



愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

労働施策総合推進法等 に定める 紛争解決援助について

労働施策総合推進法、男女雇用環境均等法、
育児・介護休業法

■ はじめに

- 本年10月21日に公表されたばかりの「過労死等防止対策白書」の中で、平成24年から令和元年までの労災支給決定事案の分析の結果が掲載されており、それによると、男性は「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が、女性は「セクシュアルハラスメントを受けた」が、いずれも精神障害事案の認定要因として上から2番目に多いということです。
- ハラスメントは一度起こると、職場の人間関係に破れを生じさせ、その修復には多大な努力を要しますし、被害者の健康状態の悪化、休職や退職といった事態をもたらします。
- またその影響は、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化、職場全体の生産性の低下など、大きな経営的損失をもたらします。
- ハラスメントはあってはならないもの、あらゆる対策を講じて無くさなくてはならないものです。

■ ハラスメント 3 法

- 労働施策総合推進法

第30条の2 **パワーハラスメント**

第33条

- 男女雇用機会均等法

第11条 **セクシュアルハラスメント**

第11条の3

妊娠・出産に関するハラスメント

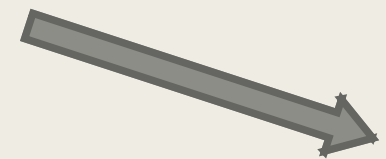
- 育児・介護休業法

第25条

育児・介護休業等に関するハラスメント

第52条
の4

紛争解決援助制度



■ 事業主の講ずべき措置

A. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① 以下を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- ハラスメントの**内容**

- ハラスメントを行ってはならない旨の**方針**

妊娠・出産及び育児・介護休業等に関するハラスメント の場合はさらに

- 妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する**否定的な言動**が職場における妊娠・出産及び育児・介護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

② 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。

■ パワーハラスメント

遂行不可能な

過大な要求

性的指向の暴露など

個の侵害

仕事を与えないなど

過小な要求

人格否定など

精神的攻撃



殴打・足蹴りなど

身体的攻撃

人間関係からの

切り離し

■ セクシュアルハラスメント

不必要な
身体への
接触

性的
うわさの流布

性的言動による
就業環境阻害

わいせつ図面の
閲覧・配布・
提示

交際・性的関係の
強 要

性的質問・
発言



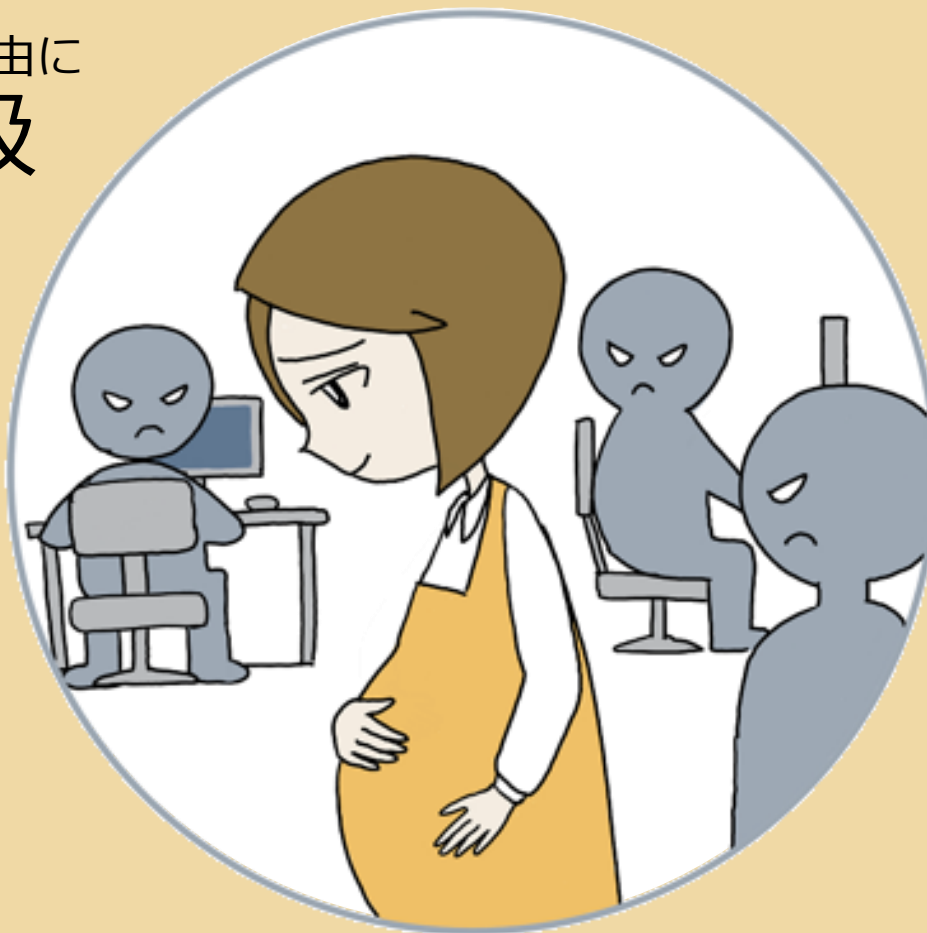
■ 妊娠・出産に関するハラスメント 育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産を理由に

