

# パワーハラスメント防止対策について

兵庫働き方改革推進支援センター (兵庫労働局委託事業)  
社会保険労務士 山本 陽子

# パワーハラスメント防止対策について

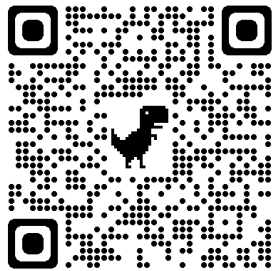
## 1. パワーハラスメントの現状と その影響

## 2. 「職場のハラスメント」とは

## 3. 法改正の内容

具体的に何をすればよいか

## 4. ハラスメントを予防するには



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！  
パンフレットQRコード

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！

～ セクシュアルハラスメント対策  
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策  
とともに対応をお願いします ～



2022年4月から  
パワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されます

I 職場におけるパワーハラスメント	2
II 職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III 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	10
IV 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、 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための関係者の責務	18
V 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、妊娠・出産・育児休業等 に関するハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等	19
VI 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	32
VII 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	33
VIII 対応例	34
IX 関連条文、指針	41

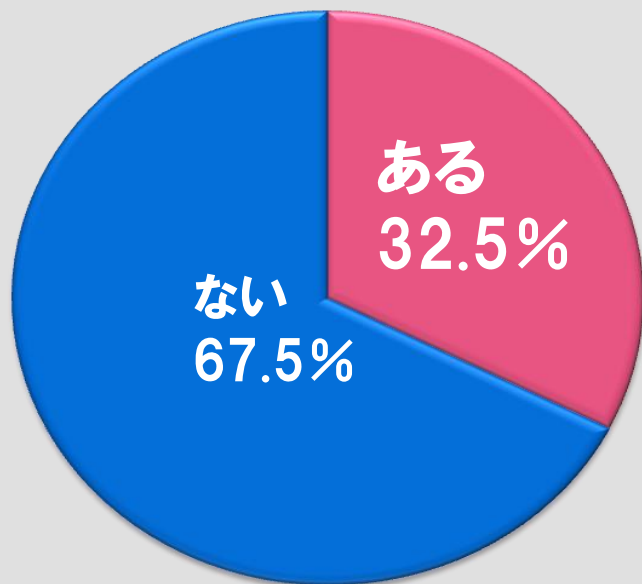


厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

# パワーハラスメントの現状①

## ■ パワーハラスメントの発生状況 (パワハラを受けた経験)

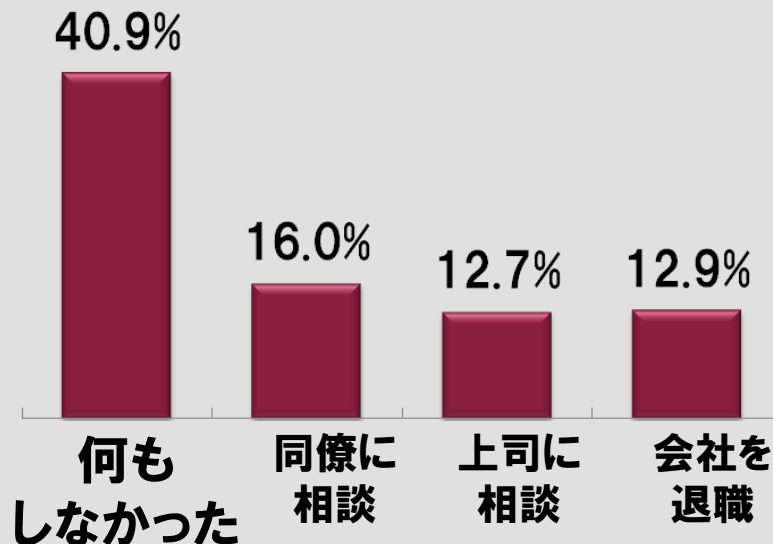
過去3年間にパワハラを受けたことはありますか？



(回答：10,000人)

