

岐阜労働局発表  
令和元年11月28日(木)

担当	岐阜労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 筒井 俊幸 室長補佐(指導担当) 青木 賢次 電話 (058)245-1550
----	---

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

—大企業のパワハラ防止対策義務づけは令和2年6月1日から！！—  
(中小企業は令和4年3月31日までは努力義務)

女性活躍推進法等の一部を改正する法律(以下「改正法」という。)が、令和元年5月29日に成立し、令和元年6月5日に公布されました。

改正法のうち労働施策総合推進法等において、事業主に対して、職場におけるパワーハラスメント(以下、「パワハラ」という。)防止のための雇用管理上の措置義務の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等が盛り込まれています。(※改正内容及び施行期日:別添4-1及び4-2)

厚生労働省は、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の事業を全国的に実施することとしています。

岐阜労働局(局長 畑 俊一)では、「職場のハラスメント撲滅月間」において、下記の1及び2の事業を展開していきます。

### 1 岐阜労働局に「ハラスメント特別相談窓口」を開設します！

(別添資料1)

### 2 県内7か所でハラスメント対策等についての説明会を開催します！

(開催日時及び場所等:別添2-1、2-2及び2-3)

令和元年12月～令和2年3月

### 3 平成30年度の岐阜労働局でのパワハラ相談受理事件数は過去最多！

(平成30年度の相談件数及び紛争解決援助事例:別添3)

#### <添付資料>

- 1 ハラスメント特別相談窓口を開設します！
- 2-1 同一労働同一賃金・ハラスメント対策等説明会
- 2-2 職場のパワハラ防止等改正法説明会
- 2-3 同一労働同一賃金・ハラスメント対策等説明会
- 3 ハラスメントに関する相談の状況
- 4-1 女性活躍推進法等改正法等の施行期日について
- 4-2 事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針(案)について【概要】



相談して  
ください!

## 岐阜労働局があなたのお力になります!

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。  
まずは相談してください!! 相談は無料です!



### Q どのような相談ができますか?

- (A) ・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱い又は上司・同僚からの嫌がらせ(いわゆるマタハラ)  
・職場におけるセクシュアルハラスメント  
・職場におけるいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント)など についてご相談いただけます。

### Q 女性しか相談できませんか?

- (A) 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

### Q 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局はなにをしてくれるのですか?

- (A) セクハラ、マタハラについては、相談者のご希望や状況を踏まえ、会社から事情を聞き、必要な場合は、行政指導を行うこともあります。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停を行います。

パワハラについて、労使間で紛争が生じている場合は労働局長による助言や紛争調整委員会によるあっせんの制度を利用することができます

\* 改正労働施策総合推進法の施行後は、パワハラに関する紛争は、労働局長による助言や調停の対象になります。

## 岐阜労働局雇用環境・均等室

受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日、年末年始を除く)

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応します。できるだけお早めにお電話又はご来庁ください。

電話番号 058-245-1550(セクハラ・マタハラ)  
058-245-8124(パワハラ)

住所 岐阜市金竜町5-13  
岐阜合同庁舎4階



※パワハラのご相談、セクハラ・マタハラについての簡単な問い合わせは、各労働基準監督署の「総合労働相談コーナー」でも受け付けます。

名称	電話番号	名称	電話番号
岐阜総合労働相談コーナー	058-207-0068	関総合労働相談コーナー	0575-22-3251
大垣総合労働相談コーナー	0584-78-5184	恵那総合労働相談コーナー	0573-26-2175
高山総合労働相談コーナー	0577-32-1180	岐阜八幡総合労働相談コーナー	0575-65-2101
多治見総合労働相談コーナー	0572-22-6381		

# 同一労働同一賃金・ ハラスメント対策等 説明会

入場  
無料

定員  
**300**  
人

パートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月1日に施行されます  
(中小企業は令和3年4月1日から)。

