

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」について

～令和4年4月1日から全面施行～

厚生労働省 愛媛労働局
雇用環境・均等室

職場における

1 パワーハラスメント

(改正労働施策総合推進法第30条の2、第30条の3)

2 セクシュアルハラスメント

(男女雇用機会均等法第11条、第11条の2)

3 妊娠・出産、育児・介護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、第11条の4)

(育児・介護休業法第25条、第25条の2)

- 令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行され、職場における**パワーハラスメント**防止措置について、大企業については令和2年6月1日から、中小企業については、**令和4年4月1日から義務化**されました。
- **セクシュアルハラスメント**と**妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント**については、従前から、法律により事業主の防止措置義務が定められていましたが、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等が明確化され、**すでにすべての企業で義務化**されています。
- それぞれの法律に基づき、具体的な措置の実施に関する指針が定められています。

労働施策総合推進法等の改正②

<法改正事項>

被改正法律・項目		施行期日
労働施策総合推進法 (パワハラ)	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日(令和元年6月5日)
	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	雇用管理上の措置義務の新設	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、令和4年3月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	令和2年6月1日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保(報告徴収、公表規定整備)	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、措置義務については、令和4年3月31日までは対象外
均等法 (セクハラ・マタハラ)	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力(努力義務)【セクハラのみ】	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育介法 (マタハラ)	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

(1) 職場における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の定義等

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ものとする。

「**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ーハラに該当しない。



「**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の労働者**をいう。

※ **派遣労働者**について、**派遣元事業主のみならず**、労働者派遣の役務の提供を受ける**派遣先事業主も**、自社労働者と同様に措置を講ずる必要があるとともに、パワー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。

「優越的な関係を背景とした」言動とは

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。

例えば、

- 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



「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、又はその態様が相当でないものを指す。

例えば、

- 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
- 業務を遂行するための手段として不適切な言動
- 当該行為の回数、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 等



※判断に当たっては、様々な要素を総合的に考慮することが適当である。

様々な要素・・・当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動の態様・頻度・持続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等

※個別の事案における労働者の行動が問題となる場合

その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要

「労働者の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を指す。



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、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が基準とすることが適当である。

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

○ **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。**

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	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

★新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。

(2) 職場におけるセクシャルハラスメントについて



職場におけるセクシャルハラスメントの定義等

「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。

「職場」と「労働者」はパワーハラスメントと同一です。

「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なく、同性に対するものも該当します。

セクシャルハラスメントには「**対価型**」と「**環境型**」があります。

【具体的な事例】

対価型

- ・ 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、その労働者を解雇した。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者を他の職務に配置転換した。

就業環境型

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下した。
- ・ 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くなった。

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、**セクシャルハラスメント**に該当します。

(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について

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定義等

「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。

「職場」と「労働者」はパワーハラスメントと同一です。

「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。

※ 妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に**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。**

【具体的な事例】

制度の利用に関するハラスメント

- ・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。
- ・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。



状態へのハラスメント

- ・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」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となった。
- ・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」と繰り返し又は継続的に言い、働きづらい状況となった。



妊娠・出産等を理由とする
不利益取扱いとは

男女雇用機会均等法第9条第3項では、**女性労働者**の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

育児休業等の申出・取得等を
理由とする不利益取扱いとは

育児・介護休業法第10条等では、育児休業等の申出や取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

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、契約の更新をしないこと。
- 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 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 就業環境を害すること。
- 6 降格させること。
- 7 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 8 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 9 不利益な配置の変更を行うこと。
- 10 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。 など

ハラスメント防止のために
事業主が講ずべき措置等

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、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否定的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、制度の利用ができることの明確化

② 行為者について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、労働者に周知・啓発すること

(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 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

ハラスメントの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

(3) 職場におけるハラスメントにかかる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 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 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

(4) (1) から (3) までの措置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 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

(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とその他の労働者の実情に応じ、必要な措置を₁₂講ずること