## ■ パワーハラスメントを受けて (被害者の行動)

そのパワハラを受けた後  
どうしましたか？ (複数回答)



(回答：3,250人  
(過去3年間にパワハラを受けたと回答した者))

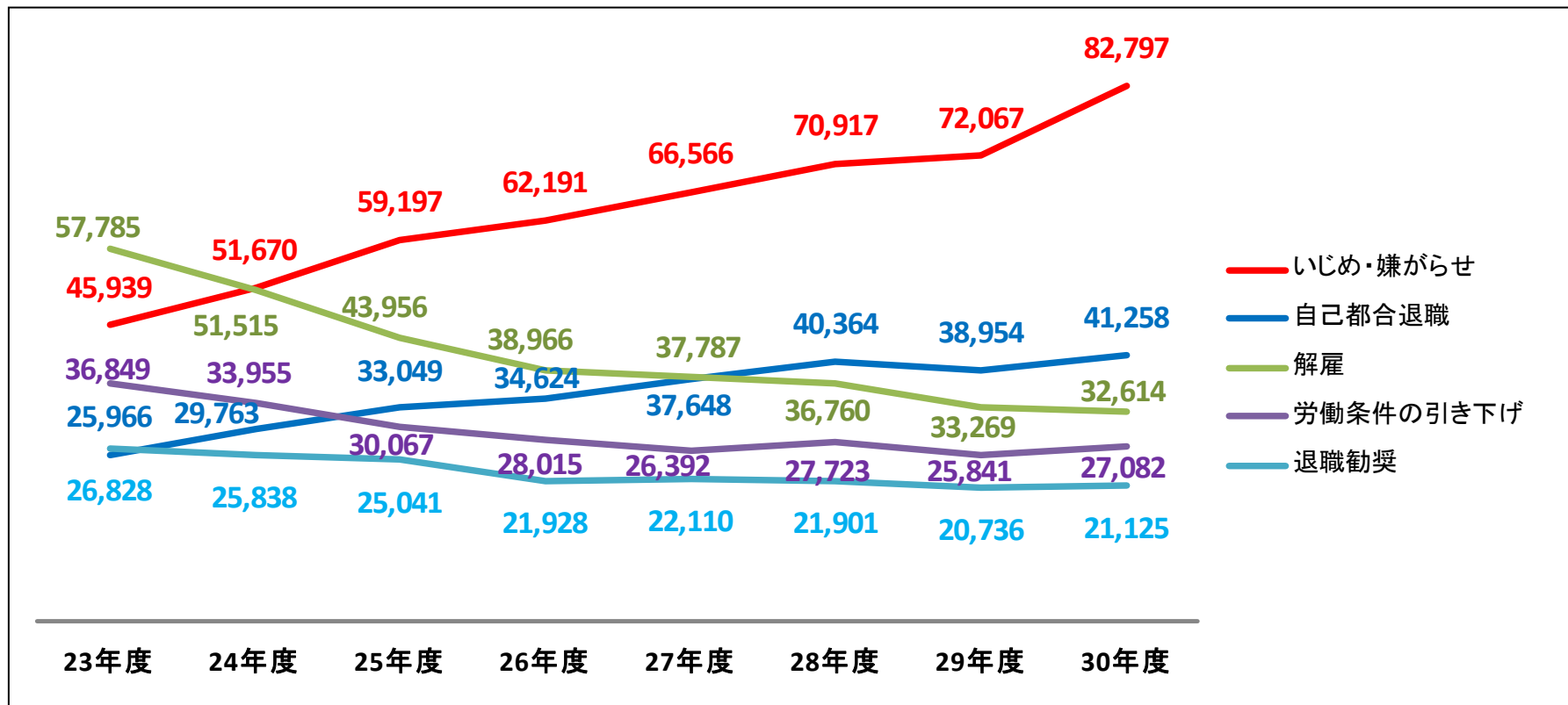
# パワーハラスメントの現状②

## ■ 総合労働相談へ寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数



