

12月は職場のハラスメント撲滅月間です ～総合的ハラスメント対策徹底と妊娠・出産・育児休業の取得等に対する 不利益取扱いの禁止に留意しましょう～



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

12月は職場の ハラスメント撲滅月間です

2024年12月10日(火)、職場におけるハラスメント対策シンポジウムをオンラインで開催します。
シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記URLからご確認ください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>

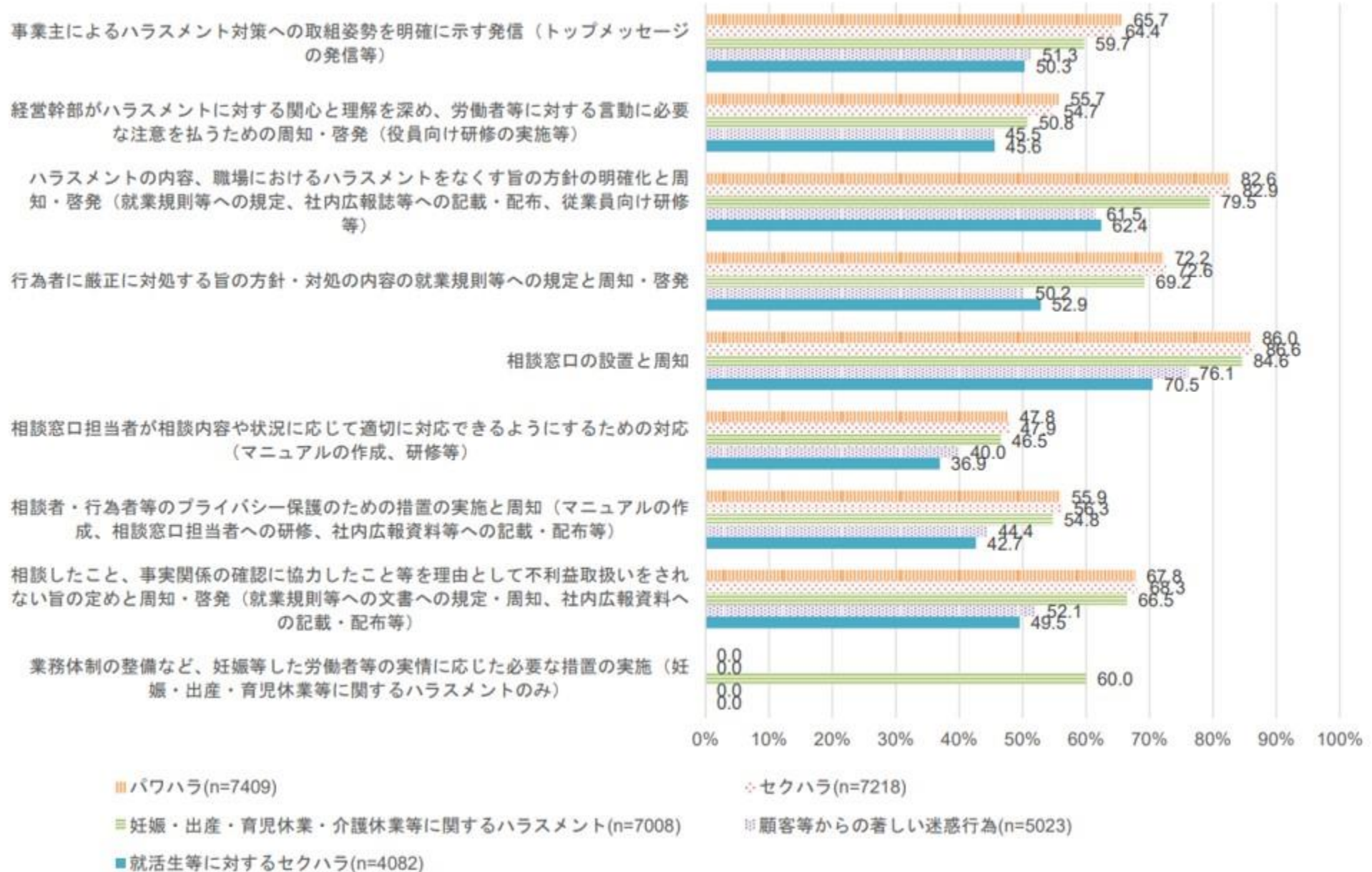
QRコード

NO
あかるい職場応援団
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

- 厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。
- その一環としてハラスメント対策シンポジウムが12月10日に行われ、アーカイブ動画が後日配信されます。
- ハラスメント防止の周知は、繰り返し行うことが重要です。改めて自社の取組を確認し、周知をお願いします。
- 本日の説明事項
 - ①職場におけるハラスメントの状況
 - ②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の定義
 - ③法に基づくハラスメント防止措置
 - ④妊娠・出産・育児休業の取得等に対する不利益取扱いの禁止について

