

# 職場におけるハラスメントの防止のために

**兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課**

# ～本日のテーマ～

## 1. 職場におけるハラスメント対策

## 2. 改正・新設された雇用環境・均等関係の法令

### ◆ [改正] (令和7年4月1日より順次施行)

- ・ 育児・介護休業法
- ・ 次世代育成支援対策推進法

### ◆ [新設] (令和6年11月1日施行)

- ・ フリーランス法

# 1. 職場におけるハラスメント対策

(1) ハラスメント対策の必要性と現状

(2) 職場のハラスメント対策の法的位置づけ

(3) 事業主として

「講じなければならないハラスメント防止措置」

(4) 労働局の制度 – 法律の施行機関としての対応状況 –

(5) 相談窓口・関連サイト等

# (1) ハラスメント対策の必要性と現状

## ○ 職場でハラスメントが発生すると・・・

### (労働者（被害者、周囲の従業員等）への影響)

- 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（頭痛、睡眠不良、精神疾患 等）
- 労働者の休職、退職

### (企業への影響)

- 人員確保（従業員離職に伴う従業員の新規採用、教育コスト 等）
- 金銭面（損害賠償の支払い、弁護士費用 等）
- ブランドイメージの低下、それに伴う営業機会の損失（売上の減少）

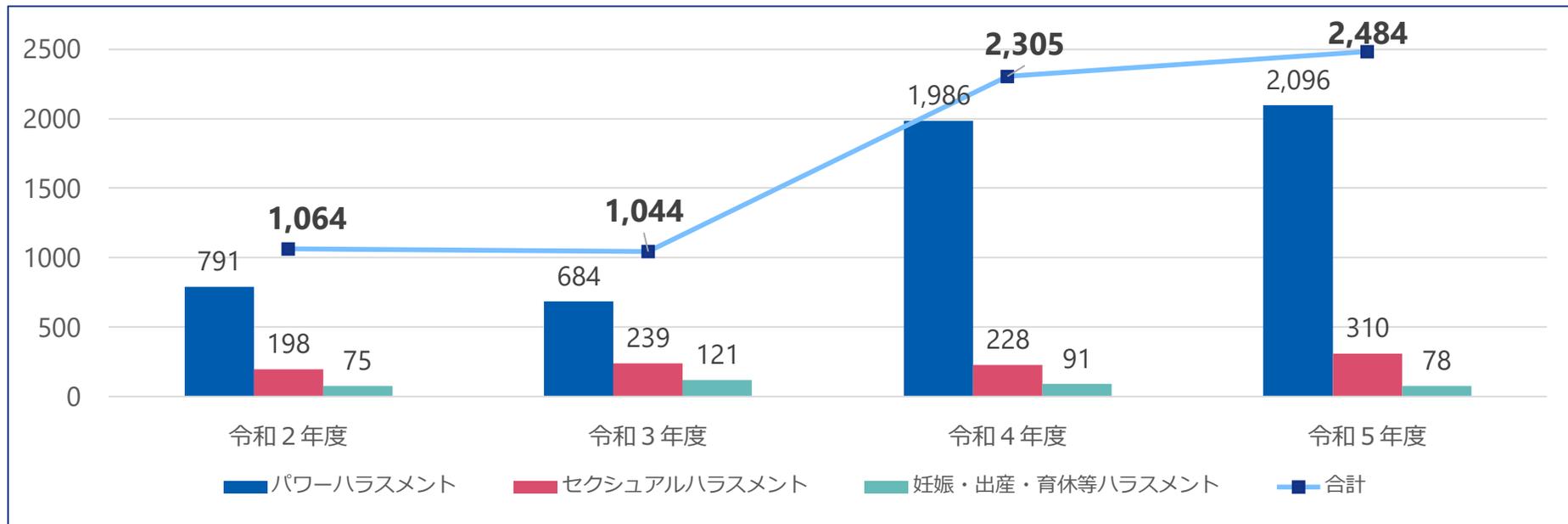
そこで働く労働者にとっても、企業にとっても、いいことは何もない



- ・ 徹底した**防止対策に取り組む**ことが企業のリスク対策となる。
- ・ 万が一発生した場合は、**迅速に対応し、早期に問題解決を図る**ことで、被害の拡大・深刻化を防ぐことが重要。

○ ハラスメント関係相談の状況（令和5年度・兵庫）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
パワーハラスメント（※）	791	684	1,986	2,096
セクシュアルハラスメント	198	239	228	310
妊娠・出産・育児休業等 ハラスメント	75	121	91	78
<b>合計</b>	<b>1,064</b>	<b>1,044</b>	<b>2,305</b>	<b>2,484</b>



※令和4年4月1日に労働施策総合推進法が全面施行となったため、パワーハラスメントに係る相談件数が急増。

## (2) 職場のハラスメント対策の法的位置づけ

### ○ 法で事業主に防止対策が義務付けられている職場のハラスメント

パワーハラスメント

2020年6月から※

※ 中小企業は2022年4月から

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、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

労働施策総合推進法  
第30条の2

セクシュアルハラスメント

1999年4月から

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

男女雇用機会均等法  
第11条

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

2017年1月から

職場において女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する理由で女性労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

男女雇用機会均等法  
第11条の3

職場において労働者が育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

育児・介護休業法  
第25条

## ○ 法律で定められているパワーハラスメントについて

### < 労推法（抄） >

#### （雇用管理上の措置等）

#### 第30条の2

- 1 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。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。



「パワハラが起こること」そのものを問題にしているのではなく、  
「パワハラで労働者の就業環境が害されることがないように、必要な措置を講じること」を事業主に義務付けている。

## ○ パワーハラスメントの定義

### <職場におけるパワーハラスメントとは>

- 職場において行われる、以下の①～③までの要素を全て満たすものが該当。

(注) 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。

職場における パワハラ の3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 業務を遂行するに当たって、言動を受ける労働者が行為者に対して<u>抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係</u>を背景として行われるもの</li></ul> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 職務上の地位が上位の者による言動</li><li>・ 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</li><li>・ 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</li></ul>
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 社会通念に照らし、言動が明らかに当該事業主の<u>業務上必要性がない</u>、又はその態様が相当でないもの</li></ul>
③ 労働者の就業環境が害される	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 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、労働者が<u>就業する上で看過できない程度の支障</u>が生じること</li></ul> <p>※ 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</p>

## <「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは> (参考)

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

- 例
  - ・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当な言動
  - ・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、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

▶▶ 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す。

▶▶ なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動等業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワーハラスメントに当たり得ます。