# パワーハラスメントの現状③

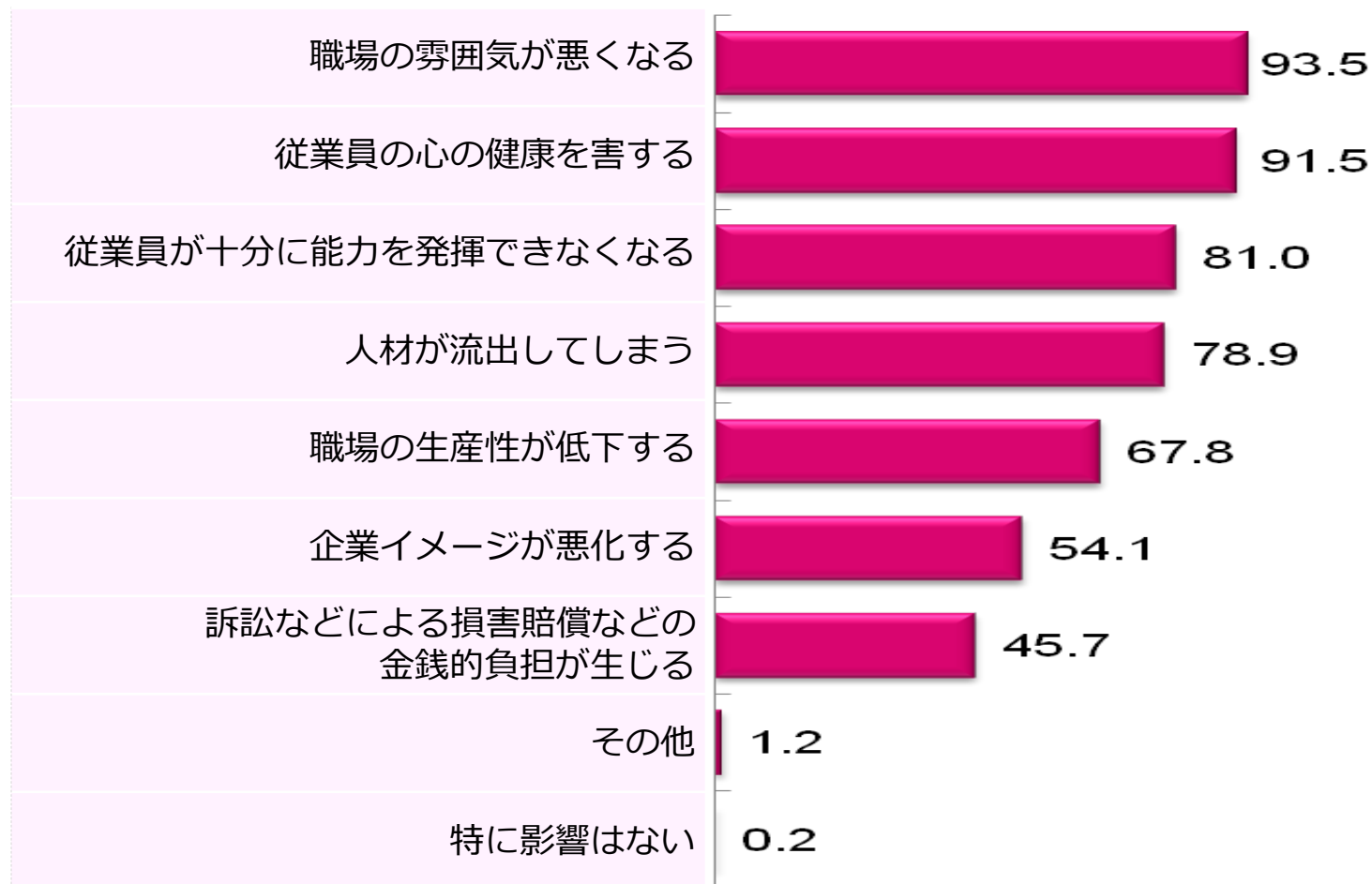
## ■ 都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



(厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」より)