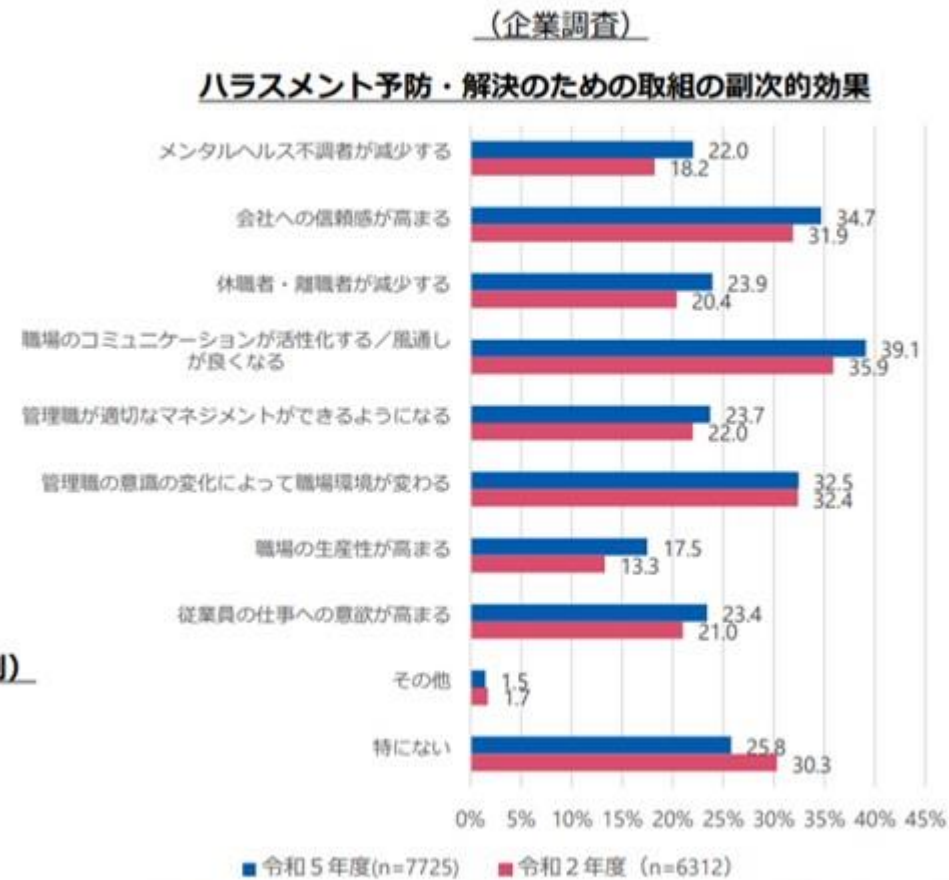
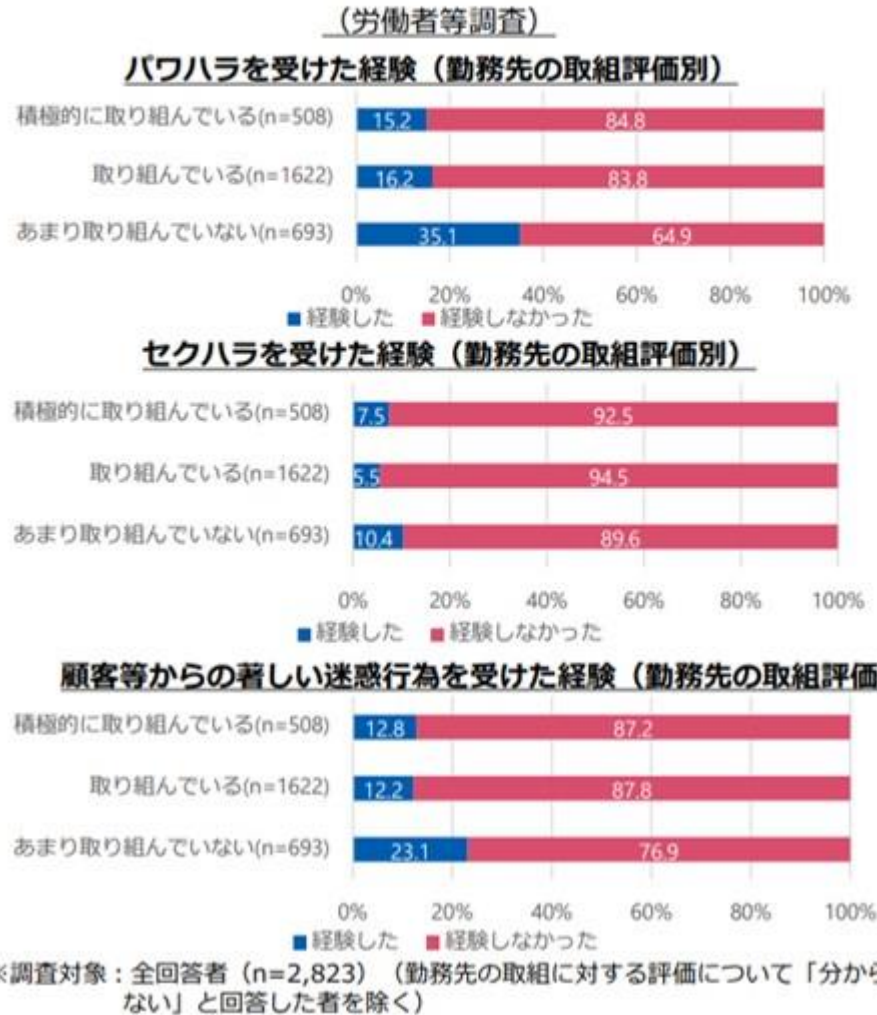
1. 職場におけるハラスメントの状況

