
職場でのハラスメントの防止に向けて

- 妊娠・出産、育児休業等ハラスメントとは
- セクシュアルハラメントとは
- パワーハラスメントとは
- 事業主が取り組むこと

厚生労働省 石川労働局雇用環境・均等室

(資料出典:厚生労働省)

I 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントとは

1-1. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する法律

＜男女雇用機会均等法＞（第11条の3）

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該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事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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。**

＜育児・介護休業法＞（第25条）

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該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。**

1-2. 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントとは

「**職場**」※1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**」※2や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」※2等の就業環境が害されることです。

- ※1 「**職場**」…通常就業している場所以外でも、出張先や参加が強制されている宴会なども含みます。
- ※2 「**労働者**」とは…正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

1-3. 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの内容

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。

制度等の利用への嫌がらせ型の例

- ✓ 産休の取得について上司に相談したところ、「**休みをとるなら辞めてもらうしかない**」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、取得を諦めざるを得ない状況になっている。
- ✓ 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「**自分なら請求しない。あなたもそうすべき**」と言われ、「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

状態への嫌がらせ型の例

- ✓ 上司に妊娠を報告したところ、「**他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない**」と言われた。
- ✓ 上司・同僚から「**妊婦はいつ休むかわからないから、仕事は任せられない**」と雑用ばかりさせられている。

1-4. 妊娠・出産・育児休業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**」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。**

<参考> 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い

<男女雇用機会均等法> (第9条第3項)

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

<育児・介護休業法> (第10条)

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をし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。

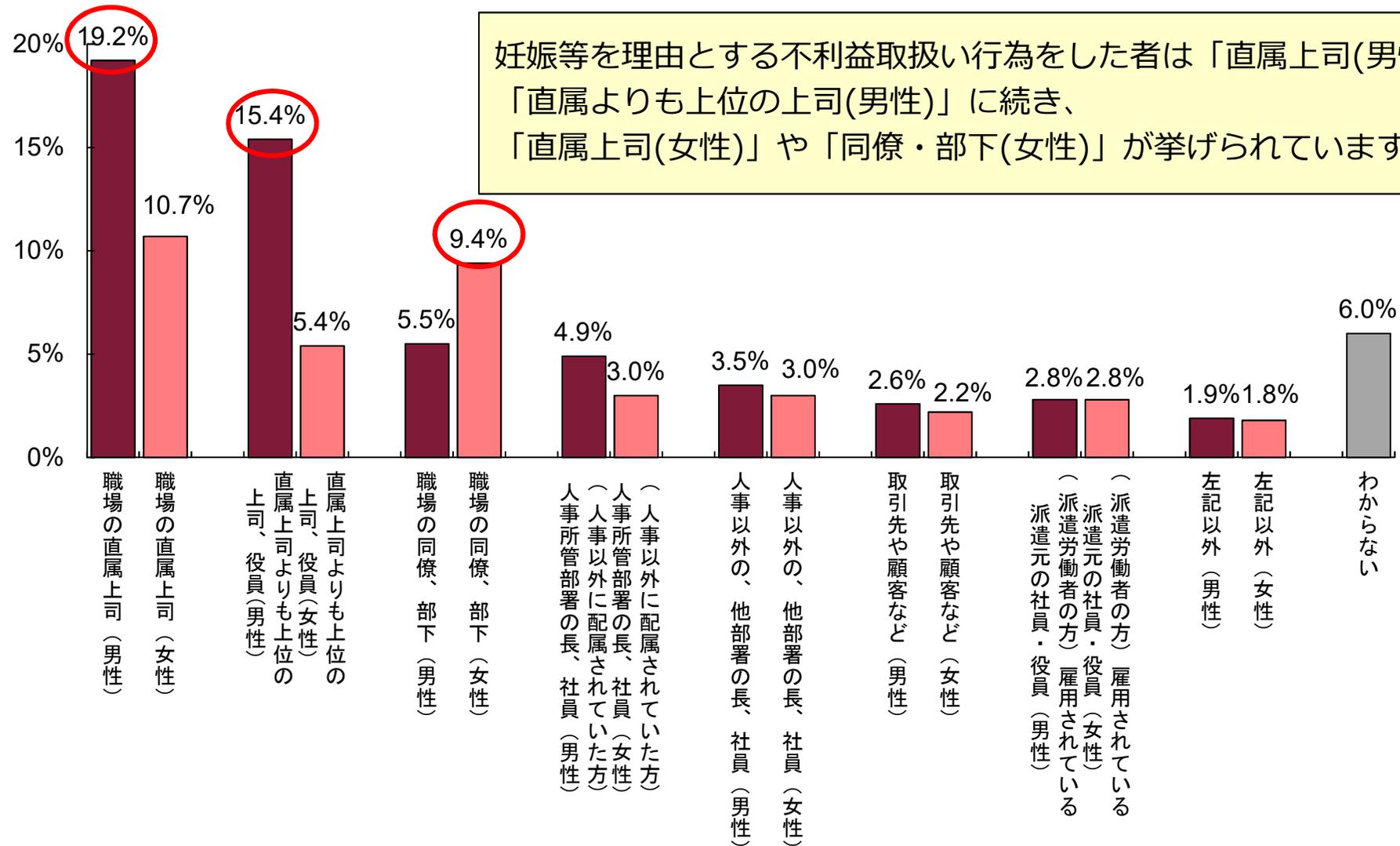
※育児休業の他、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止