# パワーハラスメントによる影響

## ■ パワーハラスメントによる影響 (複数回答)



(企業調査 回答 : 4,587社)

(平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)

# 職場のハラスメント（防止措置義務があるもの）

## セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動をいいます。

## 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠、出産、育児休業、介護休業等の制度の利用などに関し、上司や同僚が嫌がらせを行うことです。

※「マタハラ」とよく言われますが、妊娠だけとは限らず、被害は女性に限りません。

## パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させることです。

# カスタマーハラスメント対策

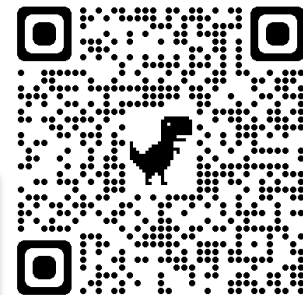
(取り組みを行うことが望ましい)

## カスタマーハラスメント

顧客・取引先からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの



カスタマーハラスメント対策  
企業マニュアル  
QRコード





# 「職場」と「労働者」の範囲について

## 「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の場所であっても、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。
- ◆ 勤務時間外の「宴会」「懇親の場」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

### 「職場」の例

- ・ 取引先の事務所
- ・ 取引先と打合せをするための飲食店（接待の席も含む）
- ・ 顧客の自宅
- ・ 出張先
- ・ 業務で使用する車中
- ・ テレワークを実施している場所

## 「労働者」とは

- ◆ 事業活動に従事する人すべて
- ◆ 正規雇用労働者、パートタイム労働者、契約社員、アルバイト派遣社員、嘱託社員 等

# セクシュアルハラスメントとは？（男女雇用機会均等法）

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、

「**職場**」において行われる、「**労働者**」の意に反する「**性的な言動**」が行われ、それを拒否したことで**労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害される**ことです。

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

## 労働条件の不利益

労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

## 就業環境が害される

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などそ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ることです。

## 判断基準

**平均的な女性労働者・男性労働者の感じ方を基準（一定の客観性）**  
**本人の「主観」を重視しつつ、個別の状況を斟酌**

# 妊娠・出産・育休等に関するハラスメントとは？

## （男女雇用機会均等法・育児介護休業法）

「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・介護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**等の就業環境が害されること