### ポイント

- 個別の事案について職場におけるパワーハラスメントの該当性を判断するに当たっては、②で総合的に考慮する事項のほか、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す。
- 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、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止め等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す。
- 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ましょう。

# ＜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
<b>(1) 身体的な攻撃</b> (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
<b>(2) 精神的な攻撃</b> (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し行う 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し行う 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	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
<b>(3) 人間関係からの切り離し</b> (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
<b>(4) 過大な要求</b> (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
<b>(5) 過小な要求</b> (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
<b>(6) 個の侵害</b> (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

# (3) 事業主として「講じなければならないハラスメント防止措置」

## 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場における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
- 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  
職場における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 ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

## 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、労働者に周知すること
- 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 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

- ← 職場のハラスメント防止のため、事案の有無に関わらずあらかじめ講じなければならない措置
- ← ハラスメント相談があった場合に講じなければならない措置
- ← 全てのハラスメント措置を講じる際に、併せて実施しなければならない措置
- ← 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみに講じなければならない措置

# <具体的な取組手順／事前のハラスメント防止策>

## ステップ1 企業の方針・相談窓口等を決めましょう。

- ハラスメントに対する企業の方針、行為者への懲戒等を決定しましょう。
- 相談窓口を設置し、相談体制を整えましょう。（各種ハラスメントの一元的な相談窓口としましょう。）
- プライバシー保護、不利益取り扱いを行わない旨の方針を決定しましょう。
- 周知の方法を検討しましょう。

## ステップ2 ステップ1について明確化し、全労働者に周知しましょう。

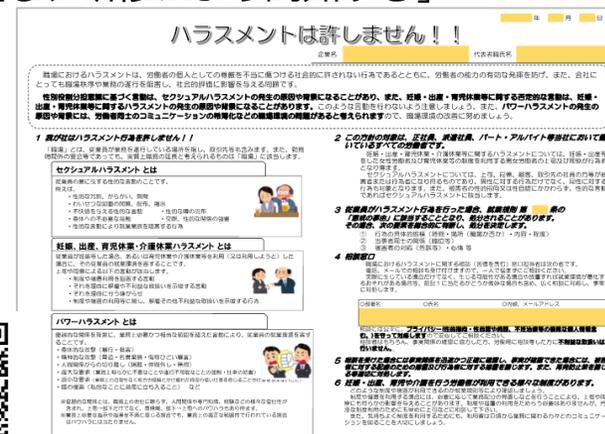
### 明確化・周知の方法の例

(例1) 「就業規則に、明確化しなければならない事項について全て規定し、研修により周知する」

(例2) 「就業規則には、方針及び行為者に対する懲戒内容のみを規定し、ハラスメントの内容や相談窓口等は、**周知用チラシ**に明記し、掲示により周知する」

(例3) 「10人未満の企業で就業規則がないので、ハラスメントについての方針、懲戒の内容等を掲載した資料を作成し、全労働者を集め、説明した上で配付する」

ハラスメントが起こらないようにするためには、就業規則の備えつけや、周知用チラシの掲示だけではなく、定期的研修を実施する等の取組を行うことが効果的です。



<周知用チラシの例>  
(兵庫労働局ホームページに掲載)

## ステップ3 措置が適正に行えているか検証しましょう。

「ハラスメント防止対策チェックシート」をご活用ください。（兵庫労働局ホームページに掲載）

## <相談があった場合の対応例>

相談窓口担当者が相談を受けた場合、必要に応じ人事部門と連携し、迅速に対応します。問題が大きくなる前に早急に対応することで、ハラスメント事案の解決に近づきます。

下図のうち「相談の受付（一次対応）」は相談窓口（相談窓口担当者）が担いますが、それ以降相談窓口がどこまでを担うか、どこから人事部門に引き継ぐかは企業によります。

### 【解決までの流れのイメージ】

#### (1) 相談の受付 (一次対応)

- ・対応方法を明確にする
- ・プライバシーが確保できる部屋
- ・相談者と同性の相談窓口担当者を含む複数名で相談対応する
- ・協力者が不利益な取扱いを受けないことの周知



#### (2) 事実関係の確認

- ・相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行う
- ・意見が一致しない場合には、第三者に事実確認する