(育児・介護休業法第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

「妊娠・出産」「育児休業・介護休業の申出や取得」を理由とする不利益取扱いの例

妊娠や出産したこと、育児休業・介護休業の申出や取得などを理由として、
解雇すること、降格させること、不利益な配置変更、
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、等

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



資料出所：JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査（従業員調査、ウェブ調査）」（平成27年）

Ⅱ セクシュアルハラスメントとは

2-1. セクシュアルハラスメントに関する法律

男女雇用機会均等法第 11 条では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

＜男女雇用機会均等法＞（第 11 条）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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。**

2-2. 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です。

「**職場**」 「**労働者**」についてはP.1 参照

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。

また、被害を受ける者の性的指向※1や性自認※2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。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性別に関する自己認識

「**性的な言動**」の例

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと など

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、性的な内容の噂を流すこと、食事やデートなどへの執拗な誘い など

2-3.セクシュアルハラスメントの内容

セクシュアルハラスメントには「対価型」と「環境型」があります。

対価型セクシュアルハラスメント

- ✓ 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、その労働者を解雇すること。
- ✓ 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、その労働者について不利益な配置転換をすること。

環境型セクシュアルハラスメント

- ✓ 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ていること。
- ✓ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

2-4. セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について

「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識※に基づいた言動は、セクシュアルハラスメントの原因や背景になってしまう可能性があります。

※性別役割分担意識：「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別に基づく役割意識

- ✓ 「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」
- ✓ 結婚、体型、容姿、服装などに関する発言 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、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアル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。

2-5. 職場におけるハラスメントを考える



以下のものは職場におけるハラスメントに該当するでしょうか。該当すると思うものを選び、その理由を考えてみてください。

1. 上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。

該当する ・ 該当しない

2. 2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？ 図々しい」とたびたび嫌みを言う。

該当する ・ 該当しない

3. 育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。

該当する ・ 該当しない

4. 男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。

該当する ・ 該当しない

5. 独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。

該当する ・ 該当しない

■ 解説

1. 上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。
⇒妊娠したことを理由として、解雇など不利益取扱いを示唆する言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。
2. 2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？ 図々しい」とたびたび嫌みを言う。
⇒同僚が繰り返し、継続的に育児休業の取得を阻害するような発言をすることは、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。
3. 育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。
⇒上司が短時間勤務を利用している労働者に対し、継続的に嫌がらせをすることは妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。
4. 男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。
⇒上司の性別役割分担意識に基づく言動と考えられます。言われた女性労働者や周囲の人たちが不快と感じればセクシュアルハラスメントに該当する可能性もあります。
5. 独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。
⇒職場におけるセクシュアルハラスメントは、同性に対するものも含まれます。性的な冗談やからかいなどで就業環境が害されることは、セクシュアルハラスメントに該当します。



2-6. セルフチェック

	チェック項目	✓
1	子どもが小さいうちは母親は家庭で育児に専念すべきだと、職場で発言したことがある。	
2	妊娠した女性社員からの申出がない場合は、業務内容について配慮する必要はないと思う。	
3	一人目までは仕方ないが、二人目、三人目の産休・育休は、正直迷惑だと思う。	
4	今の職場において、育休中の代替を補うのは難しいので、現在のメンバーに頑張ってもらわなければならないと思う。	
5	自分の職場では、特定の社員にしかわからない仕事が多く、業務を把握できていない。	
6	女性社員を「○○ちゃん」と呼ぶのは親しみの表れであり、他意はない。	
7	「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと、つい言うことがある。	
8	女性であるだけで、掃除や私用を強要することがある。	
9	会社の懇親会の席で、お酒のお酌や隣に座ることを無理やりさせることがある。	
10	部下の性的な事柄について、職場で話題にしてからかったりしたことがある。	