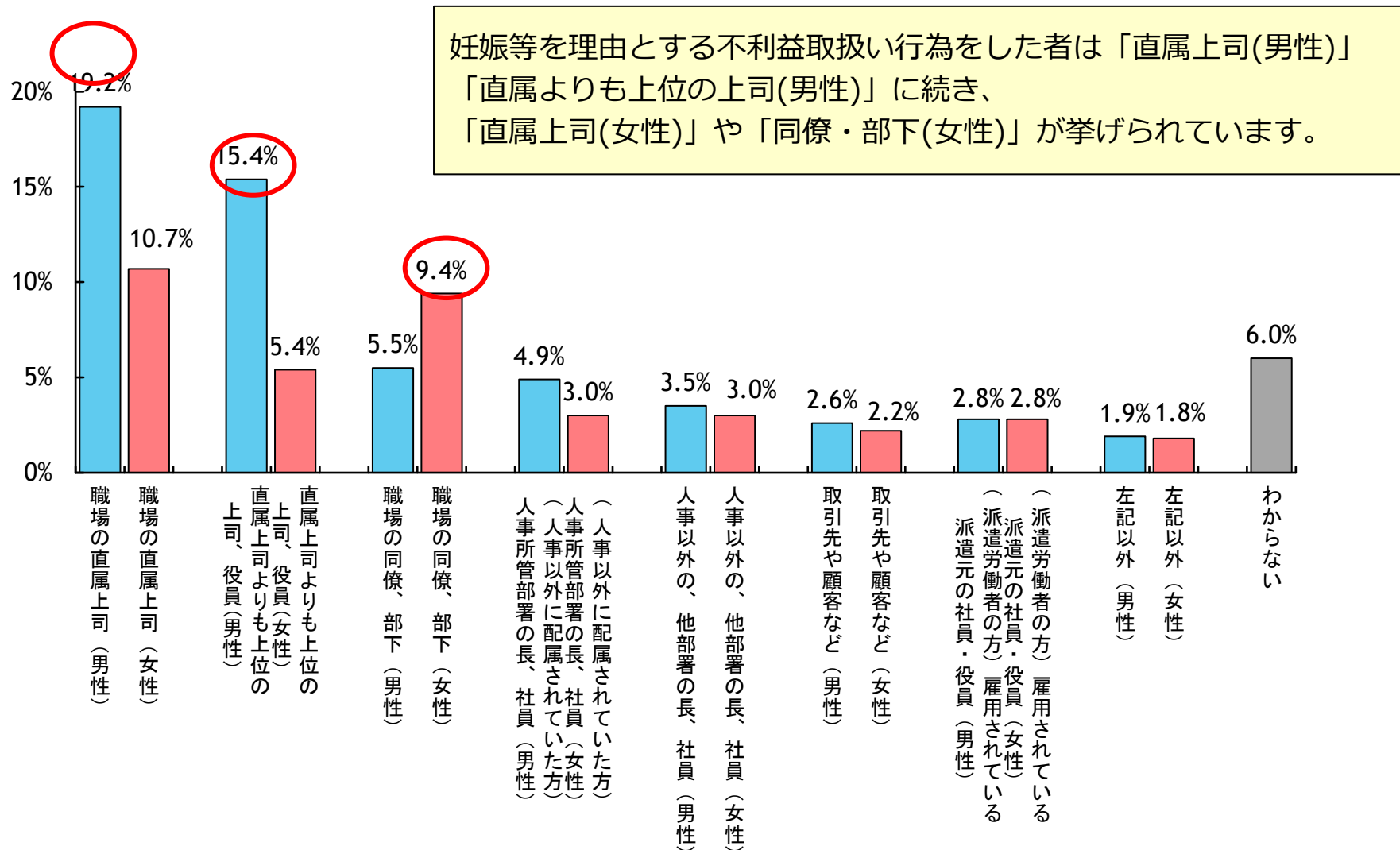
### 制度等の利用への嫌がらせ型

- ◆制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ◆制度等の利用を阻害する言動
- ◆制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

### 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。

# 【参考】妊娠等を理由とする不利益取扱い またはハラスメント行為をした者（複数回答）



# 妊娠・出産等に関するハラスメントに該当しない例 (業務上必要な言動)

「**業務上必要な言動**」はハラスメントに該当しません。  
ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があります。



- ✓ 制度等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り業務上の必要性に基づく言動となり、ハラスメントに該当しません。
- ✓ 妊娠している女性労働者への配慮については、妊婦本人はこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となり、ハラスメントには該当しません。

# パワーハラスメントとは？

以下の3要素（①～③）を満たすもの

- ①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動
- 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

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、該当しない

- ・被害者が行為者に抵抗または拒絶できない蓋然性が高い関係  
上司から部下、先輩、後輩間や同僚同士間、部下から上司、集団によるもの  
(キャリアや技能、知識に差がある場合も含まれ、雇用形態の違いも要素となる)
- ・社会通念に照らし、業務上明らかに必要のない、又はその態様が相当でない
- ・身体的又は精神的に苦痛を与えられ、職場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、就業上看過できない程度の支障が生じる状態 ⇒ **「平均的な労働者の感じ方」が基準**