#### (3) 行為者・相談者への とるべき措置の 検討・実施

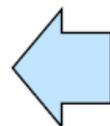
以下内容を考慮して、措置を検討し、決定、実施します。

- ・被害状況
- ・事実確認の結果（人間関係、動機、時間・場所、質・頻度）
- ・就業規則の規定内容
- ・裁判例 等



#### (4) 行為者・相談者への フォローアップ

- ・相談者に企業の取組を説明し、理解を得る
- ・行為者に同様の問題を起こさないようフォロー



#### (5) 再発防止策の 検討・実施

- ・取組の定期的な検証、見直し
- ・研修の実施
- ・メッセージ配信等

## ○ 取組にあたってのポイント

### 1 従業員への周知・啓発を行う場合は

○ 動画を活用した研修等、理解を深める工夫をする

○ 定期的に実施する

・ 少なくとも年1回は実施し、従業員の変動が多い場合は採用の都度行う等、企業の実情に応じて実施する。

「経営者の役目 - 最初の一步はトップの意識改革から」



### 2 事案への対応にあたっては

○ 被害者の主張を丁寧に聴取した上で、行為者等への事実確認を行う

○ 相談対応、事実確認の各場面において、プライバシーに配慮し、情報管理を徹底する

○ 結果は迅速に伝える



「相談窓口の役割 - 相談担当者の心構え -」

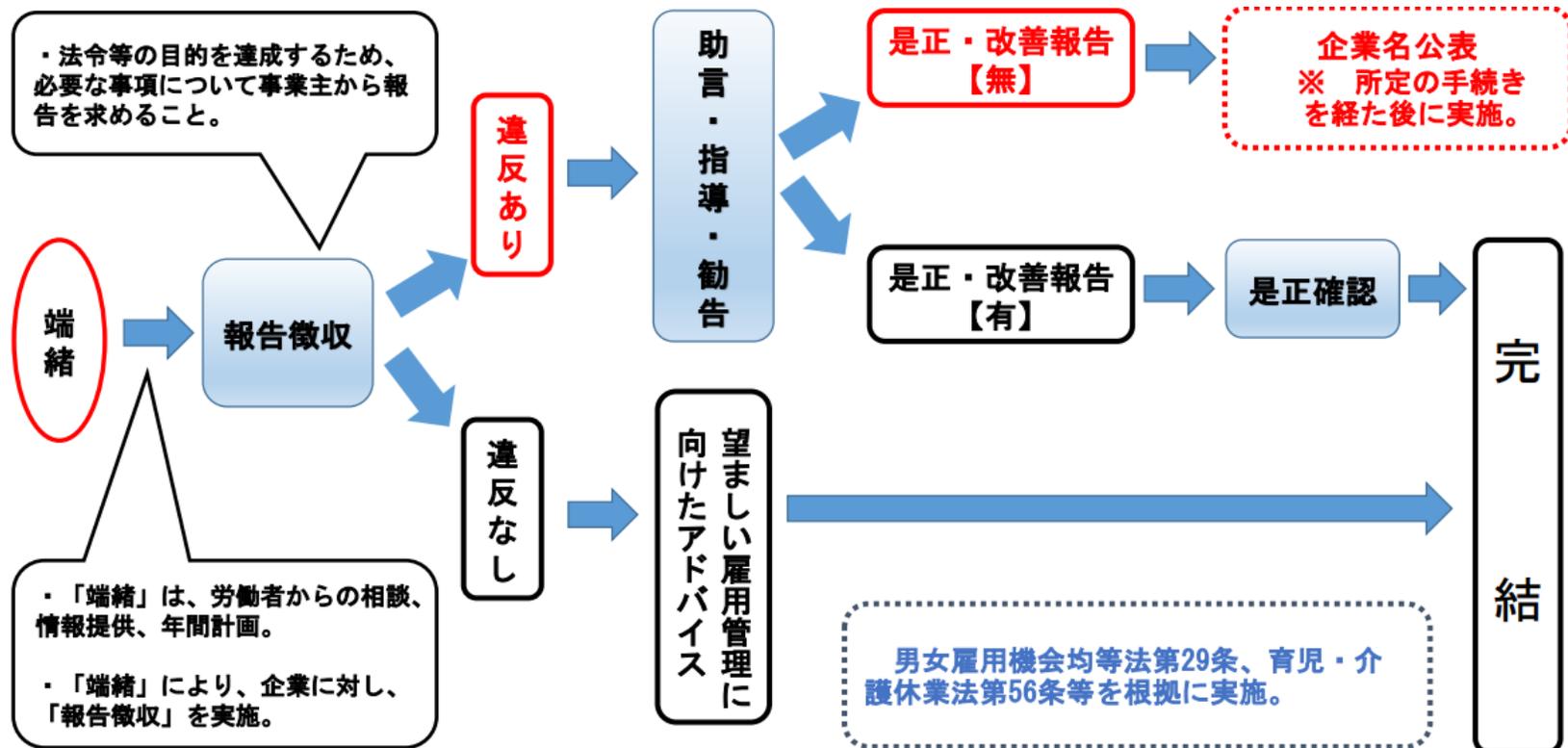


# (4) 労働局の制度 – 法律の施行機関としての対応状況 –

## <兵庫労働局の制度>

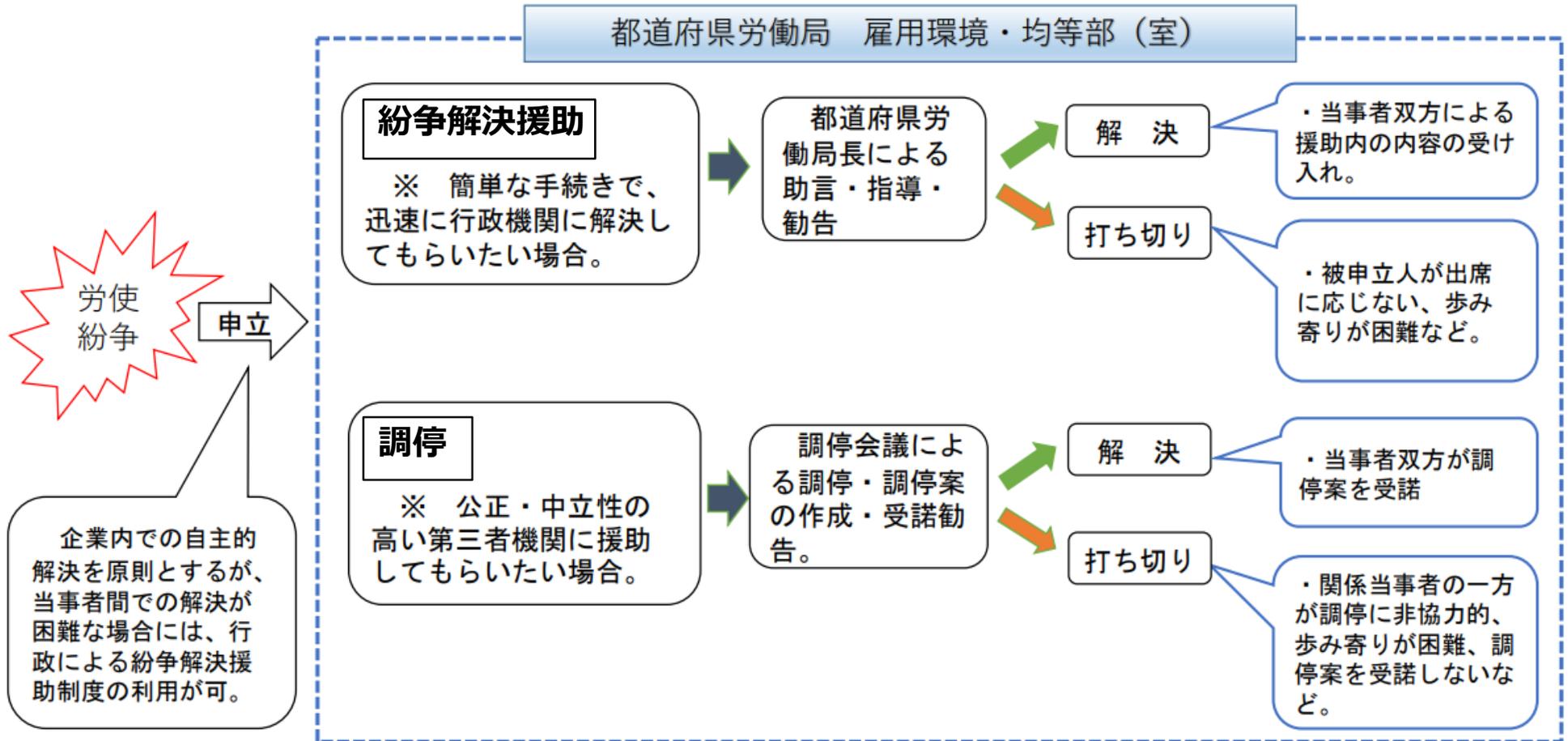
### ① 報告徴収（報告請求）

- 法律の履行確保のために必要な事項について事業主から報告を求めるもの。
- 法律上の規定が履行されていない場合には、事業主に対して助言・指導又は勧告をする。
- 勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。
- 定期的に実施しているほか、労働者からの相談、情報提供等をもとに実施することもある。