**不利益扱
い**

制度利用者への
嫌がらせ

制度利用の
阻 害



妊娠・出産を理由に
嫌がらせ

制度利用者に対する
不利益扱い

■ 事業主の講ずべき措置

B. 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。

ハラスメントが現実には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が微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

■ 事業主の講ずべき措置

C. 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。

■ 事業主の講ずべき措置

D. 併せて講ずべき措置

- 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。

■ 紛争解決援助制度

助言

- 相談員が双方から事情を聴きとり双方の**自主的解決**を促すもの

指導・勧告

- 会社のハラスメント防止措置が法令に照らし適正であるかの調査を行うとともに、双方から事実関係を再聴取する。明白な**法違反**が認められた場合は**改善を指導し（口頭・文書）**、それでも改善が図られない場合は**勧告**を行う。勧告に従わない場合は事業場名を**公表**する。
- また事実関係が明らかな場合については、加害者からの謝罪文等の交付を求めたり、慰謝料等の金銭の支払いを指導することもある。

調停

- 学識経験者等で構成される調停委員会にて、事実関係について審議され、ハラスメントをめぐる紛争の解決のための**調停案**が提示される。

■ 紛争解決援助制度 相談窓口

■ パワーハラスメント

愛知労働局指導課 総合労働相談コーナー

TEL 0 5 2 - 9 7 2 - 0 2 6 6

又は、各労働基準監督署 総合労働相談コーナー

■ セクシュアルハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント

愛知労働局指導課

TEL 0 5 2 - 8 5 7 - 0 3 1 2

ハラスメント対策充実のための

5つの問いかけ

■ ハラスメントを許さないとの事業主の方針は確実に社員に伝わっていますか？

<取組例>

- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等にて事業主の方針を**定期的**に発信する。
- ミーティング、朝礼等において、**繰り返し**ハラスメントは許さない旨を訓示する。
- 一斉メールなどで、**定期的**に社長メッセージを配信する。

■ 従業員はハラスメントの内容を正しく理解していますか？

＜取組例＞

- 定期的に研修を実施する。
- 管理職を中心に階層別に分けて研修を実施する。
- パート・アルバイト、派遣労働者などの非正規労働者にも研修を実施する。
- 新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて実施する。

■ ハラスメント相談窓口は有効に機能していますか？

＜取組例＞

- 担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての**研修**を行う。
- 相談対応**マニュアル**を作成する。
- 面談だけでなく、**電話、メール**など複数の方法で受けられるようにする。
- 外部の**専門的な機関**に相談への対応を委託する。

■ 相談・苦情を受けたら迅速かつ適切に対応していますか？

＜取組例＞

- 迅速に対応できるようにするため、**対応手順**などをあらかじめ明確に定めておく。
- 片方の言い分を鵜呑みにせず、両当事者の言い分や希望を**十分聴く**。
- 当事者のプライバシーを保護しつつ、調査結果がすぐ出ない場合は、**途中経過を相談者に伝える**よう配慮する。

■ ハラスメントの被害者に対し適正な配慮を行っていますか？

<取組例>

- 被害者と行為者の**関係改善**に向けて援助する。
- 被害者と加害者を引き離すために**配置転換**する。
- 被害者の労働条件の**不利益をすみやかに回復**する。
- 行為者に対し**謝罪**を行わせ、懲戒規定に基づく**処分**と共に問題点の自覚と今後の改善を促す**指導**を行う。

みんなで



NO ハラスメント

NO パワハラ!

NO セクハラ!

ハラスメント相談窓口

パワハラやセクハラ防止対策が全企業で義務化されました。

パワハラやセクハラ防止対策や相談窓口の設置など、社内の体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう。

NO カスハラ!

NO マタハラ!

NO あかるい職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで、[NOハラスメント](#)

●当社のハラスメント相談窓口はこちら



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



ハラスメントのない
明るい職場を！

ご清聴

ありがとうございました。