また、労働施策総合推進法の改正により、事業主に職場のパワハラ防止対策を  
講じることが義務づけられます(大企業は令和2年6月までに施行予定)。

説明会にご参加いただき、施行までにご準備をお願いいたします。

日時

令和元年 **12月17日** (火) 13:30~15:30

申込多数により  
受付は終了しました。

会場

長良川国際会議場 大会議室  
岐阜市長良福光 2 6 9 5 - 2

内容

- 1 同一労働同一賃金への対応
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 ハラスメント防止対策について

(説明：岐阜労働局)

主催  
問合せ先

岐阜労働局 雇用環境・均等室  
〒500-8723 岐阜市金竜町 5 - 1 3

TEL (058)245-1550  
FAX (058)245-7055

## お申込みについて

<申込締切日> 令和元年 **12月10日** (火)

以下の「参加申込書 兼当日受付票」にご記入の上、  
岐阜労働局雇用環境・均等室まで FAX にてお申込みください。  
お申込が定員に達し次第、申込みを締め切ります。

<お申込み先 FAX> **(058)245-7055**

## 当日の受付について

本書が受付票になりますので、当日は本書を持参してください。

## 会場について

当日は無料駐車場のご用意はありません。  
お車でお越しの場合は、周辺の有料駐車場をご利用ください。

## 参加申込書 兼当日受付票 (12/17説明会)

会社名			
所在地	〒		
TEL		FAX	
参加予定 人数		参加者 氏名	※ 参加予定者のうち代表者1名 のお名前をご記入ください。

※ 本セミナー申込書にご記入いただいた個人情報につきましては、厳格に管理を行い、本セミナーの出欠確認及び同種セミナーのご案内以外には使用いたしません。

お申込みのお問合せ

岐阜労働局雇用環境・均等室 TEL (058)245-1550



## お申込みについて

以下の「参加申込書 兼当日受付票」にご記入の上、  
岐阜労働局雇用環境・均等室まで FAX にてお申込みください。  
お申込みの締め切りは会場ごとに異なりますのでご注意ください。  
お申込みが定員に達し次第、申込みを締め切ります。

<お申込み先 FAX> **(058)245-7055**

## 当日の受付等について

本書が受付票になりますので、当日は本書を持参してください。

## 参加申込書 兼当日受付票 ※お申込みが定員に達し次第申込みを締め切ります

会社名			
所在地	〒		
TEL		FAX	
参加予定人数	(注) 岐阜会場の申込人数は1社につき3名様までとします。	参加者氏名	参加予定者のうち代表者1名のお名前をご記入ください。
参加希望会場	参加希望会場（1か所）に <input checked="" type="checkbox"/> してください。 1/17 締切 <input type="checkbox"/> 【岐阜会場】 1/24(金) じゅうろくプラザ 1/29 締切 <input type="checkbox"/> 【高山会場】 2/5(水) 飛騨・世界生活文化センター 2/7 締切 <input type="checkbox"/> 【土岐会場】 2/14(金) セラトピア土岐 2/12 締切 <input type="checkbox"/> 【大垣会場】 2/18(火) 大垣市情報工房 2/18 締切 <input type="checkbox"/> 【関会場】 2/25(火) わかくさ・プラザ		

※ 本セミナー申込書にご記入いただいた個人情報につきましては、厳格に管理を行い、本セミナーの出欠確認及び同種セミナーのご案内以外には使用いたしません。

お申込みのお問合せ

岐阜労働局雇用環境・均等室 TEL (058)245-1550

# 同一労働同一賃金・ ハラスメント対策等 説明会

入場  
無料定員  
300  
人

パートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月1日に施行されます  
(中小企業は令和3年4月1日から)。

また、労働施策総合推進法の改正により、事業主に職場のパワハラ防止対策を  
講じることが義務づけられます(大企業は令和2年6月までに施行予定)。  
説明会にご参加いただき、施行までにご準備をお願いいたします。

日時

令和2年 **3**月**13**日(金) 13:30~15:30

会場

長良川国際会議場 大会議室  
岐阜市長良福光 2 6 9 5 - 2

内容

- 1 ハラスメントの防止について
- 2 同一労働同一賃金への対応
- 3 女性活躍推進法について

(説明：岐阜労働局)