## ②紛争解決援助制度・調停制度（行政ADR）

- ・ ハラスメントにかかる労使間の紛争を公正・中立な立場で両者の歩み寄りによる解決を援助する。
- ・ 局長の援助（助言・指導・勧告）と調停会議の2種がある。
- ・ 特徴として公平・中立性、互譲性、簡易・迅速性、無料、プライバシー保護、不利益取扱いの禁止がある。



## 紛争解決援助制度・調停の特徴

### 1 公平・中立性

厳正中立・公正を保ち、法に忠実かつ客観的な立場から援助を実施します。

### 2 互譲性

当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。

### 3 簡易・迅速性

時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。

### 4 無料

紛争解決援助制度・調停は無料で利用できます。

### 5 プライバシーの保護

関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。

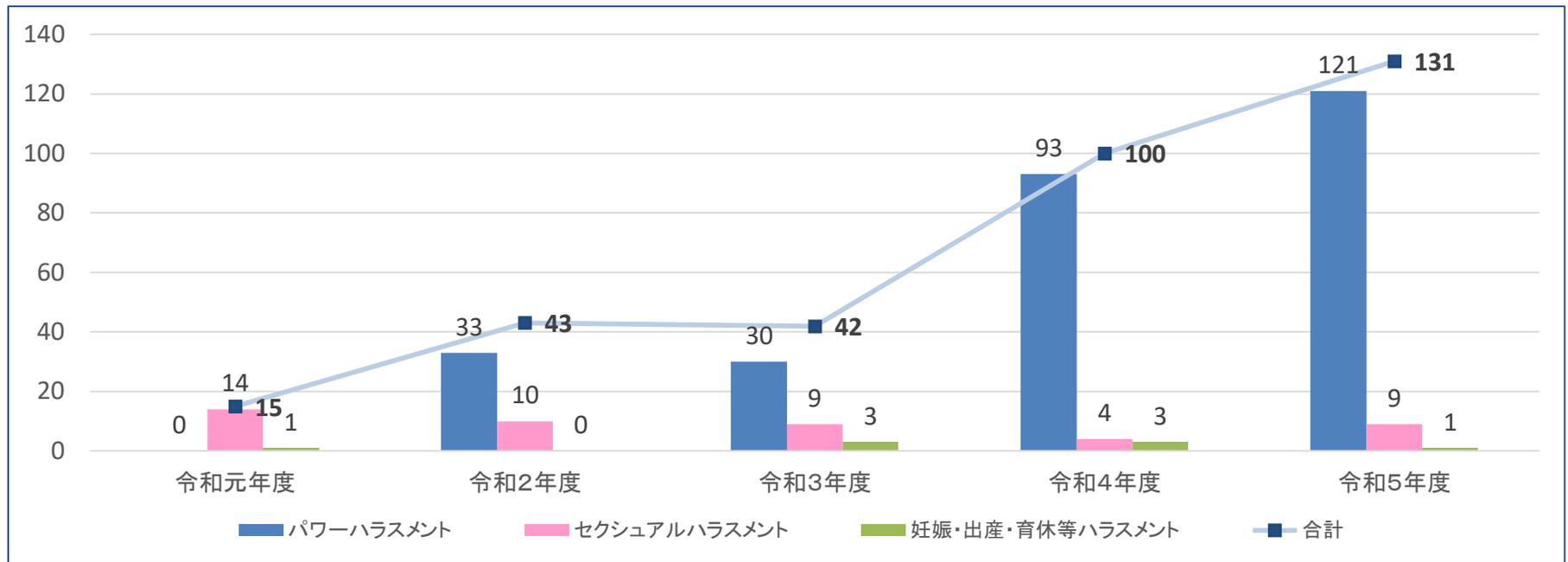
### 6 不利益取扱いの禁止

労働者が都道府県労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

※ **ハラスメントに該当するかどうかは労働局でも判断できず、司法判断となります。**

※ **あくまでも双方が解決を望む場合に上記方法等によって解決を図ります。事業主として職場内でハラスメントがないと認定しており、ハラスメント防止措置等も適切に講じられている場合、事業主側が事実を変えて歩み寄りを図るものではありません。**

## <ハラスメント事案に関する紛争解決援助申出件数>



### <行政ADRを利用した場合の解決方法の例>

#### ・労使双方の話し合い

労使双方が再度話し合いをし双方の誤解を解くことによって解決を図る。

#### ・金銭解決（解決金等）

事実確認について労使双方の見解に隔たりはあるものの、事案解決のために労使双方が納得する金額で解決を図る。

#### ・謝罪による解決

ハラスメント認定していない場合、被害者に不快な思いをさせてしまったことへの謝罪や事業主対応の不備についての謝罪等を行うことによって解決を図る（謝罪を強要することは民事的にトラブルになることもあるため注意が必要）。

#### ・研修等の再発防止の徹底

ハラスメント研修等を実施することによって、今後ハラスメントのない職場環境を作る取組を行うことによって解決を図る。

## 【参考事案 1（被害者からの申立）】

社内異動を拒否したことで、上司からパワハラを受け体調を崩して会社の相談窓口にご相談したが、何も対策を講じてもらえない。約1年経過した時点で、コンプライアンス窓口の弁護士から、事実確認をした結果パワハラと認められないと回答が来た。申立人はその回答に全く納得がいけないため、紛争解決援助の申立をするに至った事案。

## 【申立人が主張するパワハラの内容】

- ・部長が繰り返し、長時間にわたり他部門への異動を申立人に対し迫ったこと。
- ・相談者が部長に対し、「移動に関して、移動先の所属長に直接相談をしたい。」旨を申し出たところ、移動先所属長への接触を禁止されたこと。
- ・申立人が異動に難色を示し続けたところ、部長から「今後あなたに重要な仕事を与えると思いますか。」旨の発言があったこと。