職場におけるハラスメント防止のための関係者の責務

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、法及び指針において、事業主や労働者に対して、主に以下の事項について努めることとする「責務規定」が定められています。

事業主の責務

- 1) 職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること。
- 2) 自社の労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮を行うこと。
- 3) 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理解と関心を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと。

労働者の責務

- 1) ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと。
- 2) 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。

※取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

望ましい取組

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行うことが望ましい取組

- 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等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 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の取組
・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、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
- 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

自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワー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、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

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(いわゆる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

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
- 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)

職場のハラスメントを解決するために

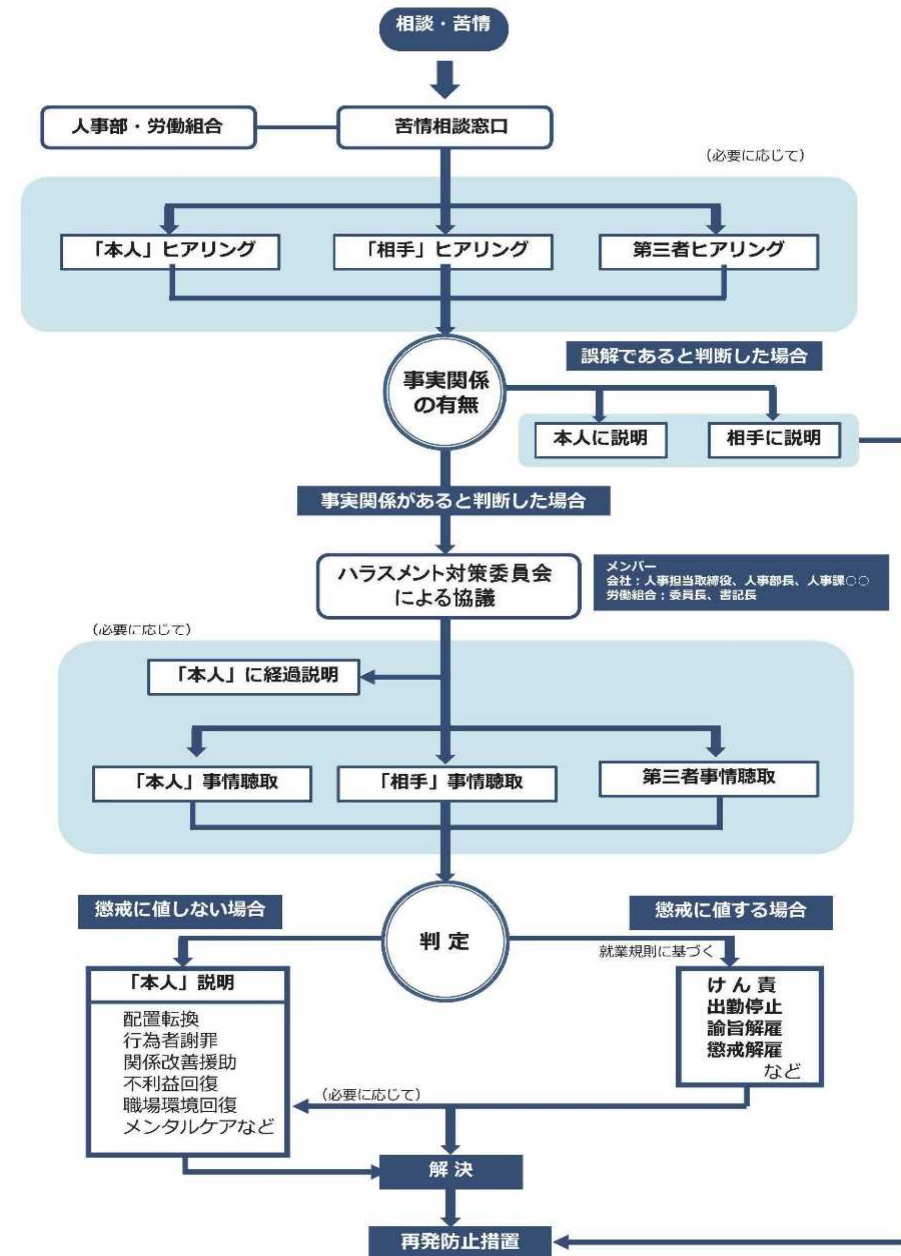
相談窓口について

- 労働者が気軽に相談窓口を利用できるようにしましょう
- 相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しましょう