主催  
問合せ先岐阜労働局 雇用環境・均等室  
〒500-8723 岐阜市金竜町5-13TEL (058)245-1550  
FAX (058)245-7055

## お申込みについて

<申込締切日> 令和2年 **3月6日** (金)

以下の「参加申込書 兼当日受付票」にご記入の上、  
岐阜労働局雇用環境・均等室まで FAX にてお申込みください。  
お申込が定員に達し次第、申込みを締め切ります。

<お申込み先 FAX> **(058)245-7055**

## 当日の受付について

本書が受付票になりますので、当日は本書を持参してください。

## 会場について

当日は無料駐車場のご用意はありません。  
お車でお越しの場合は、周辺の有料駐車場をご利用ください。

## 参加申込書 兼当日受付票 (3/13 説明会)

会社名			
所在地	〒		
TEL		FAX	
参加予定 人数		参加者 氏名	※ 参加予定者のうち代表者1名 のお名前をご記入ください。

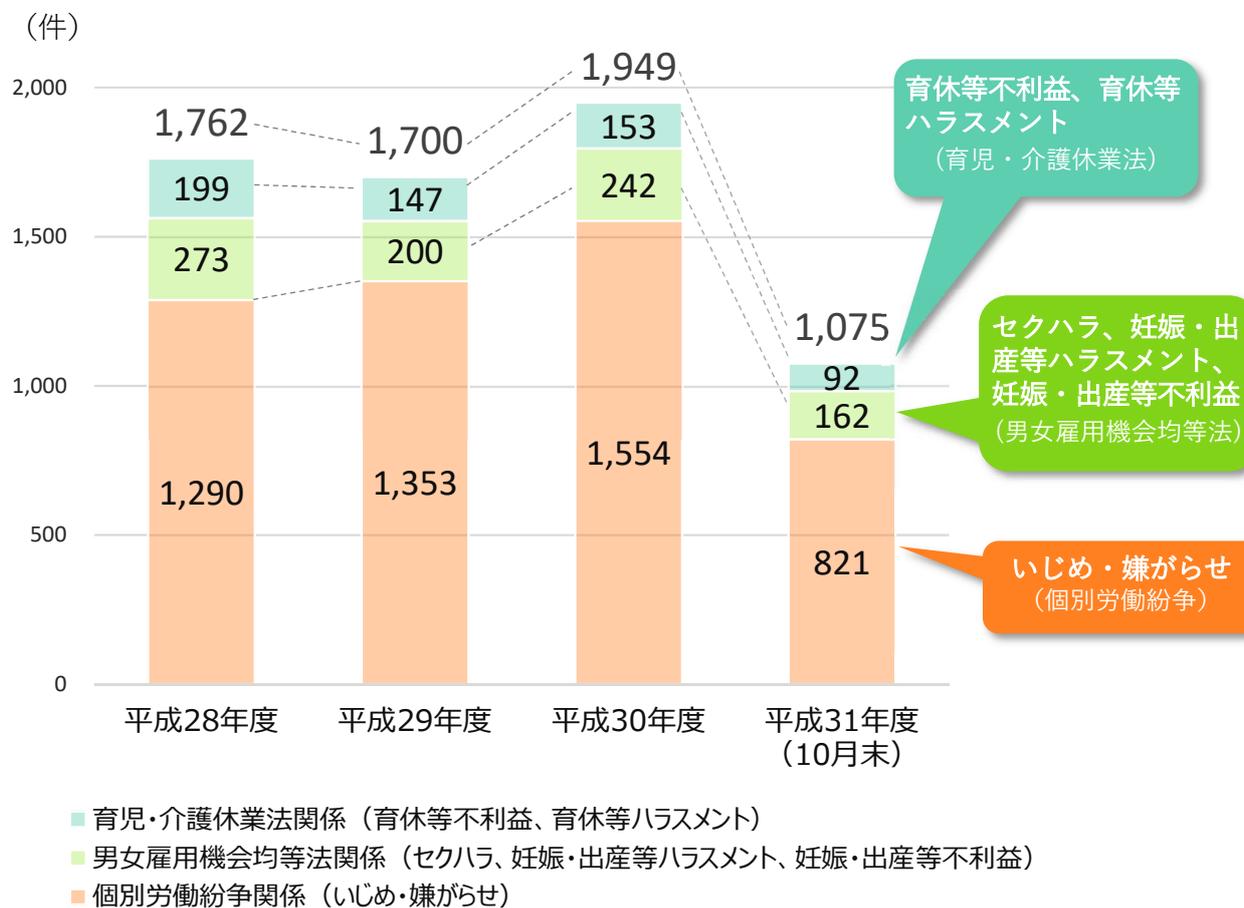
※ 本セミナー申込書にご記入いただいた個人情報につきましては、厳格に管理を行い、本セミナーの出欠確認及び同種セミナーのご案内以外には使用いたしません。