## 【申立人の要望事項】

- ①パワハラ行為者である部長からの直接の謝罪 ②精神科への通院にかかった医療費の補填

## 【会社の対応】

- ・事業主への聴取の際に持参した資料により、ハラスメント防止措置について確認を行ったところ、事業主は指針に定められているハラスメント防止措置及び再発防止措置を講じており、法律上の違反は見られなかった。
- ・事実確認に1年ほどの期間を要したことに対する会社側の理由としては、申立人がメンタル不調となり、論理的な話し合いが難しい状態であったことや、自傷行為を行うこともあったことため、これに配慮をしていたからである。
- ・しかし、事実関係の調査に約1年の期間を要した理由について、申立人への丁寧な説明はなかったこと。また、その回答が申立人が納得できる内容ではなかったことが紛争を深める要因となったと思料される。

## 【援助の結果】

援助の過程の中で、パワハラの実事確認について社内で再調査が行われ、会社の最終判断としての文書回答が示された。回答については、申立人が主張する事項がパワハラに該当するとは認められない旨の判断を変更するものではなかった。会社側は、パワハラに該当しない以上治療費の補填はできないが、申立人を傷つけてしまった部分については、当該上司からの自発的な謝罪を行うことを提示する等、会社の最終判断を損なわない形で一定の譲歩案を示した。しかし、申立人はその回答や、会社が行った事実確認の内容に不満があり、提示された譲歩案には納得ができなかった。結果として、双方の歩み寄りがみられなかったことから援助を打ち切り終了することとなった。

## 【参考事案2（行為者とされた者からの申立）】

申立人は、社長と面談をした際に突然、「職場においてパレットで大きな音を立てる、大声を出すことはパワハラ行為である」と言われたので、申立人はそのような言動には心当たりがないと伝えた。

その後、社長からいきなり嚴重注意という趣旨の書面を渡された。

書面には「申立人が職場においてパワーハラスメントを行い、反省の色も無いため、減俸処分を行い、嚴重注意とする」といった旨が書かれていた。

申立人に対し何の説明や話し合いも無く、社長から一方的にパワハラ行為者扱いされ、処分を受けたことによる精神的ショックで退職を余儀なくされたことへの補償を求めて紛争解決援助の申立をするに至った事案。

## 【申立人が主張するパワハラの内容】

- ・不当にパワハラ加害者として処分され、精神的苦痛を受けたこと。
- ・パワハラ行為者として処分を受けたことを実名を挙げて社内で公表され、申立人のプライバシーが侵害されたこと。
- ・なお、パワハラと言われて思い当たることは昨年、業務で使用するコンプレッサーで他の労働者の耳に空気を当てたことは認める。今回の処分はその件に関するものかは社長からの説明が無く不明である。

## 【申立人の要望事項】

- ①事業場が申立人をパワハラ行為者として断定し、処分を決定した理由や根拠、減俸の具体的内容についての説明。
- ②会社の行為によって被った精神的苦痛に対する慰謝料として210万円の支払い。（後日、100万円に譲歩）

## 【会社の対応】

- ・法律上義務付けられているハラスメント防止措置は講じていなかったが、援助の過程で労働局より説明を行い、結果として法違反状態は是正された。

## 【援助の結果】

ハラスメント防止措置が講じられていないことについては、法違反状態の是正のため、適切に措置を講ずるよう労働局より指導を行った。

また、会社の防止措置が不十分であったことを考慮し、申立人の要望事項に対して歩み寄りを図るよう説明した。

結果としては、申立人をパワハラ行為者として断定し、処分を決定した理由や根拠、減俸の具体的内容についての説明は会社より行われたものの、労使双方の主張の対立は解消されなかった。

しかし、金銭支払について、満額の退職金と解決金100万円を合わせた630万円で合意が行われたことから、本件は解決となった。

## (5) 相談窓口・関連サイト等

- **兵庫労働局ホームページ** <https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/>
  - ・ ハラスメント防止のチラシ例
  - ・ ハラ防止対策チェックシート等掲載
- **ハラスメント悩み相談室（厚生労働省委託事業）** <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp>
  - ・ カスタマーハラスメント・就活ハラスメントの相談窓口
  - ・ メール及びLINEのみ（電話なし）
- **あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）**
  - ・ パワーハラスメント対策導入マニュアル
  - ・ 管理職向け、労働者向け研修資料及び自習用テキスト
  - ・ 相談受付票、行為者聞き取り票
  - ・ 社内アンケート例
  - ・ 企業取組事例
  - ・ 裁判例の解説
  - ・ **動画（育児休業等ハラスメント、パワハラ、セクハラ、カスタマーハラスメント等の動画を多数掲載しています）**



## 2. 改正・新設された雇用環境・均等関係の法令

### ◆ [改正] (令和7年4月1日より順次施行)

- ・ 育児・介護休業法
- ・ 次世代育成支援対策推進法

(1) 育児・介護休業法の改正 (概要)

(2) 次世代育成支援対策推進法の改正 (概要)

(3) 相談窓口・関連サイト等

# (1) 育児・介護休業法の改正 (概要)

## 施行日：令和7年(2025年)4月1日

- 1 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- 2 子の看護休暇の見直し
- 3 育児のためのテレワークの努力義務化
- 4 育児休業取得状況の公表義務の拡大
- 5 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

## 施行日：令和7年(2025年)10月1日

- 1 柔軟な働き方を実現するための措置
- 2 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化

## 1 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

### 改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



### 改正後

- **小学校就学前の子**を養育する労働者が請求可能に

## 2 子の看護休暇の見直し

### 改正前

#### 【名称】

- 「子の看護休暇」

#### 【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

#### 【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

#### 【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下



### 改正後

#### 【名称】

- 「子の看護**等**休暇」

#### 【対象となる子の範囲】

- **小学校3年生修了までに延長**

#### 【取得事由】

- **感染症に伴う学級閉鎖等**
- **入園(入学)式、卒園式** を追加

#### 【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) を撤廃し、**(2)のみに**  
(週の所定労働日数が2日以下)

※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）と変更ありません。

### 3 育児のためのテレワークの努力義務化

● 3歳に満たない子を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主の**努力義務**となります。

● 3歳までの**短時間勤務制度**を講ずることが**困難な場合**の**代替措置**に、**テレワーク**が追加されます。

### 4 育児休業取得状況の公表義務の拡大

・従業員数300人超の事業主は、育児休業等の取得の状況を公表しなければなりません。

改正前

【対象】

● 従業員数**1,000**人超の事業主



令和7年4月1日～

【対象】

● 従業員数**300**人超の事業主

・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②。

① 育児休業等の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{aligned} &\text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ &+ \\ &\text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ &\text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{aligned}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

## 5 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

### ① 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（※）（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付に関すること ※ <u>介護両立支援制度等</u> i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置
個別周知・意向確認の方法	①面談（オンラインも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ。