セルフチェックの解説

1. 自分の考えを述べるだけでは妊娠・出産等に関するハラスメントに直ちに該当するものではありませんが、妊娠・出産した女性労働者や、妻が出産した男性労働者の前でこのような言動を行うことは、制度の利用を阻害するものとしてハラスメントになり得ます。
2. 軽易業務への転換や深夜業の免除など妊婦への措置は原則本人から請求するものですが、妊娠した女性労働者が諸制度を利用しやすいよう、皆が社内制度を理解しましょう。なお、労働基準法に基づき、一定の重量を超える物を運ぶ作業など、申し出がなくても妊娠した女性労働者を就かせてはならない業務があるので注意しましょう。
3. 単にこのような考えを持つにとどまらず、職場で妊娠・出産等、育休等に関する否定的な言動を行うことは、ハラスメントの発生の原因や背景となり得ます。また、育休等を取る労働者に対してこのような言動を直接行う場合は、ハラスメントになり得ます。
4. 会社が、産休・育休中、特定の社員に負担が偏らないよう業務配分等の配慮を行うことは、事業主が講ずべきハラスメント防止措置に含まれます。
5. 業務の「見える化」をしておくことで、産休・育休などに対応しやすくなります。
6. 女性だからという理由で「○○ちゃん」と呼びかけるというのは、会社で共に仕事をする人として尊重していない意識が背景にあることがあります。そのような意識はセクハラにつながる可能性があります。また、自分では親しみをこめたつもりであっても、呼ばれた方は不快に感じていることもありますので注意しましょう。
7. 性別役割分担意識に基づく発言と考えられます。セクハラの原因となり得る可能性がありますので、無意識のうちに発言していないか振り返ってみましょう。
8. 性別役割分担意識に基づく行動です。セクハラの原因となり得るだけでなく、配置における業務の配分にあたって、男女差別を禁じている男女雇用機会均等法に違反する可能性もあります。
9. セクハラの原因、背景となり得ます。日頃からセクハラを発生させない言動を心掛けましょう。
10. 性的な事柄をからかうことは、異性でも同性であっても、セクハラに該当します。

Ⅲ 職場のパワーハラスメントとは

3-1. 職場のパワーハラスメントに関する法律

労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

<労働施策総合推進法>（第30条の2）

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つて、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。

3-2.職場におけるパワーハラスメントとは

パワーハラスメントの定義(指針)