お申込みのお問合せ

岐阜労働局雇用環境・均等室 TEL (058)245-1550

# ハラスメントに関する相談の状況（岐阜労働局）

## 1 ハラスメントに関する相談件数の推移【平成28年度～平成31年度(10月末)】



## 2 ハラスメントに係る個別労働紛争解決援助等受案件数の推移

【平成28年度～平成31年度(10月末)】

(件)

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度 (10月末)
いじめ・嫌がらせ (個別労働紛争)	助言・指導	18 (10)	22 (21)	20 (8)	11 (5)
	あっせん	19 (9)	21 (8)	26 (14)	12 (4)
セクハラ、妊娠・出産等ハラスメント、妊娠・出産等不利益 (男女雇用機会均等法)	紛争解決援助	12 (8)	2 (1)	7 (4)	8 (4)
	調停	2 (2)	1 (0)	1 (1)	0
育児等不利益、育児等ハラスメント (育児・介護休業法)	紛争解決援助	1 (1)	1 (0)	3 (2)	0
	調停	0	0	0	0

※1 「助言指導」及び「紛争解決援助」の()内の数字は、解決した件数

※2 あっせんの()内の数字は、合意件数

※3 調停の()内の数字は調停案受諾件数

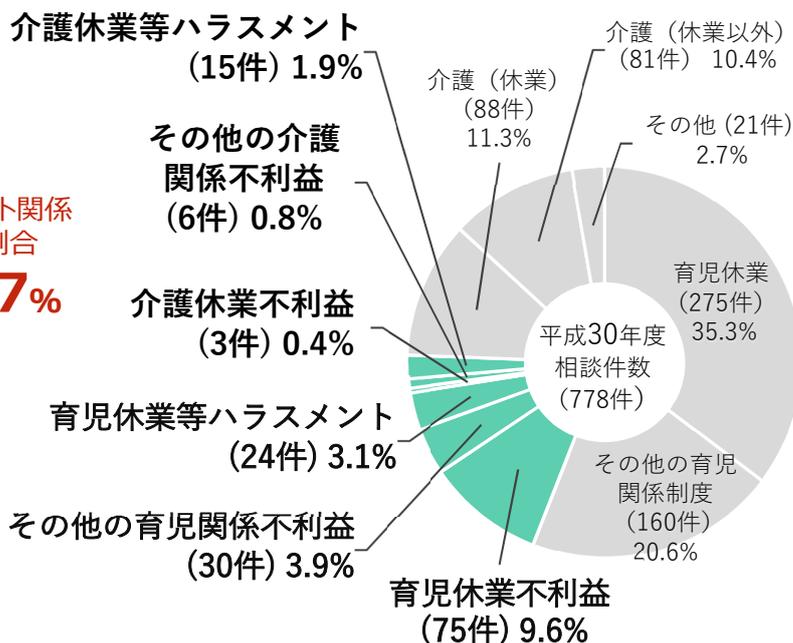
### 3 平成30年度 ハラスメントに関する相談受案件数（労働者、事業主、その他の計）

#### ① 育休等不利益、育休等ハラスメント（育児・介護休業法）

- ・育休不利益 75件
- ・その他の育児関係不利益 30件
- ・育児休業等ハラスメント 24件
- ・介護休業不利益 3件
- ・その他の介護関係不利益 6件
- ・介護休業等ハラスメント 15件