相談・苦情への対応の流れについて

- 問題解決後の相談者へのフォローや職場全体としての再発防止の取組も重要です
発生した事案を職場全体の問題としてとらえ、基本方針の再確認、防止体制の必要な見直し、労働者への周知、研修の実施など再発防止のための対策を行い、職場環境の改善に努めましょう
- ハラスメントに関する相談・苦情への対応の流れは、右の図を参考にしてください

相談・苦情への対応の流れの例



職場のハラスメントのトラブルを解決するために

- 職場のハラスメントの労働者と事業主の紛争は、企業内で自主的に解決することが望ましいが、解決が困難な場合は、労使いずれからでも労働局に相談し、紛争解決の援助を求めることができる。

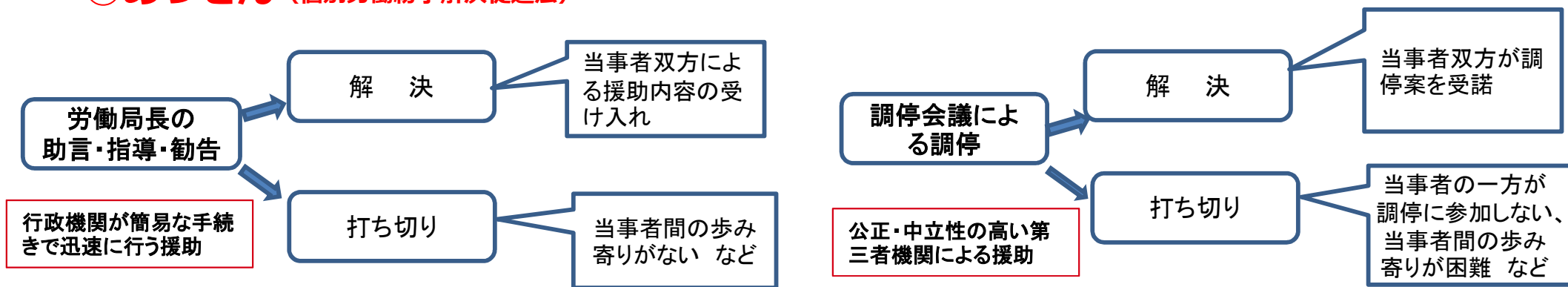
● 労使間のハラスメント問題の解決法

① 労働局長の助言・指導・勧告

② 調停 (男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

③ あっせん (個別労働紛争解決促進法)

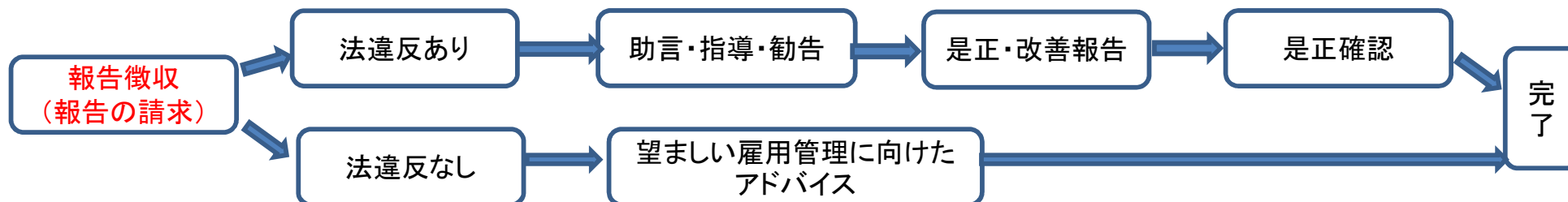
※労働局の行う紛争解決援助制度はすべて無料。
ただし、強制力はない。



- 法律上、事業主に措置義務のあるハラスメント防止措置の実施状況に関し、労働局が調査を行った結果、法違反が確認されれば、行政指導の対象となる。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法に基づくスキーム