企業がハラスメントの予防・解決のため実施している取組（企業調査）



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効果（企業調査・労働者等調査）

- ハラスメントを受けた経験については、各ハラスメントにおいて、「あまり取り組んでいない」と評価されている勤務先で相対的にハラスメントを受けた経験の割合が高くなっている。
- ハラスメント予防・解決のための取組の副次的効果については、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」（39.1%）が最も高い。



※調査対象：回答企業のうち、1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業（無回答・無効回答を除く）

2. 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の定義

各種ハラスメントの法的位置づけ

	措置義務	法制化した年
セクシュアルハラスメント	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条 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。</p>	<p>平成9年改正：事業主の配慮義務</p> <p>平成18年改正：事業主の措置義務</p>
妊娠・出産等に関するハラスメント	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条の三 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、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつ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。</p>	<p>平成28年改正：事業主の措置義務</p>
育児休業等に関するハラスメント	<p>○育児・介護休業法</p> <p>第二十五条 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。</p>	<p>平成28年改正：事業主の措置義務</p>
パワーハラスメント	<p>○労働施策総合推進法</p> <p>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。</p>	<p>令和元年改正：事業主の措置義務</p>

職場におけるハラスメントの定義と類型①

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たす言動を言います。

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ること



※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は
パワハラに該当しない。

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す。

※当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

労働者とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

※ 派遣労働者について、派遣先はみなし事業主とみなされ、自社労働者と同様に措置を講ずる必要があるとともに、ハラスメントの相談を行っ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。

職場におけるハラスメントの定義と類型②

パワーハラスメントは大きく分けて6つの類型があります

身体的な攻撃

暴行・傷害



(例)

- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



(例)

- 人格を否定するような言動を行う
- 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



(例)

- 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

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



(例)

- 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

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



(例)

- 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

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



(例)

- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

<職場におけるパワハラ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ハラに該当し、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、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラ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	該当すると考えられる例	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。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 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	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 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
(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る 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 気に入らない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	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

★プライバシー保護の観点から、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

職場におけるハラスメントの定義と類型③

セクシュアルハラスメント

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行為です。



2つの類型があります

対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

(例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



環境型

労働者の就業環境が害される

(例) 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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行為です。



2つの類型があります

制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

(例) 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取るなんてあり得ない」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。