# 「平均的な労働者の感じ方」



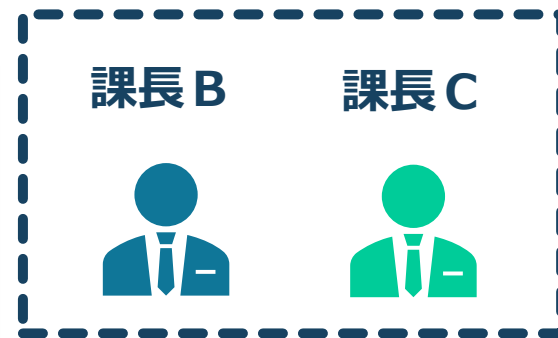
**新人 E、F に置き換え**

同じ場面で、課長 A の言動に対して、新人 D と同じような苦痛を感じると、想像されるか

(行為者)  
課長 A



(被害者)  
新人 D



**課長 B、C に置き換え**

同じ場面で、課長 B、課長 C が同じような言動をすると、想像されるか



# パワハラ「該当する・しない」例 ①

注意：限定列举  
ではない

代表的な言動 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	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	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行う  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  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	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、一定程度強く注意する  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、一定程度強く注意する



# パワハラ「該当する・しない」例 ②

注意：限定列举  
ではない

代表的な言動 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
(3)人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul>
(4)過大な要求	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li><li>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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul>

# パワハラ「該当する・しない」例 ③

注意：限定列举  
ではない

代表的な言動 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
(5)過小な要求	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>②気にい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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li></ul>
(6)個の侵害	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul>

### 事業主の講ずべき措置（30条の2第1項）

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。



### パワーハラスメント防止措置義務

- ①周知・啓発（研修等）
- ②相談窓口等の設置・整備
- ③パワハラ発生⇒迅速で適切な対応



**事業主に  
義務付け!!**

# 事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置

## (1) 事業主の方針の明確化およびその周知・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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について厳正に対処する旨等、就業規則等に規定、周知・啓発すること



# 事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置

## (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、内容や状況等に適切に対処できるようにすること



# 事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置

## (3) 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事実関係が確認できた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適切に行うこと
- ⑦事実関係が確認できた場合には、行為者に対する措置を適切に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること

# 事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置

## (4) 併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者のプライバシーの保護のために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑩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、**解雇その他不利益取扱い**をされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

### < 解雇その他不利益取扱いの例 >

- 解雇すること
- 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
- 退職の強要を行うこと
- 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
- 不利益な配置変更を行うこと      等

# 事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置

## (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

### 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントのみ

- 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

#### 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。

#### ポイント

- 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。



# 社内ルールの確認

## 就業規則

第●●条（服務）

**ハラスメント防止規程第●条に該当する行為を行わない**

第●●条（懲戒）

**ハラスメント行為があったとき**



## ハラスメント防止規程

- ・ ○○が相談窓口
- ・ 口頭、書面、メール、チャットなど相談方法
- ・ プライバシー保護、不利益取扱いを行わない

# 『ハラスメント防止規程』の例

## 例1 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定める例

### <就業規則の規定>

#### 第〇条 職場におけるハラスメントの禁止

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については、第〇条(服務規律)及び第△条(懲戒)のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

### <詳細について定めた別規定>

#### － 職場におけるハラスメントの防止に関する規定 －

##### (目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、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(以下「職場におけるハラスメント」という)を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

(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)

第2条 パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。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 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

3 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

4 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、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。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については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

##### (禁止行為)

第3条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2 パワーハラスメント(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)

① 殴打、足蹴りなどの身体的攻撃

② 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃

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！

パンフレット抜粋  
QRコード



# ハラスメント防止ちらし例（兵庫労働局）

年 月 日

## ハラスメントは許しません！！

企業名

代表者氏名

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、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になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、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があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

また、当社では採用活動やOB・OG訪問、インターンシップ等における求職者等へのハラスメントに対しても厳正に対応しています。

### 1 我が社はハラスメント行為を許しません！！

「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含みます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

#### セクシュアルハラスメントとは

従業員の意に反する性的な言動のことです。

例えば、

- ・性的な冗談、からかい、質問
- ・わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
- ・不快感を与える性的な言動
- ・身体的な不必要な接触
- ・性的な言動により就業意欲を阻害する行為
- ・性的な噂の流布
- ・交際、性的な関係の強要