ハラスメント関係相談件数 153件  
相談件数の総数 778件

ハラスメント関係  
相談割合  
= **19.7%**

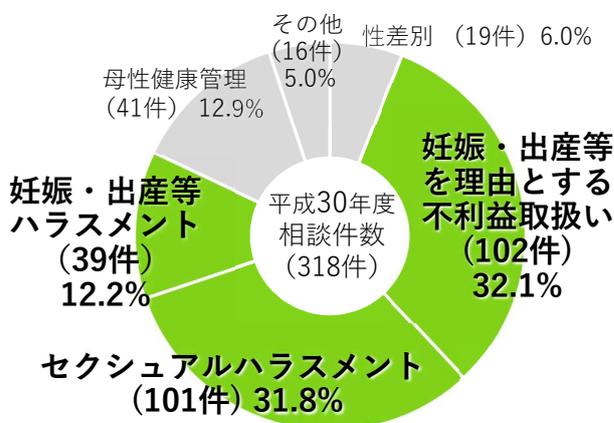


#### ② セクハラ、妊娠・出産等ハラスメント、妊娠・出産等不利益（男女雇用機会均等法）

- ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い 102件
- ・セクシュアルハラスメント 101件
- ・妊娠・出産等ハラスメント 39件

ハラスメント関係相談件数 242件  
相談件数の総数 318件

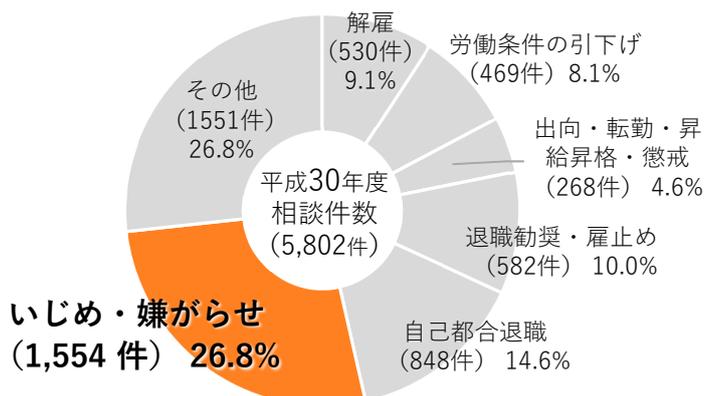
ハラスメント関係  
相談割合  
= **76.1%**



#### ③ いじめ・嫌がらせ（個別労働紛争）

いじめ・嫌がらせ相談 1,554件  
相談件数の総数 5,802件

ハラスメント関係  
相談割合  
= **26.8%**



# あっせん事例

## パワハラ（個の侵害）

○申請人Aは、パート社員として入社したが、後輩のパート社員Bからプライベートにまで介入されるような迷惑行為を受けた。申請人Aがパート社員Bを直接注意したところ、パート社員Bと親密な関係にある上司に告げ口され、それをきっかけに、上司からもパワーハラスメントを受けるようになった。申請人Aはパート社員を定年退職した後、嘱託契約で再雇用されたが、パワーハラスメントが原因で退職に追い込まれた。

### 【申請人の主張】

○本来であれば、嘱託契約が更新され、継続して働くことができたはずなのに、パワーハラスメントが原因で退職を余儀なくされた。慰謝料として40万円の支払いを求める。

### 【被申請人(事業主)の主張】

○本件は定年後の再雇用の嘱託契約の期間満了による雇止めである。申請人Aからは退職届も提出されている。退職を強要した事実もなく、慰謝料を支払う法的な義務はない。

## あっせんの結果

○あっせん委員は、本件は定年後の再雇用の嘱託契約の期間満了による雇止めであり、使用者が労働者を再雇用するか否かについては、一般に、使用者に広く裁量が認められることを説明した。

○ あっせん委員は、被申請人に対し、慰謝料を支払う法的義務はないと説明し、その上で、解決金の支払いにより本件紛争を解決を図る意思の有無を確認したところ、最終的に、解決金として40万円を支払うことで双方が合意した。