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ハラに該当しません。



3-3.職場におけるパワーハラスメントとは（詳細）①

① 優越的な関係を背景とした言動

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ます。

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



職場におけるパワーハラスメントとは（詳細）②

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を指す。

例えば、

- 業務上明らかに必要性のない
- 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



※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

職場におけるパワーハラスメントとは（詳細）③

③ 「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ったかどうかを基準となることが適当である。



3-4. パワーハラスメントの行為類型

類型1. 身体的・物理的な攻撃

- ・頭をはたく
- ・わき腹を小突く
- ・文房具を投げつける 等



類型4. 過大な要求

- ・労働者に業務とは全く関係ない私的な雑用を強制的に行わせる
- ・業務上明らかに不要なことや出来ないことを強制する 等



類型2. 精神的な攻撃

- ・人格を否定するような言葉を浴びせる
- ・業務の遂行に不必要な程度に長時間又は繰り返し叱責する
- ・多数の会議の場等で大きな声で威圧的に叱責する 等



類型5. 過小な要求

- ・気に入らないという理由で仕事を与えない
- ・合理的な理由なく、その人の能力や経験とかけ離れた程度の仕事を与える 等



類型3. 人間関係からの切り離し

- ・無視
- ・仲間外し
- ・情報の遮断 等



類型6. 個の侵害

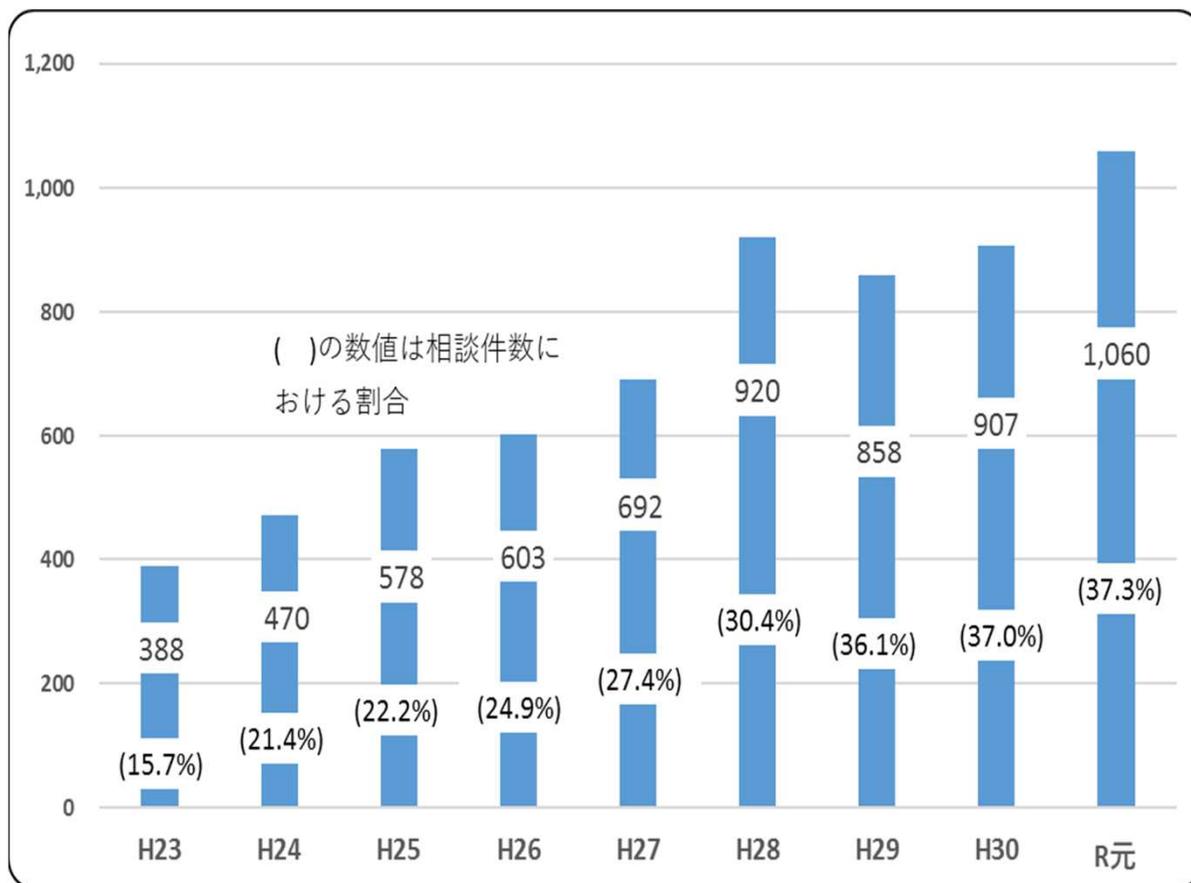
- ・職場外の動向の監視
- ・詳細にプライベートを報告させる
- ・個人情報に関することを本人の了承も無しに暴露 等



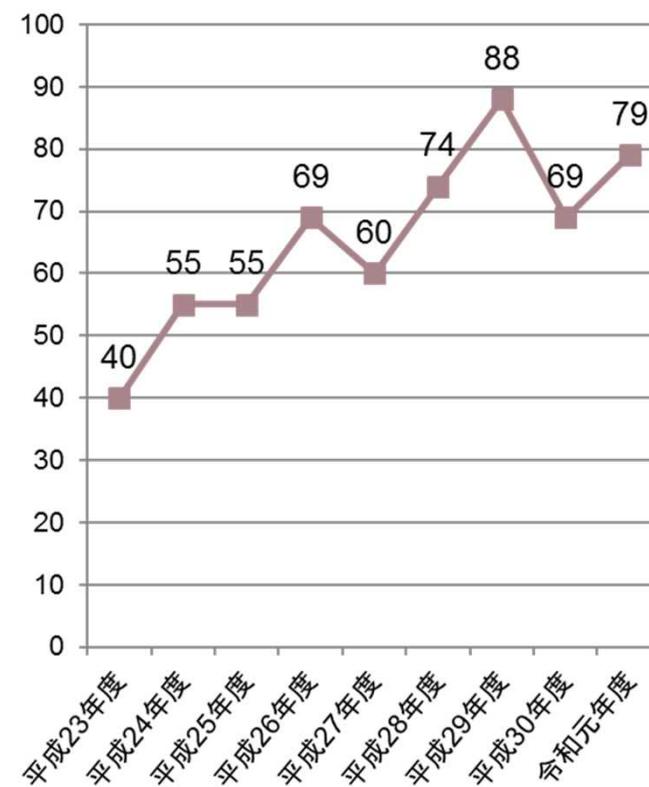
3-5. パワーハラスメントの現状

総合労働相談コーナーへのいじめ・嫌がらせの相談件数の推移 【石川労働局】

職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は1,000件を超え(R元年度)、8年連続で最多となっている。