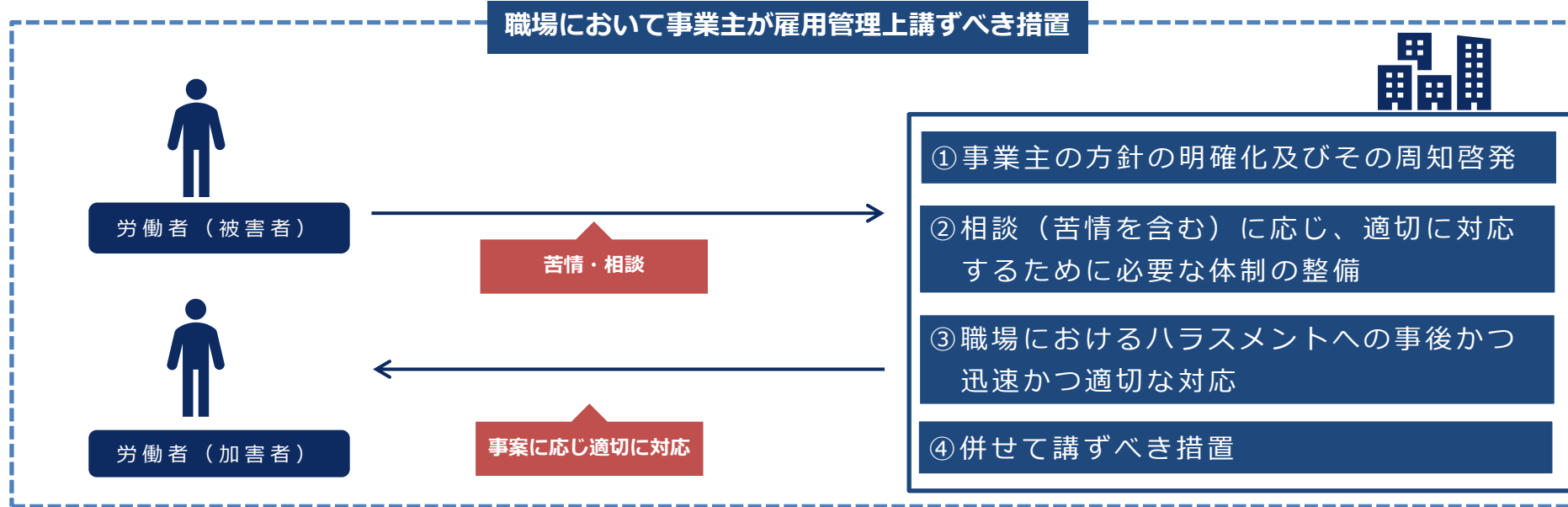
状態への嫌がらせ型

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。

3. 法に基づくハラスメント防止措置

職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけ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が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ① **事業主の方針の明確化及びその周知啓発**：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の明確化、管理監督者を含む労働者への周知啓発。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に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・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**：相談窓口の周知。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。
- ③ **職場におけるハラスメントへの事後かつ迅速かつ適切な対応**：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適切に対応する。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④ **併せて講ずべき措置**：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。事業主に相談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・啓発をする。

(根拠法)

- セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：男女雇用機会均等法 ○育児休業・介護休業等に関するハラスメント：育児・介護休業法
○パワーハラスメント：労働施策総合推進法

職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント

事業主が、その雇用する労働者又は事業主(法人である場合はその役員)自身が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。
※ 事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

職場におけるパワー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及びその周知・啓発

- 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
- 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。

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。
パワー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、パワーハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

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

- 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。

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。

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント

事業主が、職場におけるセクシュアルハラスメント又は妊娠・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雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。
※ 事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置

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を防止するために講ずべき措置

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① ・セクシュアルハラスメントの内容
・セクシュアル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。
・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
・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
・制度等の利用ができること
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 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。

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。
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、これらのハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

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 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実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。

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、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の利用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。

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

- 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、必要な措置を講ずること。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) ハラスメント防止に関する以下の内容を明確化すること

- 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・妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの内容
- ② 職場におけるこれらのハラスメントを行ってはならない旨の方針
- ③ 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する、発生原因やその背景
- ④ 妊娠・出産・育児休業等の制度が利用できること

また、明確化した上記事項について、管理監督者・パート・有期雇用労働者・派遣労働者を含むすべての労働者に周知・啓発すること。

(2) 職場におけるハラスメントに係る言動を行った行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定すること

また、規定した内容を、全労働者（管理監督者・パート・有期雇用労働者・派遣労働者を含む）に周知・啓発すること。

取組例

- (1) ・就業規則等の服務規律を定めた文書に規定し、改定した内容の説明会を実施する。
・社内報、パンフレット、社内ホームページ等に事業主の方針を記載し、全労働者に配布する。
- (2) ・就業規則等に、ハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、労働者に周知・啓発する。
・ハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則等に定められている懲戒規定の適用対象となる旨の周知文を作成し、労働者に周知・啓発する。

愛知労働局HPでは事業主の方針等の周知例文（事業場内に掲示または配布するためのポスター）を掲載していますので是非ご活用ください。



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、労働者へ周知すること。
(相談窓口＝相談とその後の解決に向けた対応を行う部門)
- (4) 相談窓口担当者が、相談の※内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
※言動を直接受けた労働者だけでなく、それを把握した周囲の労働者からの相談も含む