#### 妊娠、出産、育児休業・介護休業ハラスメントとは

従業員が妊娠等した場合、あるいは育児休業や介護休業等を利用（又は利用しようとした）場合に、その従業員の就業環境を害することです。上司や同僚による以下の言動が該当します。

- ・制度や措置利用を阻害する言動
- ・それを理由に解雇や不利益な取扱いを示唆する言動
- ・それを理由に行方難がらぜ
- ・制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

#### パワーハラスメントとは

優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、従業員の就業環境を害することです。

- ・身体的な攻撃（暴行・脅害）
- ・精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱等）
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・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）
- ・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量の削減）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること） など

※優越的な関係とは、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれ、上司→部下だけでなく、同僚間、部下→上司へのパワーハラもあり得ます。

※業務上必要な指示や指導を不満に感じる場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合はパワーハラには当たりません。

### 2 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての労働者です。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者または行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

### 3 従業員がハラスメント行為を行った場合、就業規則第 条の「懲戒の事由」に該当することとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場かどうか）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

### 4 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合等、前記1に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

○部署名 ○氏名 ○内線、メールアドレス

相談には公平に、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を含む）を守って対応しますので安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方、労働局に相談等した方に不利益な取扱いはいきません。

### 5 相談を受けた場合には事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

### 6 妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。

どのような制度や措置が利用できるのか就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度利用のためにも早めに上司などに相談して下さい。

また、気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は口頭から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

# パワハラ防止対策チェックシート 1/2

## 防止対策としてあらかじめ講じなければならない措置

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	
<input type="checkbox"/>	①職場におけるパワハラの内容、②パワハラを行ってはならない旨の方針を、就業規則その他の規定等に明確化していますか。
<input type="checkbox"/>	上記①及び②を、正社員だけでなく、パートタイム労働者や契約社員、派遣労働者など、全ての労働者に周知していますか。
<input type="checkbox"/>	パワハラの行為者に対する懲戒等の内容を、就業規則や服務規律を定めた文書等に規定していますか。
<input type="checkbox"/>	懲戒規定等を、全労働者に周知していますか。
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	
<input type="checkbox"/>	パワハラ相談に対する相談窓口を設けていますか。
<input type="checkbox"/>	パワハラ相談窓口を全労働者に周知していますか。
<input type="checkbox"/>	パワハラ相談窓口の担当者が、実際の相談に応じることができる体制がとられていますか。
併せて講ずべき措置	
<input type="checkbox"/>	相談者等が安心して相談できるよう、相談者や行為者等のプライバシーを保護する旨を、全労働者に周知していますか。
<input type="checkbox"/>	就業規則や服務規律を定めた文書等に、パワハラ相談窓口に相談したことや、労働局に相談したこと等を理由に不利益取扱いはされないことを規定していますか。
<input type="checkbox"/>	不利益取扱いはされないことを、全労働者に周知していますか。



# パワハラ防止対策チェックシート 2/2

## 相談があった場合に講じなければならない措置

事後の迅速かつ適切な対応	
<input type="checkbox"/>	迅速かつ正確に、相談者と行為者に対して、事実関係を確認しましたか。
<input type="checkbox"/>	相談者と行為者の主張が一致しない場合、同僚等の第三者からも事実関係を聴取しましたか。
<input type="checkbox"/>	パワハラがあったことが確認された場合は、速やかに被害者に対する配慮措置を適正に講じましたか。 ※配慮措置としては、被害者の職場環境の改善や、被害者と行為者の関係改善のための援助、行為者からの謝罪、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等が考えられます。
<input type="checkbox"/>	パワハラがあったことが確認された場合は、速やかに行方者に対して懲戒規定等に基づいた措置を講じましたか。
<input type="checkbox"/>	再発防止措置を講じていますか。 ※労働者からパワハラの相談があった場合は、その事案がパワハラと判断されなかった場合でも、これまでの防止対策に問題がなかったか再点検し、パワハラが起らないための取組を行う必要があります。
併せて講ずべき措置	
<input type="checkbox"/>	事実関係の確認の際等において、被害者及び行為者等のプライバシーに配慮した対応をしましたか。
<input type="checkbox"/>	相談者等に対して、解雇その他不利益な取り扱いはありませんか。

