならないか、不利益な取扱いになるのか。 | 性別にかかわらず、育児休業は「育児・介護休業法」に基づく労働者の権利ですので、申出があった場合は、法律に定められたとおりに認めなければなりません。不利益な扱いとなります。 |
| 4 | 事業主に妊娠を告げたところ、力仕事を任されたり、担当業務を外されたり、今の状態でつわりなんて起こるはずがない、などと言われた。会社に相談したくてもハラスメント窓口が事業主であるためどうしたらよいか。 | たとえ、行為者とされる人が事業主であっても、相談窓口にしっかりと伝えるようにと説明しますが、第一に身体に負担をかけることのないようにとアドバイスします。<br>相談後、会社の対応が不十分となれば、場合によっては、会社は措置義務ができていないと訴えられてしまうこともあります。 |
| 5 | 上司から「お前は無能だ」などといった人格否定の言葉をかけられ、精神的苦痛であるが、この職場で働き続けたい、対応策を教えてほしい。また、会社にハラスメントを認めさせたい。 | 職場にハラスメント措置義務が規定されているため、「相談窓口」に自身が困っていること、要望等を相談し対応を求めること。対応が不十分であったり、相談等を拒むようなことであれば、労働局雇用環境均等室へ対応されない旨の相談をしていただくことになるが、労働局では、ハラスメントを認めてほしい、ハラスメントに該当しないことを不服として制裁を求めたい、などといった判断する法的機関ではありません。 |

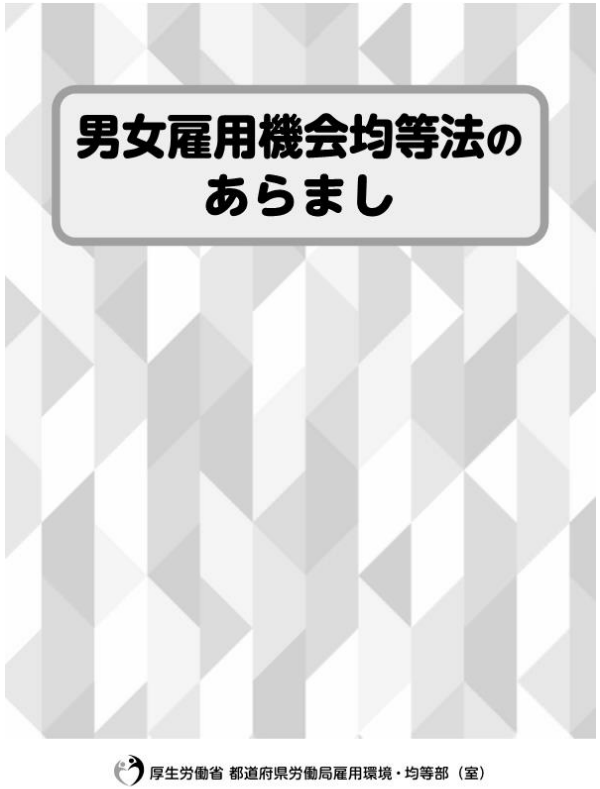
# 7．参考資料

# 参考資料




https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf




https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000839060.pdf