# あっせん事例

## パワハラ（精神的な攻撃）・セクハラ・解雇の混在事例

○申請人Kは、アルバイトとして入社したが、店長から「仕事ができない」「死ね」「デブ」等、人格を否定するような発言や、容姿について指摘を受けた。その他、セクハラ発言も受け、極めて不快な思いをさせられた挙句、客前で罵声を浴びせられ、即日解雇された。

### 【申請人の主張】

○パワハラ・セクハラ・解雇に係る精神的・経済的損害に対し、300万円の金銭補償を求める。

### 【被申請人(事業主)の主張】

○申請人Kに「モテない」と侮辱され、つい感情的になって言い返してしまっただけである。ただの口喧嘩であり、パワハラやセクハラではない。「もう来ないで」と怒鳴って解雇してしまったことは事実であるが、解雇された腹いせに、過去の出来事を遡ってパワハラ・セクハラだと主張しているに過ぎない。

## あっせんの結果

○あっせん委員は、いくら親しい関係であっても、ある程度の距離感を保った労使関係を築けなかったことが本件紛争の原因となっていること、また、仮に裁判となった場合、解雇理由に正当性が認められない可能性が高いことなどを説明し、双方に歩み寄りを促した。

○その結果、最終的に、解決金30万円を支払うことに加え、あっせん委員を通じ、被申請人が謝罪することにより合意に至った。

# あっせん事例

## パワハラ（人間関係の切り離し）・解雇

○申請人Aは、パート労働者として入社し、出荷作業に従事していたが、入社後しばらくすると、社長が他の労働者の面前で申請人Aに嫌味を言ったり、無視したりするようになった。その後、申請人Aは解雇され、そのショックで精神的に不安定となり、自傷行為もあった。

### 【申請人の主張】

○現在も精神安定剤を服用している状況であり、パワハラ・解雇に係る治療費及び慰謝料として6か月分賃金相当額の金銭補償を求めたい。

### 【被申請人(事業主)の主張】

○申請人Aは、協調性がなく、仕事ぶりもやる気があるのかないのか分からない状況であったため、解雇したものである。パワハラをしたという意味が分からないし、申請人Aから金銭を要求され、こちらも精神安定剤を服用している。解雇予告手当も支払っているため、金銭の要求に応じるつもりはない。

## あっせんの結果

○あっせん委員は、申請人Aの仕事ぶりについて、教育訓練が十分に尽くされておらず、解雇理由の正当性に疑義があることを指摘した上で、いくらかの金銭的な解決をすべきであることを示唆した。

○あっせん委員が双方に歩み寄りを促した結果、最終的に、解決金10万円を支払うことに加え、合意文書に口外条項を入れることにより合意に至った。

# 紛争解決援助事例

## 妊娠を理由とする不利益取扱い

○申立者Rは正職員で、作業補助業務に従事していたが、妊娠の報告後、勤怠を理由に退職勧奨を受け、退職しないなら労働条件の変更に応じるよう強要され、やむを得ず合意した。

○その結果、昇給や賞与がなくなり、仕事の内容も雑用に変更された。

### 【申立者の主張】

○現在、産休中であるが、復帰後はもとの作業補助業務で働きたい。また、支払われなかった賞与の支払いを求めたい。

### 【被申立者(事業主)の主張】

○申立者Rが入社当初から勤怠に問題があったため、何度も注意していたが改まらないので、労働条件を変更した。妊娠を理由に労働条件を変更したものではなく、また変更には申立者の同意も得ている。