# 情報提供 ①



## (2) パワーハラスメント対策の義務化

### 【解説動画】

[全体版](#) 職場におけるパワーハラスメント対策について (25分)

[分割版1](#) パワーハラスメント対策の法的位置づけ (1分40秒)

[分割版2](#) 職場のパワーハラスメントの現状 (1分)

[分割版3](#) なぜパワーハラスメント対策が必要なのか (2分)

[分割版4](#) 職場におけるパワーハラスメントの内容 (2分45秒)

[分割版5](#) 事業主として「講じなければならない措置」等 (4分50秒)

[分割版6](#) 指針に基づく「望ましい取組」 (3分10秒)

[分割版7](#) パワーハラスメント対策に取り組みましょう (6分10秒)

[分割版8](#) パワーハラスメント対策に関する相談窓口・サイト等 (3分20秒)

※動画の「8 パワーハラスメント対策に関する相談窓口・サイト等」において、兵庫労働局ハラスメント対応特別相談窓口をご案内していますが、電話番号が誤って表示されていました。正しくは「078-367-0820」です。ご注意くださいようお願いいたします。

### 【ご準備いただく資料】

1. [解説資料](#) (PDF)
2. [パワハラ防止対策チェックシート](#) (PDF)
3. [ハラスメント防止のチラシ例\(挿絵版\)](#) (Excel)

### 〈参考資料〉

- [対応例\(パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」抜粋\)](#) (PDF)



# 情報提供 ②



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  
公式Twitter

検索ワード...



文字サイズ 小 中 大



厚生労働省  
ひと、くらし、みらいのために



パワーハラスメントオンライン  
研修講座



みんなで  
**NO** ハラスメント  
オンライン研修講座



労働者向けハラスメントオンライン研修



人事・労務の方向けハラスメントオンライン研修

# ハラスメントの原因

---

セクシュアルハラスメント	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 性的役割分担意識</li></ul>
妊娠・出産・育児休業等 ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 性的役割分担意識</li><li>・ 制度を利用できない風土</li><li>・ 制度の周知不足</li></ul>
パワーハラスメント	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 感情のコントロールができない</li><li>・ 教育とハラスメントの違いが分からない</li></ul>



# 性的役割分担意識 について

「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も、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原因や背景となってしまう可能性があります。

- ・ 結婚、出産、体型、容姿、服装などに関する発言
- ・ 「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」
- ・ 「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」 など

このような言動は、無意識のうちに言葉や行動に表れてしまうものです。日頃から自らの言動に注意するとともに、部下の言動にも気を配り、ハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

# ハラスメントを予防するためには

---

## ハラスメント防止措置



### 職場環境の問題の解消

- 上司と部下のコミュニケーションが少ない
- コミュニケーションが一方通行である
- 残業が多い・休みが取りづらい
- 失敗が許されない、失敗への許容度が低い

# 兵庫働き方改革推進支援センター

## ① 電話相談

電話・来所・メールでの相談に応じます。  
9:00～17:00 (土日祝を除く)

## ② 企業訪問支援

企業に専門家を派遣しています。  
1社6回まで無料です。詳細は裏面に掲載。

## ③ 相談会を実施

県内各地域で相談会を行い個別相談に応じています。

## ④ 講師派遣

セミナー、オンラインセミナー、勉強会に無料で講師を派遣しています。



連絡・申込み先

**兵庫働き方改革推進支援センター** (厚生労働省兵庫労働局委託事業)

TEL **フリーダイヤル 0120-79-1149** FAX 078-515-6757

Mail [hyogo-hatarakikata@lec-jp.com](mailto:hyogo-hatarakikata@lec-jp.com)

住所 神戸市中央区八幡通3-2-5 IN東洋ビル6F

令和3年7月1日  
左記に移転



<https://public.lec-jp.com/hataraki-hyougo/>