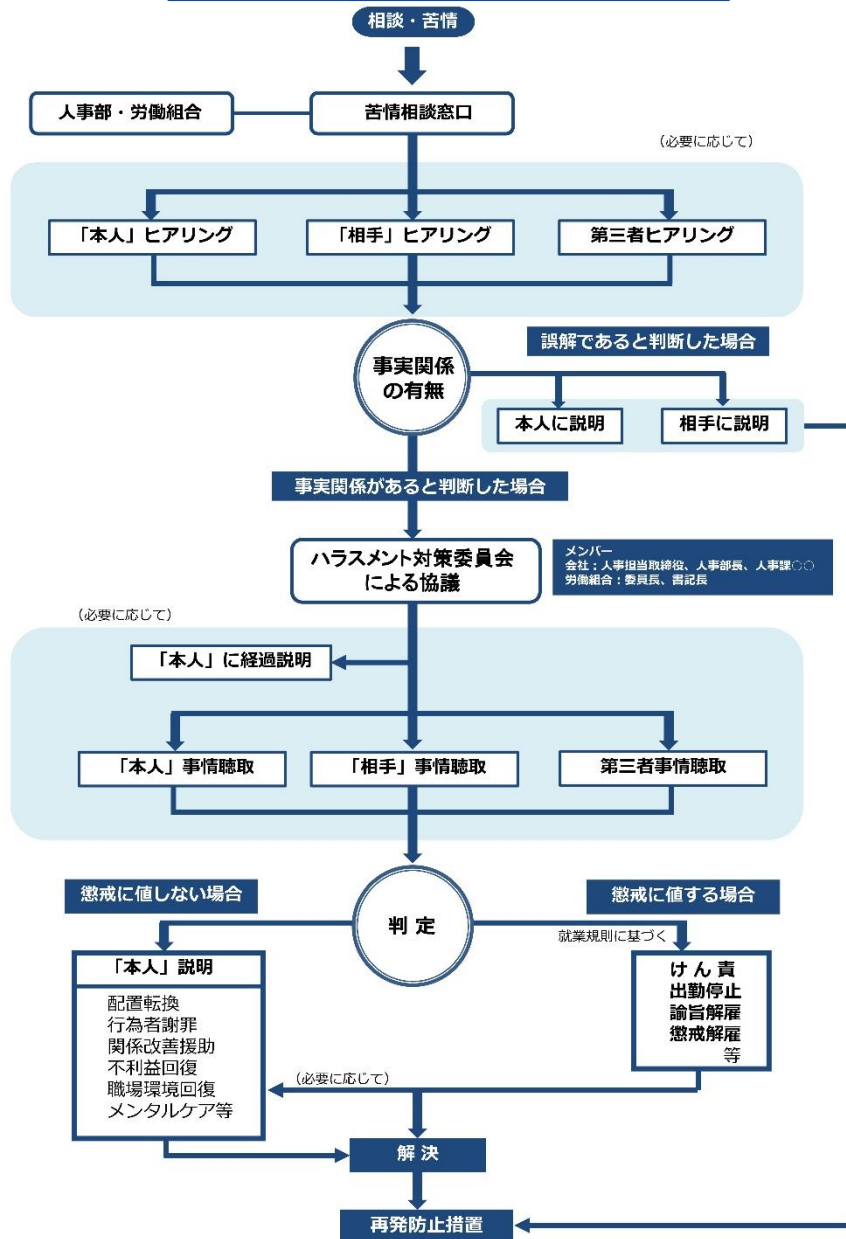
取組例

- (3) ・相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
・相談に対応するための制度を設けること。
・外部の機関に相談への対応を委託すること。
- 内部相談窓口の例
 - ✓ 部署ごとに管理職や従業員をパワハラ相談員として選任
 - ✓ 人事労務担当部門
 - ✓ コンプライアンス担当部門、監査部門、人権啓発部門、法務部門
 - ✓ 社内の診療機関、産業医、カウンセラー
 - ✓ 労働組合
 - 外部相談窓口の例
 - ✓ 弁護士や社会保険労務士
 - ✓ ハラスメント対策のコンサルティング会社
- (4) ・相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮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すること。
・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、広く相談に対応すること。



職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

相談・苦情への対応の流れの例



(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 (セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認に協力を求めることも含む(※)。)
 ※ 協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。

取組例

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。
- 事実確認の際には、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適切に配慮すること。
- 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。