※是正・改善がない場合は企業名公表



実効性のある防止対策を実施しましょう！

- ・ 社内アンケートの実施（労働者の意識やハラスメントの実態把握）
- ・ 定期的な社内研修の実施
- ・ 管理職層を中心とした階層別ハラスメント研修や、非正規雇用労働者も含めた研修の実施
- ・ 社内周知文書の掲載や更新の都度、全従業員への周知・啓発 など

ハラスメント対策は、制度を作っただけ、周知啓発は1度実施した、として完成するものではありません。
有効な対策は企業ごとに異なるもので、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえて対策を充実させる努力を続けましょう。



ご注意ください！

職場のハラスメントによる会社への影響

民事上の責任として損害賠償の請求

民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）

民法715条の使用人責任

モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化、人材流出、訴訟による賠償⇒業績の悪化、
企業イメージの悪化 など

一歩踏み込んだハラスメント防止対策をするには？

参考

パワーハラスメント対策の好事例

項目	内容	業種・規模
① トップのメッセージの発信	役員が現場で直接ハラスメント防止指導を行う。	製造・250名
② 社内ルールへの決定	就業規則、コンプライアンス規定、行動規範等への記載。	複数企業
③ アンケートによる実態の把握	無記名アンケートを毎年実施。結果は全社に公表。意見や質問には、精査したうえで丁寧に会社の考えを提示。	製造・290名
	アンケートを実施したところ、パワハラを受けたことがあると回答した者の割合が、会社の予想を上回る高い割合だったことから、防止対策を強化。	その他サービス・130名
④ 教育・研修	各職場単位でのミニ学習会（忙しい中でも10分間、声に出して教材の読み合わせを行う）を実施。実施したら人事部門に報告。	小売・3500名
	製造部門リーダーには、コミュニケーションスキルを体系的に教育するための研修を実施（アサーティブ・傾聴・コーチング・ロールプレイング）。	製造・2500名
	年4回実施するe-ラーニング研修（ハラスメント対策も含むコンプライアンス遵守）をクリアしないとイントラネットにアクセスできなくなる。	建設・2500名
⑤ 社内での周知・啓蒙	イントラネットのトップページに「相談窓口」「通報窓口」のバナーを掲示。	建設・660名
	行動規範等を記した携帯用のカードを全社員に配布	その他サービス・44,000名
⑥ 相談窓口の設置	直属上司の他、コンプライアンス、健康相談室、外部相談窓口の4つの相談ルートで万全の受け皿を整備	娯楽・9300名

ハラスメント防止対策に活用できる資料



愛媛労働局ホームページ掲載中！！

ハラスメント防止のための
社内周知用資料
研修資料 など

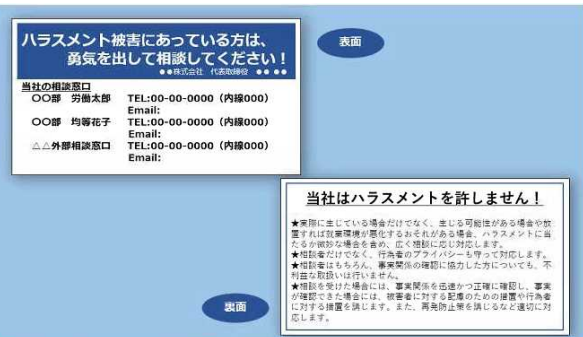
愛媛労働局




ハラスメント関係資料

パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置、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対策の資料をまとめています。
働きやすい職場環境の整備、社内での取り組み促進のため、是非ご活用ください。

○各種資料





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