「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を 主な出来事とする精神障害の支給決定件数 【全国】



※いじめ・嫌がらせに関する相談が全てパワーハラスメントに該当するわけではない。

出典「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」石川労働局・令和2年7月

(出典:「過労死等の労災補償状況」
「精神障害に関する事案の労災補償状況」
(平成23～令和元年度))

3-6. パワーハラスメントが起こったら

もし、あなたが行為者になったら

■ 社内での処分

- ✓ 懲罰規定（就業規則）：「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」
「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

■ 民事上の責任として損害賠償を請求される

- ✓ 民事上の責任：（行為者には）民法709条の不法行為責任
（会社には）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

■ 刑事罰に課せられる

- ✓ 刑事罰：名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等
⇒そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

3-7. あなたは大丈夫ですか？

- ✓ 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
- ✓ 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く
- ✓ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す
- ✓ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う
- ✓ 顧客からの苦情について、部下の説明を疑い、結果的には部下には責任がなかったにも関わらず、「疑われるのはお前の日ごろの態度が悪いからだ」と謝ろうとしない
- ✓ やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚もccに入れて送信する
- ✓ 明らかに納期に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる
- ✓ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- ✓ 「俺の若いころは、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う
- ✓ 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- ✓ 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する
- ✓ 特定の同僚を仲間外れにする

3-8. 職場のパワーハラスメントについて考える

■ 以下のものはパワーハラスメントに該当するでしょうか。

1. 指導するために個室に呼び、間違った対応を指摘し指導した。
2. 職場の同僚の誰に挨拶をしても無視され、社員旅行参加を拒絶された。
3. 先輩から、私用の買い物や、車の送り迎えを無理強いされた。
4. 上司が、部下の失敗に対して、「この役立たず、いらないんだよ」と職場のメンバーに聞こえるような大声で叱責し、その後、何度も同様な叱責が続いた。
5. 目標を達成できない社員を長時間正座させ、定規で頭を叩きながら説教をした。

職場のパワーハラスメントについて考える（回答1）

■ 正解と解説：

1. 指導するために個室に呼び、間違った対応を指摘し指導した。

非該当

単に個室に呼び、指導を行っただけでは、「業務上の適正な範囲」ともいえるため、パワーハラスメントとは言えません。

2. 職場の同僚の誰に挨拶をしても無視され、社員旅行参加を拒絶された。

該当

無視、仲間外しはパワーハラスメントに該当します。



3. 先輩から、私用の買い物や、車の送り迎えを無理強いされた。

該当

業務に関係のない私用の命令（業務上明らかに不要なことの強制）はパワーハラスメントに該当します。

職場のパワーハラスメントについて考える（回答2）

■ 正解と解説：

4. 上司が、部下の失敗に対して、「この役立たず、いらないんだよ」と職場のメンバーに聞こえるような大声で叱責し、その後、何度も同様な叱責が続いた。

該当

暴言を周囲の人にも聞こえるように繰り返し行うことはパワーハラスメントに該当します。

5. 目標を達成できない社員を長時間正座させ、定規で頭を叩きながら説教をした。

該当

長時間正座させることや定規で頭を叩くことはパワーハラスメントに該当します。



3-9. 職場のパワーハラスメントを予防するためには (1)

■ なぜパワーハラスメントが起きてしまうのか

- ✓ 「しごく」ことで人が動く（業績が上がる、生産性が高まる）という誤解
- ✓ 感情のヒートアップ コントロールのきかない否定的感情

■ 職場環境

- ✓ 上司と部下のコミュニケーションが少ない
- ✓ 正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている
- ✓ 残業が多い・休みが取り難い
- ✓ 失敗が許されない、失敗への許容度が低い



- 競争の激化、業務の多忙化、業績不振など職場環境の変化
⇒職場コミュニケーションの希薄化
- 雇用形態の多様化、意識の変化
⇒お互いを尊重しあう意識の欠如、異質なものの排除
- 古い職場の体質や倫理観の欠如
⇒指導・教育に名を借りたいじめ、集団的な職場いじめ