● 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねることも考えられます。

● 相談があった際の対応手順をあらかじめ定めておきましょう。

職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (6) 事実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。

取組例

確認された事実に対してとるべき措置の検討

- 会社としてどのような対応をとるかは、ハラスメントの定義や行為類型と照らし合わせ、以下の要素を踏まえて検討する。
 - ✓ 相談者への被害の状況（身体的、精神的な被害の度合い）
 - ✓ 相談者、行為者、第三者への事実確認の結果
 - 相談者と行為者の人間関係
 - 当該行為の目的や動機
 - 時間や場所
 - 該当行為の程度（質）や頻度（量）
 - ✓ 相談者及び行為者のそれぞれの行動や発言に問題があったと考えられる点
 - ✓ ハラスメントについての就業規則の規定内容
 - ✓ ハラスメントについての裁判例（どの様な場合に企業や行為者の責任が問われているか）



↓ 事実確認及び評価の結果

- ハラスメントがあったと判断できる場合
- ハラスメントがあったと判断できないが、そのままでは事態が悪化し、何らかの対応が必要
- ハラスメントの事実が確認・評価できない場合

↳ 被害者・行為者への措置・・・行為者及び相談者に対する調査結果や説明、メンタルヘルス部門への取次、関係改善のための仲裁、行為者に対する注意・指導、謝罪、人事異動、懲戒処分、対応後のフォローアップ等

職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (8) 改めてハラスメントに対する事業主の方針や行為者に対する対処等を全労働者に周知する等、再発防止に向けた措置を講ずること。（セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置に協力を求めることも含む（※））

なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

※ 協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。

取組例

- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針及び職場におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針、妊娠・出産・育児・介護に関する制度が利用できる旨（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害者への対応を行う場合）を、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改めて掲載し、配付等すること。
- 労働者に対して職場におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

● 職場におけるハラスメントに関する相談が寄せられた場合は、たとえハラスメントが生じた事実が確認できなくても、これまでの防止対策に問題がなかったかどうか再点検し、改めて周知を図りましょう。

併せて講ずべき措置

- (9) 職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
なお、このプライバシーには、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。
- (10) 労働者が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、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、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったこと又は都道府県労働局からの調停会議への出頭の求めに応じたこと（以下「ハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他の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。

取組例

- (9) ・ 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応すること。
・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
・ 相談窓口においては相談者・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ていることを、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掲載し、配付等すること。
- (10) ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、労働者が職場におけるハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
・ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報啓発のための資料等に、労働者がハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配付すること。

(11) 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る要因を解消するため、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、必要な措置を講ずること。（派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る）

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。

- ハラスメントの発生の原因や背景となり得る否定的な言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわり等の体調不良のため業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があります。
- 例えば、育児休業取得者の業務について、業務量の調整をすることなく、特定の労働者にそのまま負わせることは、育児休業取得者への不満につながり、休業後の円滑な職場復帰に影響を与えハラスメントが発生することにもなりかねません。そのため、取組の実施をお願いします。

望ましい取組み

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み

- (1) パワハラ、セクハラ、妊娠・出産（マタハラ）・育児休業等ハラスメントの一元的な相談体制の整備
- (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ための取組

パワーハラスメント

コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修などの必要な取組みを行うことや適正な業務目標の設定などの職場環境の改善のための取組みを行うこと。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠等した労働者の側においても、制度などの利用ができる知識を持つことや、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などに応じて適切に業務を遂行していくという意識をもつことなど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

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み

～他の事業主が雇用する労働者、就活生などの求職者、個人事業主等のフリーランス、インターンシップ生、教育実習生等～

- (1) 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、他の事業主が雇用する労働者以外の者に対しても同様の方針を併せて示すこと
- (2) 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、必要に応じて事実確認、被害者・行為者への措置、再発防止措置等の適切な対応を行うよう努めること

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（カスタマーハラスメント）に関し行うことが望ましい取組み

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- (1) 相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備
- (2) 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- (3) 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

ハラスメント対策総合サイト「あかるい職場応援団」

NO 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 X (@Twitter)

厚生労働省
D.E.C.S.U.A.S.U.B.E.C

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

**パワーハラスメント
対策導入マニュアル(第4版)を
ご活用ください!**
詳しくはこちら!

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

「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

その他のハラスメントを知る

カスタマーハラスメント

就活ハラスメント

ダウンロードコーナー
ハラスメント関係資料

- ハラスメント対策関係資料
 - ・就業規則、ハラスメント規定、労使協定等
 - ・相談窓口担当者向けマニュアル
 - ・カスタマーハラスメント対策企業マニュアル
 - ・相談票、行為者からのヒアリング票
 - ・管理者・従業員向け研修資料（動画を含む）
 - ・労働者向けアンケート
 - 裁判例
 - 他の企業の対応例
- など、ハラスメント対策のノウハウ等が凝縮されています。