○個別周知と意向確認は、介護休業申出や介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

#### 留意

「意向確認」の措置とは、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものです。

※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味していません。

## ② 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階(40歳等)に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければなりません。

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日(誕生日の前日)の属する年度(1年間) ② 労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(前ページ参照) ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付に関すること ※ 併せて介護保険制度について周知することが望ましい。(次ページ参照)
情報提供の方法	①面談(オンラインも可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

介護休業及び介護両立支援制度等について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい。

- ① 介護休業制度は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するもの
- ② 介護休暇制度は、介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するためのもの
- ③ 所定労働時間の短縮措置等その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの

望ましい

### ③ 介護休業及び介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置

介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。（複数の措置が望ましい）

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の**取得促進に関する方針の周知**

### ④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

■ 介護休暇についても、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき**除外する仕組みを廃止**します。

※ 週の所定労働日数が2日以下の労働者は、引き続き労使協定の締結により対象外とできます。

### ⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務化

■ **要介護状態の対象家族**を介護する労働者が、**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主の**努力義務**となります。

## 1 柔軟な働き方を実現するための措置

### ① 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

事業主は、**3歳以上、小学校就学前の子**を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から**2以上の制度を選択して措置**する必要があります。

- 事業主が措置を選択する際、過半数労働組合（ないときは労働者の過半数代表者）からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- **労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。**

【選択して講ずるべき措置（**両立支援制度等**）】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 新たな休暇の付与(10日/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ 引き続き雇用された期間が1年未満の労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者は、労使協定の締結により対象外とできます。

## ②事業主が選択した制度について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として**選択した制度（対象措置）**に関する以下の事項の**周知**と**制度利用の意向の確認**を、**個別**に行わなければなりません。

周知時期 (対象労働者)	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上） ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・ 意向確認の方法	①面談（オンラインも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ。

- 個別周知と意向確認は、対象措置の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、**取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

望ましい

家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象制度の利用期間中など）にも**定期的に面談**を行うことが望ましいものです。

留意

「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけ**を行えばよいものです。 ※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

## 2 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化

### ①妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向**を**個別に聴取**しなければなりません。

対象労働者 (意向聴取の時期)	①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	①面談（オンラインも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ。

望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、意向の聴取を行うことが望ましいものです。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

## ②聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、前ページにより聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません（配慮義務）。

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

### 【具体的な配慮の例】

- ・勤務時間帯・勤務地にかかる配置
  - ・業務量の調整
  - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
  - ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましいものです。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましいものです。

## (2) 次世代育成支援対策推進法の改正 (概要)

### 1 法律の有効期限の延長

**施行日：公布の日（令和6年（2024年）5月31日）**

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、  
**令和17年（2035年）3月31日までに延長**されました。

### 2 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務化

**施行日：令和7年（2025年）4月1日**

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務となります。  
（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

● 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等  
**(PDCAサイクルの実施)**

● 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に策定（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。
- ・一般事業主行動計画策定・変更届（様式第1号）も令和7年4月1日から改正されます。

# (3) 相談窓口・関連サイト等

## ■兵庫労働局 仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口

育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。

### 兵庫労働局雇用環境・均等部 指導課

場 所 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15F  
電話番号 TEL 078-367-0820  
受付時間 8時30分～17時15分



【兵庫労働局ホームページ】  
各種パンフレットや様式例、  
就業規則の規定例などをダウ  
ンロードできます。



兵庫労働局 育児・介護休業法 検索

## ■育児・介護休業制度に関して分かりやすく説明した厚生労働省の特設サイトはこちら

### 「育児休業制度特設サイト」

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/)

### 「介護休業制度特設サイト」

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/)



従業員への育児・  
介護休業制度等の  
周知や説明にぜひ  
ご活用ください。

## ■イクメンプロジェクト

仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や、  
男性の育児休業取得促進セミナーなど  
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



## ■仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン

仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要が  
ある背景や進め方のポイントなどをまとめています。【経済産業省】

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo/kaigo\\_guideline.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html)



## 2. 改正・新設された雇用環境・均等関係の法令

### ◆ [新設] (令和6年11月1日施行)

#### ・ フリーランス法

(1) フリーランスへの業務委託の現状

(2) 法律の趣旨・目的

(3) 法律の対象

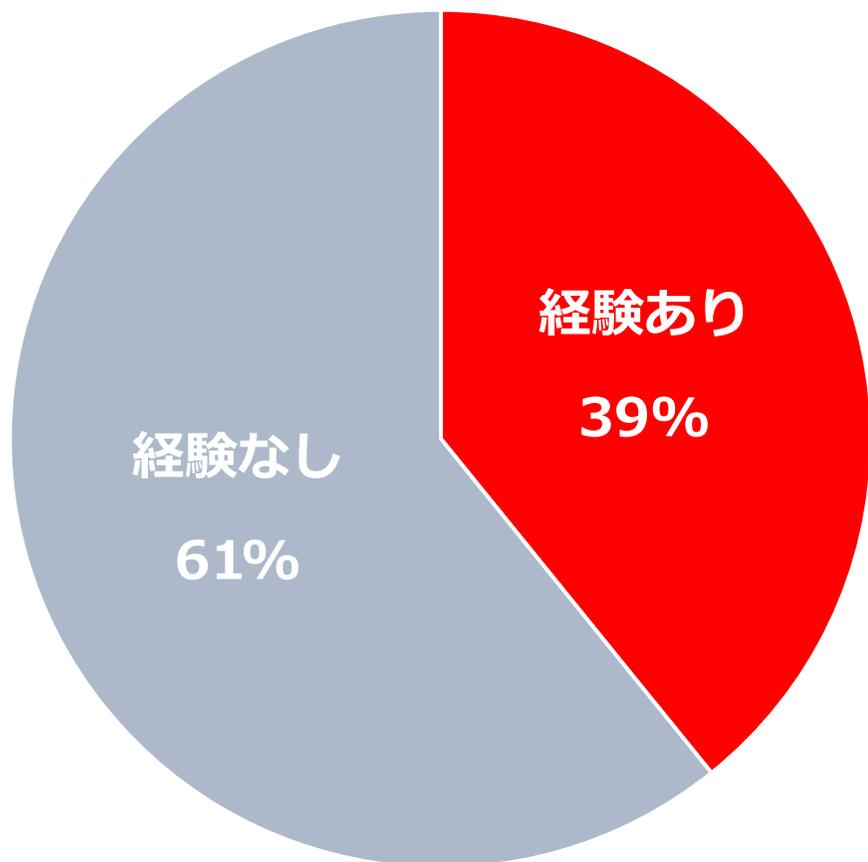
(4) フリーランス法 (概要)