職場のパワーハラスメントを予防するためには (2)

- パワーハラスメントについての十分な理解
- パワーハラスメントにならないためのコミュニケーション
 - 円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な方法の理解
 - ✓ 叱る対象は？
 - ✓ 自分の感情に気付く。 怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み
 - ✓ 攻撃でなく「自分の要望を伝える」
 - ✓ 相手を見て接し方を工夫する。
 - ✓ 不要な誤解を招かない。
- お互いの尊重、理解
- 自らの行為がパワーハラスメントとなっていないか注意
- 隠れたパワーハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意
 - パワーハラスメントを起こさせない、職場環境づくりの役割理解（管理職）



(参考) パワーハラスメント防止のための管理職の役割

パワーハラスメントにならない指導のポイント

管理職は部下を指導・育成する責務があり、時には厳しい指導や叱ることが必要な場合があります。自身が権力・パワーを持っていることを自覚し、パワーハラスメントがもたらす自身や職場全体への影響、デメリットを理解し、パワーハラスメントととられない指導の方法を身に着け、常に意識していることが必要です。

① 叱る前に一呼吸おく。

まず一番に気を付けるべきなのは、冷静になることです。感情的に叱ると、言葉もきつくなりますし、余計なことまで口走る可能性もあります。その場で指導するときは、一呼吸、深呼吸をして気持ちを抑えてから話始めましょう。抑えきれない状況の時は、少し時間をおいて、改めて指導する場を設けるとよいでしょう。

② 指導が必要な具体的な行動に焦点をあてる。

部下のとった行動が、どのように、どの程度、職場のルールや組織の共通目標に照らして不十分か、望ましくないのかを具体的に示しましょう。そして次にどのような行動をとるべきなのかを明確に示すことが大切です。部下がなぜ叱られているのか、何を改善する必要があるのか、理解できるように説明し、納得させてください。

③ 性格の非難や人格の否定はNG。

部下の誤った行動などを具体的に指導する場合にも、その行動を一般化して「それだからお前はダメなんだ！」とか「マネジャー失格だ！」など、部下の人格を否定したり、性格まで言及することは避けなければなりません。叱るときも部下の人格を尊重し、部下を育てる気持ちで接してください。

④ 指導が部下にどう伝わったか確認する。

指導・叱責をした後のフォローや声掛けが行われているかどうかも重要です。叱りっ放しにせず、翌日などに様子を確認して、励ましの言葉をかけるなどの心遣いがあると嬉しいものです。

IV 事業主が取り組むこと等

4-1. ハラスメント防止措置①

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

- ① 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ② 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

- ① 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ② 速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
 - ③ 行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ④ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ※②③は事実確認ができた場合、④はできなかつた場合も同様

4. 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

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。

5. 1. から3. までの措置と併せて講ずべき措置

- ① 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
- ② 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

ハラスメント防止措置②

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

- セクハラ、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
- 職場におけるパワハラ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

- 職場におけるパワハラ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)

4-2. ハラスメント対策の周知例

〇年〇月〇日

ハラスメントは許しません！！

株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇

1 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。

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、また、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と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。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ① 部下又は同僚による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ② 部下又は同僚が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ③ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下による妊娠・出産・育児・介護に関する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
- ⑤ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

<セクシュアルハラスメント>

- ⑥ 性的な冗談、からかい、質問
- ⑦ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑧ 性的な噂の流布
- ⑨ 身体への不必要な接触
- ⑩ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑪ 交際、性的な関係の強要
- ⑫ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い
- ⑬ その他、他人に不快感を与える性的な言動など

<パワーハラスメント>

- ⑭ 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ⑮ 私的なことに過度に立ち入ること
- ⑯ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑰ 業務上の合理性がなく、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
- ⑱ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑲ 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

3 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う者となり得ます。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及び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。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていくましょう。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第〇条に基づき懲戒処分（謹慎、減給、出勤停止又は懲戒解雇）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 行為の具体的な態様（時間・場所（職場か否か）・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

5 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。

また、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や上記2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。

〇〇課 〇〇〇（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇）（女性）

△△課 △△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

7 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。

8 当社には、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。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを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、円滑な制度の利用のためにも、早めに関係する部署に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃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。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事部〇〇課、△△に相談してください。

9 職場におけるハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

石川労働局トップページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/>

の下の方にある「改正育介法・均等法」のバナーからアクセス可能です！

その他関連情報

改正育介法・均等法



▶ [改正育介法・均等法](#)

石綿救済法
(アスベスト)

▶ [石綿救済法\(アスベスト\)](#)