あかるい職場応援団 **検索**



4. 妊娠・出産・育児休業の取得等に対する 不利益取扱いの禁止について

妊娠・出産・育児休業の取得等に対する不利益取扱いの禁止

妊娠中の労働者、育児休業の取得を申し出た労働者からの相談が増えています。
不利益な取扱いとならないよう、法律の定めを確認しましょう。

妊娠・出産・育児休業の取得などを理由として
解雇などの不利益な取扱いをすることは
法律で禁止されています



日本人労働者・外国人労働者（在留資格）を問わず、
「妊娠したから解雇」は違法です！

「産休・育休は認めない」と言われた

「短時間勤務を利用するならパートになれ」と言われた

育休を取得したら降格させられた

産前・産後休業を取得したら減給された

妊娠の事実を伝えたら「ビザ更新の協力はしない」と言われた

「母性健康管理措置」を利用して休職したら解雇された

例えば・・・

こんなことを理由として

- ・妊娠した、出産した
- ・つわりで仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった など

こんな取扱いを受けたら違法です！

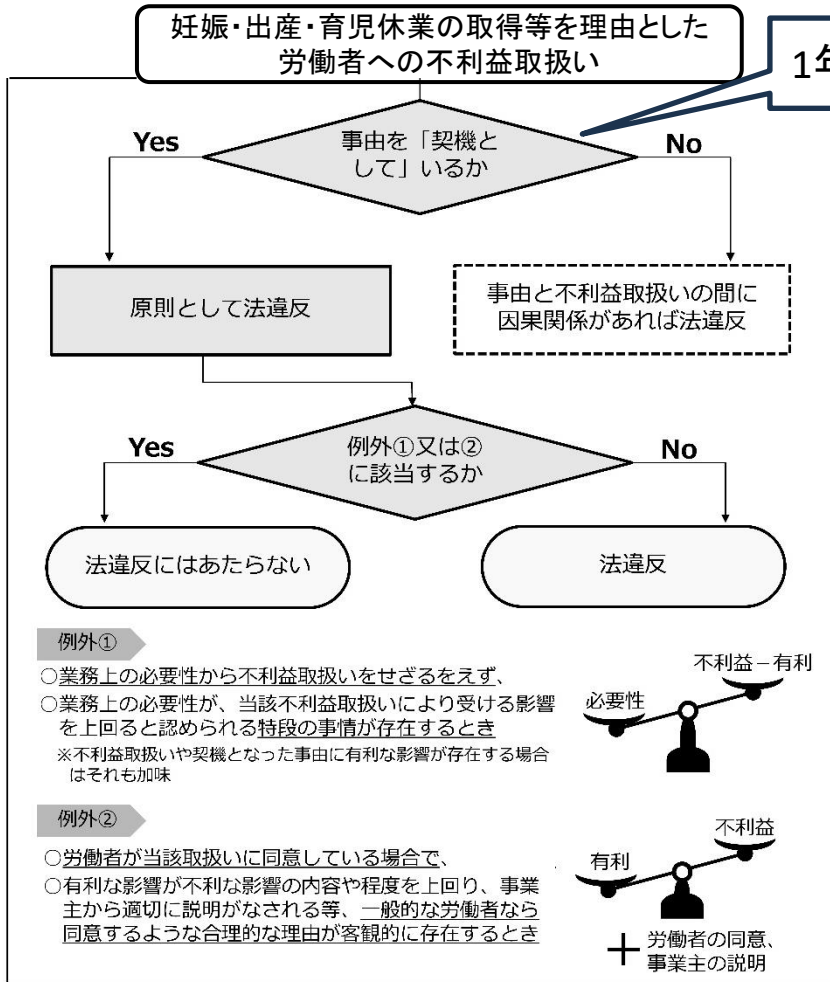
- ・解雇された
- ・在留許可の更新がされなかった
- ・減給された など

不利益取扱いの例

- ①解雇すること
- ②期間を定めて雇用される者について、契約の更新しないこと
- ③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ④退職又は正社員を非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ⑤降格させること
- ⑥就業環境を害すること
- ⑦不利益な自宅待機を命じること
- ⑧減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- ⑨昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ⑩不利益な配置の変更を行うこと
- ⑪妊娠した派遣労働者について、派遣契約に定められた役務の提供ができるにもかかわらず、派遣先が労働者派遣の役務の提供を拒むこと
- ⑫労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること

※外国人労働者、派遣労働者からの相談も増えています。
外国人労働者であっても、法律上の取り扱いは同じです。
派遣労働者については、派遣元、派遣先ともに法律が適用されます。

妊娠・出産・育児休業の取得等に対する不利益取扱いの禁止



妊娠・出産・育児休業の取得等を理由として、労働者を解雇、雇止め、減給すること等は、妊娠・出産等、育児休業等の申出・取得の事由の終了から**1年以内**に行われた場合は、原則として法違反となります。

妊娠・出産等を理由とするとは？

- 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産前休業を取得したこと又は産前産後休業を取得したこと
- ⑤軽易業務への転換を請求し、又は軽易業務へ転換したこと
- ⑥時間外労働又は深夜業をしないことを請求したこと
- ⑦妊娠又は出産に起因する症状(つわり、切迫流産等)により労務の提供ができないこと等

※妊娠による体調不良での欠勤等が多いことは、例外①の本人の能力不足等が理由である場合には含まれません。

育児休業の取得等を理由とするとは？

- ①育児休業、産後パパ育休、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限の申出又は取得したこと等
- ②本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たこと
- ③産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等

※育児休業だけでなく、子の看護休暇や短時間勤務制度、介護に関する制度の利用についても、不利益な取り扱いは禁止されています。

〔「例外」に該当すると判断しうるケース〕

▶例外①(業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある)

・経営状況の悪化が理由である場合：不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である等

・本人の能力不足等が理由である場合：妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、不利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない等

▶例外②(本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在)

・契機となった事由や取扱いによる有利な影響(労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど)があって、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

妊娠・出産・育児休業の取得等に対する不利益取扱いの禁止

妊娠・出産、育児にあたり、利用できる制度には以下のようなものがあります。
労働者がこのような制度の利用を申出・利用した際に、不利益な取り扱いをしてはいけません。

妊娠・出産、育児にあたり利用できる制度※（現行法）

妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置	育児中の男女労働者が利用できる制度や措置（一部）
<ul style="list-style-type: none">◆産前休業、産後休業 出産予定日の6週間前から休むことができます。出産後は原則8週間は働くことはできません。◆軽易業務転換 妊娠中は他の軽易な業務への転換を請求できます。◆母性健康管理措置 妊婦健康診査等で医師等から指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう。◆危険有害業務の就業制限 重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所等における業務に、女性が就くことはできません。◆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 時間外労働、休日労働または深夜業の免除を請求することができます。	<ul style="list-style-type: none">◆育児休業 原則として子の1歳の誕生日の前日まで休むことができます。休みを2回に分割することもできます。◆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、病気やけがをした子の看護などを行うために、年に5日まで（子が2人以上の場合は10日まで）、1時間単位で休むことができます。◆所定外労働の制限 3歳未満の子を養育する従業員は所定外労働（残業）の免除を請求することができます。

令和7年4月1日から
改正法施行

※制度の説明は簡略化されたものです。詳細な取得要件などは会社や労働局にお問い合わせください。

●「妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置」については、勤続年数や契約期間等の要件はありません。パートタイム労働者や有期雇用労働者であっても利用できます。

●「育児中の男女労働者が利用できる制度や措置」については、育児・介護休業法の範囲内で取得要件を定めることができます。会社の規定をご確認ください。

妊娠・出産・育児休業の取得等に関する相談

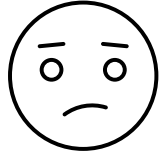
労働者からのよくある相談



会社に妊娠を報告したら、次の契約は更新しないとされました。
退職しなければならないのでしょうか？



妊娠中の雇止めは、妊娠の事由の最中(事由の終了から1年以内)ですので、原則として法違反です。



会社に妊娠を報告したら、体が心配だから産前休業まで休むように言われました。
体調に問題はないので働き続けたいです。



医師の指導があった場合には、その指導事項を守ることができるように勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じなければなりません。そうでない場合は不利益な自宅待機を命ずることになり、法違反です。



会社に育児休業を取得したいと伝えたら、業務多忙のため認められないと言われました。
会社が育児休業を取得させるか判断するのですか？



育児休業は要件を満たした労働者から申出があれば、会社が拒むことはできません。

労働者とトラブルになり
そうで心配なときは、
労働局にご相談ください

ご清聴ありがとうございました

本件に関する問い合わせは
愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課（052-857-0312）
までお願いいたします。