(5) 相談窓口・関連サイト等

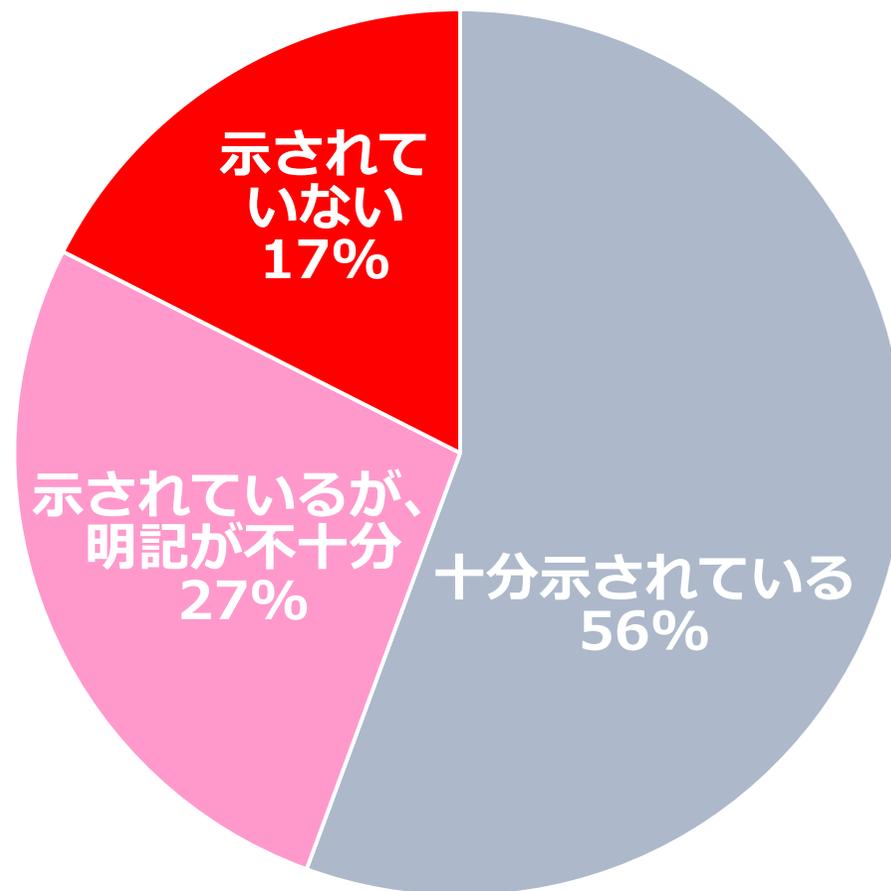
# (1) 業務委託取引の現状

➤ 近年、働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方が普及

納得できない行為を受けた経験



取引条件や業務内容の提示状況



## (2) 法律の趣旨・目的

- 発注事業者とフリーランスの業務委託に係る取引全般に妥当する、業種横断的に共通する最低限の規律

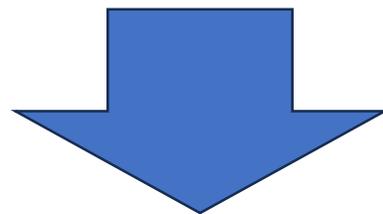
### 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (フリーランス法)