### 援助の結果

○被申立者に対し、以下のとおり説明を行い、労働条件を元に戻し、賞与の支払いを行うよう助言した。

・申立者の入社当初から勤怠に問題があり、繰り返し注意や指導をしたというものの、今までは昇給もあり、賞与も支払われている。

・労働条件の変更が同意があったと言うが、申立者は退職勧奨を受け、働き続けるためには同意するしかないと思ったもので、真の合意ではない。

・また、妊娠から1年以内になされた不利益取扱いは、特段の事情等がない限り、原則として妊娠等の事由と因果関係があると解され法違反となる。

○被申立者は助言を受け入れ、Rの労働条件は元に戻され、賞与の支払いもされた。

# 紛争解決援助事例

## 育児休業を理由とする不利益取扱い

○申立者Mは3年前に正社員の事務職として採用された。事業場では、事務職は申立者Mともう1名の2人体制であった。

○申立者Mは昨年妊娠し、産前産後休業に引き続き、育児休業を取得した。申立者Mの休業中に事務職の労働者が退職してしまい、現在は新たに雇い入れた正社員が事務をしている。復帰間際の面談で、事業主から「事務は足りているから現場に行ってほしい」と言われた。

### 【申立者の主張】

○育児休業復帰後は事務職で働きたい。

### 【被申立者(事業主)の主張】

○申立者Mが産休に入る頃は、事務職に戻ってもらう予定だったが、もう1人の事務職が辞めたので、新たに事務職を2名雇った。その者たちを辞めさせるわけにもいかないのに、申立者Mの現場での復帰はやむを得ない。

### 援助の結果

○被申立者に対し、以下のとおり説明を行い、申立者Mを事務職に復帰させるよう助言した。

・育児休業を取得することは復職が前提であり、復職に当たっては原職復帰とするよう配慮が求められるため、事務職の労働者を雇う際には雇用期間等に留意すべきであった。また、育児休業を取る際に、復職後の勤務について労使での話し合いも必要であった。さらに、申立者Mは事務職で採用されたと思っていたところ、育休を取得したことを理由に現場へ配置転換された場合、慣れない現場作業に従事することの精神的な不利益も勘案しなければならない。

○被申立者は助言を受け入れ、Mは事務職で育児休業から復帰した。

# 調停会議事例

## セクハラ

申請人Sは1年前にパートスタッフとして採用され勤務していたが、採用後まもなくオーナーから体に触られる、関係を持つよう求められる等のセクハラを受けていた。セクハラについて、上司に相談し、上司からオーナーに注意をしてもらったが、その後オーナーからの風当たりが強くなり、退職を余儀なくされた。

### 【申請人の主張】

○セクハラがなければ働き続けたかったので、働けたであろう期間分の金銭補償を求めたい。

### 【被申請人(事業主)の主張】

○和気あいあいとした雰囲気職場でコミュニケーションの一環として行ったものである。風当たりが強くなったのは、セクハラとは関係なく、勤務態度が悪いからであり、申請人の求める金額を支払うつもりはない。

## 援助の結果

○調停委員は、従業員に対して注意すべき立場のオーナー自らがセクハラを行ったことは大きいこと、また、申請人の就労機会を奪っており、また精神的苦痛を与えていることなどを説明し、解決金として50万円を支払う調停案を労使双方に提示した。

○その結果、労使双方が調停案を受諾した。

<法改正事項>

被改正法律・項目		施行期日
女 活 法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 (301人以上→101人以上)	公布後3年以内の政令で定める日(令和4年4月1日)
	その他(情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、 報告徴収等の対象拡大)	公布後1年以内の政令で定める日(令和2年6月1日)
労 働 施 策 総 合 推 進 法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日
	国、事業主及び労働者の責務	公布後1年以内の政令で定める日
	雇用管理上の措置義務の新設	公布後1年以内の政令で定める日 ※ 中小事業主は、公布後3年以内の政令で 定める日(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	公布後1年以内の政令で定める日
	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)	公布後1年以内の政令で定める日 ※ 中小事業主は、措置義務については、公布後3年 以内の政令で定める日までは対象外
均 等 法	国、事業主及び労働者の責務	公布後1年以内の政令で定める日
	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	国、事業主及び労働者の責務	公布後1年以内の政令で定める日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

<省令改正事項>

行動計画策定(状況把握・数値目標)	令和2年4月1日 (対象拡大に関するものは令和4年4月1日)
-------------------	-----------------------------------

事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針（案）について【概要】

## 1. 制定の趣旨

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、及び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（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第30条の2第3項の規定に基づき、事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針を定めるもの。