労働条件に関する総合情報サイト
確かめよう労働条件

▶ [確かめよう労働条件](#)

STOP! 転倒災害プロジェクト

▶ [転倒災害プロジェクト](#)

あんぜんプロジェクト

▶ [あんぜんプロジェクト](#)

ワーク・ライフ・バランスへの取組

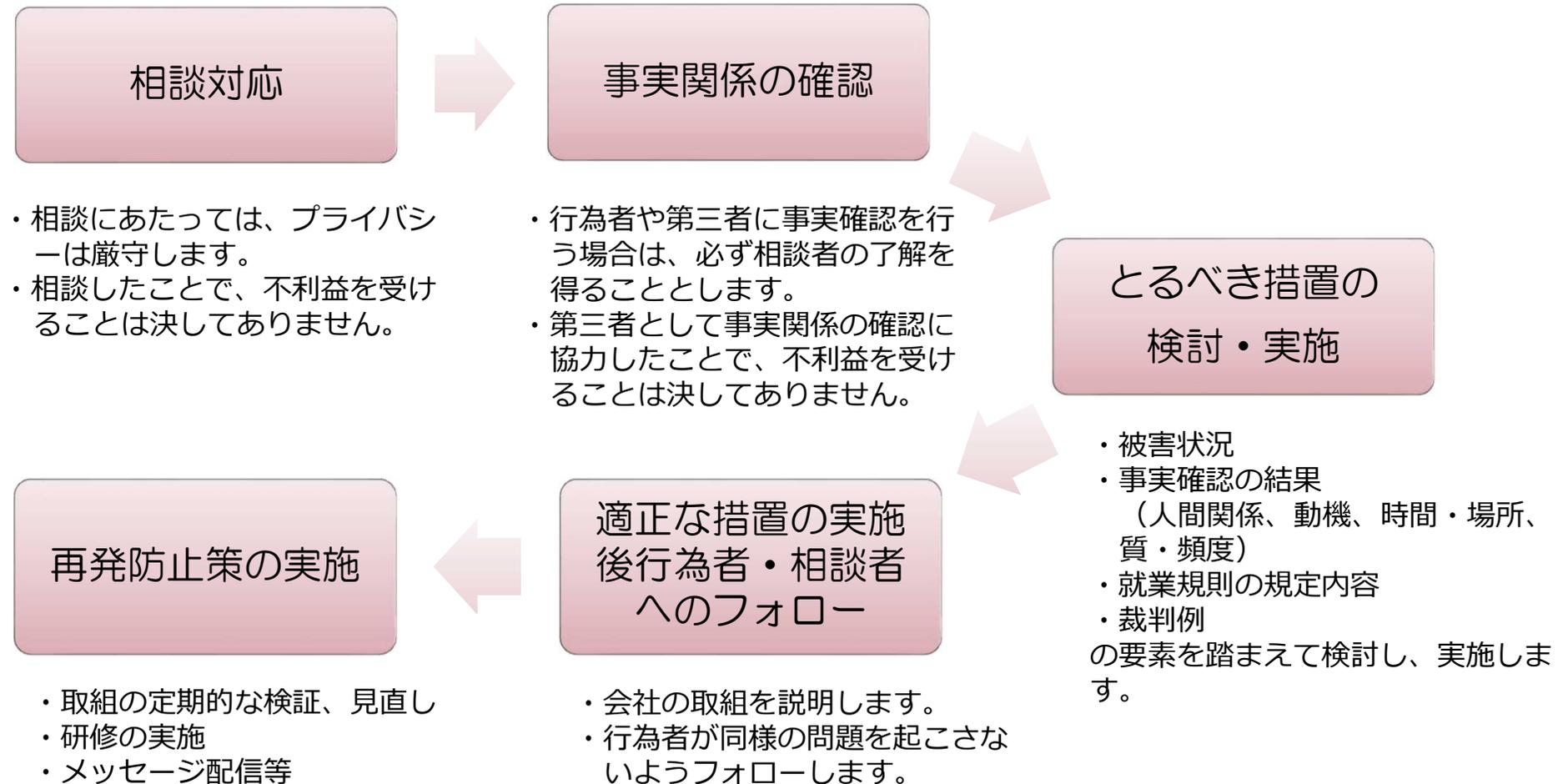
▶ [ワーク・ライフ・バランスへの取組](#)



リンク一覧

4-3. 職場のハラスメントが発生した際の相談対応の流れ（例）

職場におけるハラスメント事案が発生した場合には、以下の流れで相談対応を行います。



【参考】パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの (企業の責任) (1)