**取引の適正化**

**就業環境の整備**

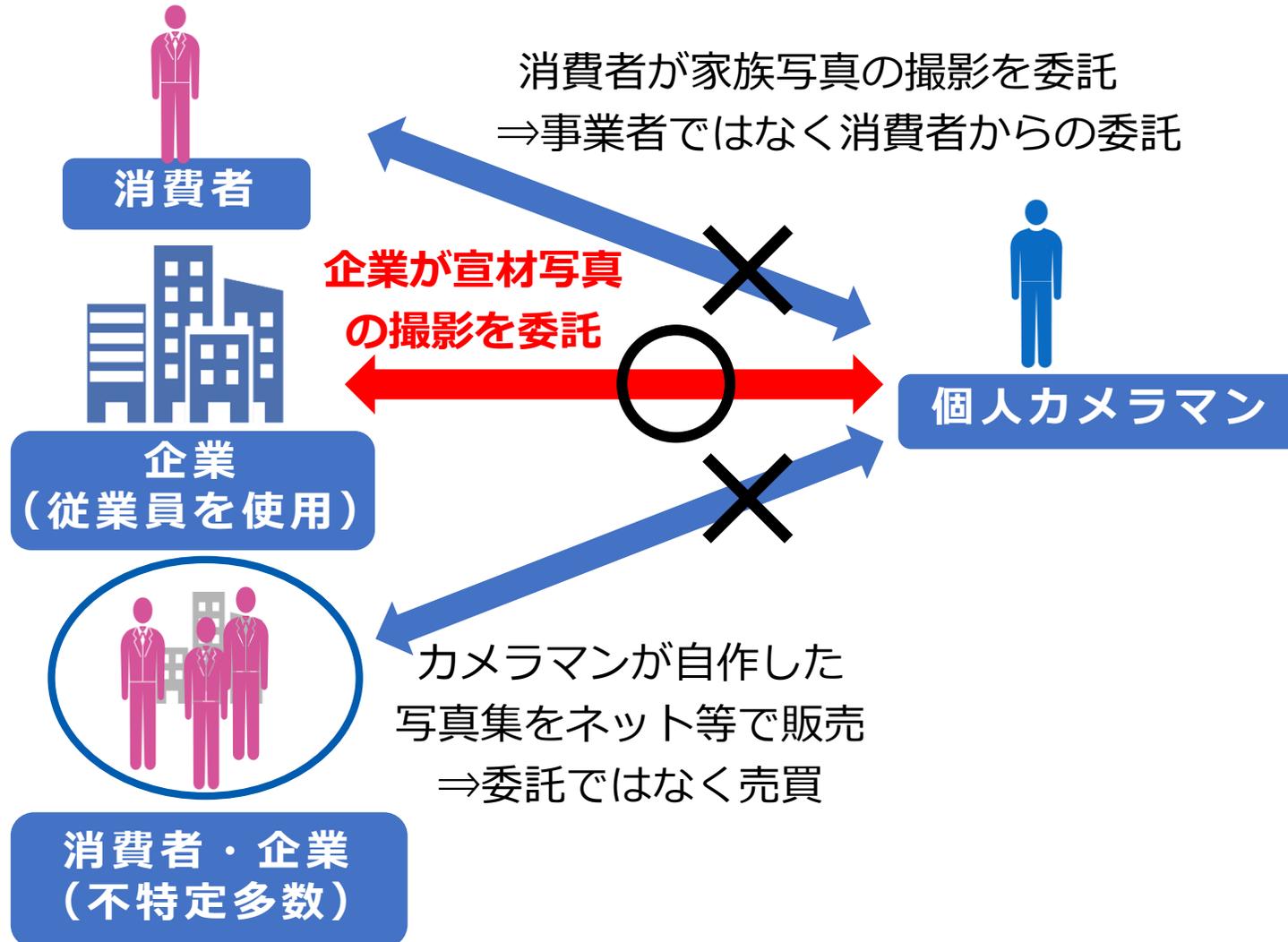
### (3) 法律の対象

- 対象となる当事者・・・(特定) 業務委託事業者  
特定受託事業者 (フリーランス)
- 対象となる取引・・・業務委託



**事業者間 (BtoB) における委託取引** が対象

# (例) 個人のカメラマンが 様々な仕事を行う場合



- 従業員を使用せず一人の「個人」として業務委託を受けるフリーランスと、従業員を使用して「組織」として業務委託をする特定業務委託事業者（発注事業者）との間の業務委託に係る取引に適用
- 「従業員を使用」とは…

週所定労働時間が20時間以上

かつ

継続して31日以上の雇用

※ 上記はフリーランス法に限った考え方です。

短時間・短期間の雇用であっても、労働基準法等では「労働者」（従業員）に該当します。

## (4) フリーランス法 (概要)

### 取引の適正化

#### ① 書面等による取引条件の明示

業務委託をした場合、書面等により、直ちに、取引条件を明示しなければならない  
(業務内容、報酬の額、etc...)

※①のみ  
フリーランス同士の  
取引も対象!

#### ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払い

発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払わなければならない

#### ③ 禁止行為

フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、7つの行為をしてはならない  
(受取拒否、報酬の減額、etc...)



## ④ 募集情報の的確表示

広告等にフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、

- ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならない
- ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならない

## ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮

6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護等と業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならない

(例) 子の急病による納期の変更

介護のために一部業務をオンラインに切り替え

6か月未満は  
努力義務!

## ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備

フリーランスに対するハラスメント行為に関し、必要な措置を講じなければならない

(例) ハラスメントを行ってはならない旨の方針の周知・啓発  
相談や苦情に適切に対応するための体制の整備 等



## ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示

6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、

- ・原則として30日前までに予告しなければならない
- ・予告の日から解除日までフリーランスから理由の開示の請求があった場合には開示しなければならない

## (5) 相談窓口・関連サイト等

### ○ 取引の適正化 (①、②、③)

公正取引委員会 近畿中国四国事務所

**06-6941-2206**

(管轄区域：兵庫県、大阪府、京都府、滋賀県、奈良県、和歌山県、福井県)

又は 近畿経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室

**06-6966-6037**

(管轄区域：兵庫県、大阪府、京都府、滋賀県、奈良県、和歌山県、福井県)

### ○ 就業環境の整備 (④、⑤、⑥、⑦)

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課

**078-367-0820**

### ○ フリーランス・トラブル110番

**0120-532-110** (受付時間9:30~16:30 土日祝を除く)

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律  
(フリーランス・事業者間取引適正化等法)パンフレット

## ここからはじめる フリーランス・事業者間 取引適正化等法

令和6年11月1日施行



内閣官房

公正取引委員会  
Japan Fair Trade Commission

中小企業庁

厚生労働省  
Ministry of Health Labour and Welfare

## フリーランス<sup>(※)</sup>の皆さまへ

(※)特定受託事業に従事する方

### 令和6年11月から 労災保険に特別加入できるようになります

(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行日から加入できます)

#### 特別加入制度とは

労災保険は、労働者が仕事または通勤によって被った災害に対して補償する制度です。労働者以外の方でも、一定の要件を満たす場合に任意加入でき、補償を受けることができます。これを「特別加入制度」といいます。

#### 特別加入のメリット

労災保険に特別加入することにより、仕事や通勤中のケガ、病気、障害または死亡等に対して、補償を受けられます。

#### 給付内容

労災保険給付では、ケガ等の治療に必要な給付や、ケガ等で休業する際の休業期間の給付、治療後に障害が残った場合の給付、お亡くなりになった場合の遺族への給付等が支給されます。

#### 対象

「フリーランス(特定受託事業者<sup>※1</sup>)が企業等(業務委託事業者<sup>※2</sup>)から業務委託を受けて行う事業(特定受託事業)」または「フリーランスが消費者(業務委託事業者以外の者)から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業」(他に特別加入可能な事業または作業を除く)が対象となります。

今回の対象業務について、このリーフレットでは「特定フリーランス事業」と言います。

- (※1) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)に規定する、業務委託の相手方である事業者であって、従業員を使用しないもの
- (※2) 業務委託を行う事業者

詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

厚生労働省  
Ministry of Health Labour and Welfare

都道府県労働局・労働基準監督署

フリーランス、個人事業主などで  
契約・お仕事上のトラブルに  
お悩みの方へ

相談料  
無料

相談から解決まで、  
弁護士がワンストップでサポートします!

相談無料 秘密厳守 匿名相談可  
対面・Web相談可 和解あっせん手数料費用無料

受付時間  
9:30~16:30(土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに相談ください!

- 1 あいまいな契約  
報酬が明示されない状態での作業進行、口頭でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。
- 2 報酬の未払い  
報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、音信不通。
- 3 ハラスメント  
精神的な攻撃や契約にない作業の強要、一方的な契約の解消などのパワーハラスメント行為。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する  
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽にご相談ください

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの資格をサポートします!

フリーランス・トラブル110番  
発注事業者 第二次取組推進委員会  
運営にあたっては、フリーランスに関する関係団体(内閣府 公正取引委員会・厚生労働省 中小企業庁)と連携しています。  
全国あつちんの中小企業支援活動  
〒110-0013 東京都千代田区新大塚1-1-1 日本橋本町ビル

0120-532-110  
通話料/受付時間 9:30~16:30(土日祝日を除く)  
help@freelance110.jp  
対面やWeb(ビデオ通話)でもご相談も受け付けています。

公式サイトはコチラ  
https://freelance110.mhlw.go.jp  
公式サイトでは具体的な事例や相談の受け方などから検索していただけます。

フリーランス・トラブル110番は、厚生労働省より第二次取組推進委員会が委託して運営しています。

## ☆厚生労働省HP特設ページ

「フリーランスとして業務を行う方・  
フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」

厚労省 フリーランス 検索