## 2. 指針の内容

職場におけるパワーハラスメントの具体的な内容や、事業主が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雇用管理上講ずべき措置の内容等を定める。

※ 具体的な内容については、別紙のとおり。

## 3. 根拠法令

労働施策総合推進法第30条の2第3項

## 4. 適用期日等

告示日：令和2年1月上旬（予定）

適用期日：改正法の施行の日（令和2年6月1日（予定））

事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針（案）

傍線部分・・・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、育児休業等に関するハラスメントの指針においても同様に改正  
点線部分・・・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の指針においても同様に改正

## 1 はじめに

この指針は、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（昭和 41 年法律第 132 号。以下「法」という。）第 30 条の 2 第 1 項及び第 2 項に規定する事業主が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（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第 3 項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

## 2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、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であり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

(2) 「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、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。

(3) 「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。

また、派遣労働者については、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者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 4 の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第 30 条の 2 第 1 項及び第 30 条の 3 第 2 項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、

3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、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者もまた、当該者に派遣労働者が職場における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、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）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を指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 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

(5) 「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し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 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當な言動
- ・ 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

この判断に当たっては、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が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適當である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、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である。

(6) 「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。

この判断に当たっては、「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に、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どうかを基準とすることが適当である。

- (7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすものをいい（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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じる必要がある。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、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、また、次の例は限定列挙ではないことに十分留意し、4（2）ロにあるとおりに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である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおりに、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である。

#### イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

#### ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

- 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行うこと。
- 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行うこと。
- 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すること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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をすること。
- 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、一定程度強く注意をすること。

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

ニ 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）

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。
- 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こと。
- 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こと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

ホ 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）

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。

- 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こと。
- (ロ) 該当しないと考えられる例
  - 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こと。
- へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- (イ) 該当すると考えられる例
  - 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こと。
  - 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こと。
- (ロ) 該当しないと考えられる例
  - 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こと。
  - ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように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である。

### 3 事業主等の責務

#### (1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワー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パワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）(2)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

#### (2) 労働者の責務

法第 30 条の 3 第 4 項の規定により、労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる 4 の措置に協力するように努めなければならない。

#### 4 事業主が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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）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、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

##### (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるパワーハラスメントの内容及び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。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 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おいて、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を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。
- ② 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職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに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を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに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。

ロ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、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し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 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おいて、職場に

におけるパワー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、その内容を労働者に周知・啓発すること。

- ② 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の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おいて定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎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、職場における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、その発生のおそれがある場合や、職場における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、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、

次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 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。その際、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。

また、相談者と行為者と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。

- ② 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、法第 30 条の 6 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。

ロ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者との関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第 30 条の 6 に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 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おける職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者との関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第 30 条の 6 に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるパワー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。

なお、職場におけるパワー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。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 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及び職場におけるパワー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、配布等すること。

- ② 労働者に対して職場におけるパワー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。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係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、相談者・行為者等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ものであること。(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と認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの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、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 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。
- ③ 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、配布等すること。

ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項、第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し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（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）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。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 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おいて、パワーハラスメントの相談等を理由として、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・啓発をすること。
- ② 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、パワーハラスメントの相談等を理由として、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、労働者に配布等すること。

5 事業主が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の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）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、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント（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等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）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、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(2) 事業主は、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、次の取組を行うことが望ましい。

なお、取組を行うに当たっては、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。

イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。

（コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組例）

- ① 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミー

ティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。

- ② 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

ロ 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。  
(職場環境の改善のための取組例)

- ① 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強い職場環境や組織風土を改善すること。

- (3) 事業主は、4の措置を講じる際に、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、そ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が重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

## 6. 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の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの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、当該事業主が雇用する労働者以外の者（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及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる相談があつた場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

## 7. 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の内容

事業主は、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（その者が法人である場合にあつては、その役員）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、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、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関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他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・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、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が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

（被害者への配慮のための取組例）

事案の内容や状況に応じ、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一人で対応させない等の取組を行うこと。

(3) 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

(1)及び(2)の取組のほか、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からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。