上司の注意指導等とパワーハラスメント(東京地裁八王子支部判決平成2年2月1日 労判558-68)

概要: 製造業A社の工場に勤務していたBの後片付けの不備、伝言による年休申請に対し、上司CがBに対して反省文の提出等の注意指導を行った。Bは「Cの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張してA社及びCに対し、民事上の損害賠償請求をした。

判決内容: 上司には所属の従業員を指導し監督する権限があり、注意したり、叱責したことは指導監督する上で必要な範囲内の行為とした上で、本件の場合、Cの、反省書の作成や後片付けの再現等を求めた行為は、指導監督権の行使としては、裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びるに至るとして、A社とCに損害を賠償するよう判示した。

先輩によるいじめと会社の法的な責任(さいたま地裁判決平成16年9月24日 労判883-38)

概要: D病院に勤務していた看護師Eは、先輩看護師のFから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、暴言等のいじめを受け、自殺した。

判決内容: 判決ではFのEに対するいじめを認定し、FにEの遺族に対する損害を賠償する不法行為責任(民法709条)と、勤務先であるDに対し、安全配慮義務の債務不履行責任(民法415条)を認めた。

内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任(富山地裁判決平成17年2月23日 労判891-12)

概要: 勤務先Gの闇カルテルを新聞や公正取引委員会に訴えたHへ、転勤や昇格停止、長期間にわたる個室への配席等を行ったGに対し、Hが損害賠償請求をした。

判決内容: 判決は、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。

【参考】 パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの (企業の責任) (2)

肉体的・精神的苦痛を与える教育訓練と上司の裁量(仙台高裁秋田支部判決平成4年12月25日労判690-13)

概要: 鉄道会社IIに勤務するJは労働組合のマークが入ったベルトを身につけて作業に従事していたところ、上司Kが就業規則違反を理由に取り外しを命じ、就業規則全文の書き写し等を命じ、手を休めると怒鳴ったり、用便に行くことも容易に認めず、湯茶を飲むことも許さず、腹痛により病院に行くことも暫く聞き入れなかった。

判決内容: 就業規則の軽微な違反に留まるベルト着用に対し、就業規則の書き写しを命じたことは合理的教育的意義を認めがたく、Jの人格を徒らに傷つけ健康状態に対する配慮を怠るものであったこと、教育訓練は見せしめを兼ねた懲罰的目的からなされたものと推認され、目的においても不当なもので、肉体的精神的苦痛を与えてJの人格権を侵害するものであるとして、教育訓練についての企業の裁量を逸脱、濫用した違法なものであるから、上司K及び会社IIに対し、不法行為による損害賠償責任を認めた(民法709条、715条)

退職勧奨とパワーハラスメント(大阪地裁判決平成11年10月18日 労判772-9)

概要: Lは航空会社Mの客室乗務員であったが、通勤途中の交通事故による欠勤後、Mから就業規則上の解雇事由に該当するとして、約4か月間・30回以上にわたる退職勧奨を受け、解雇されるに至った。このMの行為に対し、Lから人格権侵害による損害賠償請求がなされた。

判決内容: 本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由に該当せず、Mの対応は、頻度や面談時間の長さ、Lに対する言動など、社会通念上許容される範囲を超えて単なる退職勧奨とは言えず、違法な退職強要として不法行為と判示した。

4-4. 労働局が実施する企業指導や紛争解決援助制度等

報告の請求、 報告の徴収	労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び女性活躍推進法の施行に関して、必要な事項について事業主から報告を求め、法違反があった場合は、助言・指導・勧告を行い、是正させる。
紛争解決援助 制度	労働者と事業主との間の紛争(意見の対立)がある場合に、労働局が中立の立場から、当事者双方の意見を聴取し、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度。提示された側は、それを受けるかどうかは選択できる。 この制度は労働者から又は事業主からのどちらかでも利用申立てできる
調停	労働者と事業主との間の紛争(意見の対立)がある場合に、調停委員が、当事者双方の意見を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。 この制度は労働者から又は事業主からのどちらかでも申請できる。

相談者の意向を踏まえて

法違反の是正を求める場合は、報告の請求又は報告の徴収により企業へ訪問し事業主から報告を求めることとなる。

また、紛争の解決を求める場合は紛争解決援助制度又は調停を利用させることとなるが、報告の請求又は報告の徴収を実施し更に紛争解決援助制度又は調停を利用することも可能である。

4-5. 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



ご清聴ありがとうございました。