

職場のハラスメント対策について

育児休業等に関するハラスメント対策に取り組みましょう 令和4年4月1日より、全ての企業にパワーハラスメント防止措置が義務付けられています

> 兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課

- 1 職場のハラスメント対策の法的位置づけ
- 2 職場のハラスメントの内容
- 3 事業主として講じなければならない措置等
- 4 取り組みにあたってのポイント
- 5 ハラスメント対策に関する相談窓口・サイト等



1 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

男女雇用機会均等法

第11条 セクシュアルハラスメント対策(平成11年4月1日施行)

第11条の3 妊娠・出産等に関するハラスメント対策(平成29年1月1日施行)

育児・介護休業法

第25条 **育児休業等に関するハラスメント対策**(平成29年1月1日施行)

労働施策総合推進法

第30条の2 パワーハラスメント対策 (令和2年6月1日施行 ※令和4年4月1日から全企業が義務)

2 職場のハラスメントの内容 ①

<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に対する労働者の対応によりその 労働者が労働条件にお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。

<妊娠・出産に関するハラスメントとは>

職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者の就業環境が害されること。

<例>

・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と何度も言われた。

<育児休業等に関するハラスメントとは>

職場における上司・同僚からの言動により、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。

<例>

- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定は低くする」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た。
- ※ 男性の父性(パタニティ)に対するハラスメント、いわゆるパタニティハラスメント (パタハラ)はこれに含まれる。

2 職場のハラスメントの内容 ②

<パワーハラスメントとは>

- 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、①~③までの要素を全てみたすもの。
 - → 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。

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	 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) 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
② 業務上必要かつ相当 な範囲を超えた言動	○ 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
③ 労働者の就業環境が害される	 ○ 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 ○ 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

○ 個別の事案の判断に際しては、<u>相談窓口の担当者等が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</u>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。

<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。

<u>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</u>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

		※例は愛越的な関係を育意として行われたものであることが則提
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
(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

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」等①

講じなければならない措置

(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

<u>(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</u>

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



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」等②

事業主に相談した労働者等に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が「自身がハラスメント被害で困っている」「職場でハラスメントが起こっている」等の相談を行ったことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由として、**解雇その他不利益な取扱い**をしてはなりません。

<解雇その他不利益な取扱いの例>

- 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
- 不利益な配置の変更を行うこと

4 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

(参考) 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) のおすすめ動画

- ・「パパの育児休業取得等ハラスメントの実態」(9分09秒)
- ・「あなたの職場でこんなシーンを見かけませんか 成績不振社員への叱咤激励」(3分07秒)
- ・「仕事中にネットサーフィンをやっているようです(不真面目な社員への指導の仕方の例)」(4分50秒)
- ・「周囲の人がハラスメントに気づいて止める『見て見ぬふり』やめて行動を!」(9分21秒)
- ・「声をあげないことがハラスメント」(10分59秒)
- ・「SNSで起きたセクシュアルハラスメント」(6分33秒)
- ・「マタニティハラスメントの現実」(3分49秒)
- ・「カスタマーハラスメント」(4分39秒)





○ 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。
- 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

ハラスメント対策に関する相談窓口・サイト等 5

〇兵庫労働局 相談窓口(雇用環境・均等部 指導課)

電話 078-367-0820 平日 9:00~17:00

〇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
- パワハラ防止対策チェックシート等掲載







〇八ラスメント悩み相談室(厚生労働省委託事業)

電話 0120-714-864 (ナイヨ ハラス)

(月) \sim (金) 17:00 \sim 22:00

(十)・(日)10:00~17:00 ※祝日・年末年始除く

https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/



○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・・・裁判例の解説

社内アンケート例

- 企業取組事例
- 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)



