

法令で義務付けられた ハラスメント防止措置について

令和4年12月23日（金）

職場におけるハラスメント防止対策オンラインセミナー

香川労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

12月は・・・「ハラスメント撲滅月間」

みんなで **NO** ハラスメント

NO パワハラ! NO カスハラ!
NO マタハラ! NO セクハラ!

ハラスメント相談窓口

12月は職場のハラスメント撲滅月間です

2022年12月7日(水)
ハラスメント対策シンポジウムをリモートで開催

シンポジウムの開催及び参加の申し込みは、
二次元バーコードまたは下記サイトフォームからお申し込みください
<https://www.na-harassment.mhlw.go.jp/symposium/>

パワハラ防止措置が全企業で義務化されました。

パワハラやセクハラ等の防止対策や相談窓口の設置など、社内での体制作りを行い、有害な職場環境づくりに取り組みましょう。

NO あがるい職場応援団

ハラスメントとは何ですか、被害で悩んでいる方への支援、労働基準監督署による相談窓口の案内、ハラスメント防止対策の相談窓口の設置など、社内での体制作りを行い、有害な職場環境づくりに取り組みましょう。

2022 12/23 金 13:30-15:00 オンライン開催

香川労働局では、香川働き方改革推進支援センターとの共催により、「職場のハラスメント撲滅月間（12月）」に併せ、職場におけるハラスメント防止の必要性やハラスメント対策の要諦を学ぶためのオンラインセミナーを開催します。

当日は、職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（令和4年4月以降、中小企業にも適用）のほか、パワーハラスメントの防止に有効なアンガーマネジメント手法について紹介します。

説明会案内ページ
【香川労働局HP】

職場における ハラスメント防止対策オンラインセミナー ～ハラスメント防止に有効なアンガーマネジメントとは？～

受講無料	<プログラム> 1 ご挨拶 2 香川労働局 説明（25分） ハラスメントを防止するために講ずべき措置
対象 事業主の方 人事・労務担当者 管理職の方 など	3 特別講演（50分） 演題 「アンガーマネジメントでハラスメントが起きにくい組織を作る」 講師 岡田仁美（まなだ ひとみ） ～アンガーマネジメント～ニッポンプロジェクト （一般社団法人日本アンガーマネジメント協会認定） ～株式会社保険労務士事務所 代表 ～異業お申込み方法をこの確認のうえ、お申込みください～
定員 300名（先着順） オンライン開催 （Zoomウェビナーを使用）	

香川労働局 香川働き方改革推進支援センター

- なぜ、ハラスメント対策が必要か？
- 防止措置を講じる義務のあるハラスメント
- 現状は？
- 法令で義務付けられたハラスメント防止措置
- さいごに

- 被害者を作らない
- **加害者**を作らない
- **組織にとって必要 ※企業活動を維持**

【厚労省ポータルサイト】あかるい職場応援団
「オンライン研修講座」から引用

- なぜ、ハラスメント対策が必要か？
- **防止措置を講じる義務のあるハラスメント**
- 現状は？
- 法令で義務付けられたハラスメント防止措置
- さいごに

防止措置を講じる義務のあるハラスメント

対象となるハラスメントは？

- **パワーハラスメント** 【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** 【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**
(マタハラ、パタハラ、ケアハラ) 【男女雇用機会均等法第11条の3】
【育児・介護休業法第25条】

防止措置を講じる義務のあるハラスメント

パワーハラスメント

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3つの要素を全て満たすもの

- 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は、該当しない。
- 同僚又は部下による言動であっても、言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有し、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場合は、同僚又は部下も行為者になり得る。
- 代表的な言動の種類（6種類）
 - ① 身体的な攻撃（暴行・障害）
 - ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
 - ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
 - 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）
 - 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）
 - ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

7

防止措置を講じる義務のあるハラスメント

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（性的な内容の発言や性的な行動）**により、労働者が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。

- 性的な内容の発言例・・・性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報（うわさ）を流す、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など。
- 性的な行動例・・・性的な関係を強要、必要なく身体に触れる、わいせつ図画を配布・掲示など。
- 対価型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に対する労働者の反応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇等の不利益を受けること。
- 環境型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により労働者の就業環境が不快なものとなったため、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。
- 異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動もセクシュアルハラスメントになる。
- 被害者の性的指向や性自認に関わらず、性的な言動はセクシュアルハラスメントに該当する。
- 性別役割分担意識に基づく言動（男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである、男（女）のくせに・・・）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るため、性別役割分担意識に基づく言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止効果を高める上では重要。

8

防止措置を講じる義務のあるハラスメント

妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

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・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

■ 制度等の利用への嫌がらせ型

出産・育児・介護に関連する制度又は措置の利用に際し、当事者が利用をあきらめざるを得ないような言動で制度利用を阻害すること。

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
- ③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの



■ 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、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。

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ② 出産制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

■ 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はハラスメントには該当しない。

防止措置を講じる義務のあるハラスメント

妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

■ ハラスメントに該当しない業務上の必要性に基づく言動の例

① 制度等の利用に関する言動の例

- ・ 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
- ・ 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
- ・ 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。

※ 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られる。

② 状態に関する言動の例

- ・ 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- ・ 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」と配慮する。
- ・ 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないかと」と配慮する。

※ 妊婦本人にはこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、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る。

防止措置を講じる義務のあるハラスメント

妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する法律上の制度又は措置

① 男女雇用機会均等法

- ・保健指導または健康診査のための時間の確保 ・妊娠中の通勤緩和
- ・妊娠中の休憩に関する措置 ・妊娠中または出産後の症状等に対する措置

② 労働基準法

- ・軽易業務への転換 ・危険有害業務の就業制限
- ・時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限
- ・産前休業 ・産後休業 ・解雇制限（産前・産後休業の期間およびその後30日間の解雇は禁止）

③ 育児・介護休業法

- ・育児休業 ・短時間勤務制度（育児） ・所定外労働の制限（育児） ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業の制限（育児）
- ・介護休業 ・所定労働時間短縮等の措置（介護） ・所定外労働の制限（介護）
- ・介護休暇 ・時間外労働、深夜業の制限（介護）

11

本日の説明事項

- ・ なぜ、ハラスメント対策が必要か？
- ・ 防止措置を講じる義務のあるハラスメント
- ・ **現状は？**
- ・ 法令で義務付けられたハラスメント防止措置
- ・ さいごに

12

労働相談の状況（香川労働局）

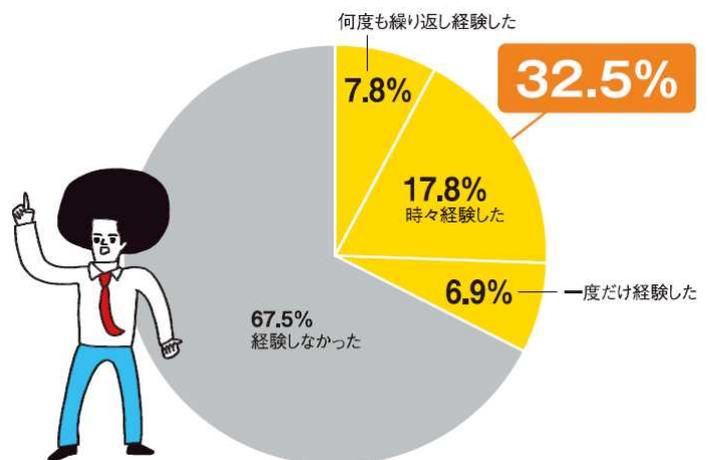
	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度 (10月まで)
セクハラ	72	49	70	26
マタハラ（妊娠・出産）	15	22	21	18
ケアハラ（介護）	10	18	5	3
イクハラ・パタハラ（育児）	13	23	9	12
パワハラ	×	52	96	106
【参考】いじめ・嫌がらせ	810	863	778	628

過去最高（1,000超）となる見込み

13

過去3年間にパワハラを受けたと感じた経験あり

およそ
3人に1人



令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査（厚生労働省）

セクハラは・・・

10人に1人 (10.2%)

就活セクハラは・・・

4人に1人 (25.5%)

令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査（厚生労働省）

参考① 就活セクハラ ※望ましい取組

香川労働局オリジナル

事業主の皆さま、社内の予防対策は万全ですか？

STOP! 就活セクハラ

※就活セクハラとは：人事担当等による就活生等に対するセクハラ

こんな行為は許されません!

「恋人がいるのか」と聞かれた

性的な言動に対して拒否・提訴したら、内定を取り消された

OB訪問などで食事やデートに誘われてしまった

オンライン面接時に「全裸で来て」と言われた

こんな場面でも起きています!

インターンシップに参加したとき	企業説明会やセミナーに参加したとき
就職採用面接を受けたとき	内々定を受けた時や受けた後
リクルーターと会ったとき	志望先企業の従業員との酒席の場
SNSや就活マッチングアプリを通じてやり取り等を行っていたとき	OB/OG訪問のとき

（引用：厚生労働省労働安全部2021.4.30）【職場のハラスメントに関する実態調査報告書】（令和2年度厚生労働省実態調査）より

企業側のリスク

- 社会的責任（信用の低下）
- 民事責任（損害賠償請求）
- 刑事責任（刑事罰）

事業主や労働者にはハラスメント防止のための責務が課されています。自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場を作りましょう!

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、リクルーターと会う・インターンシップに参加・教育実習・OB・OG訪問等の場においても問題化しています。

企業としての責任を自覚し、

- ① 学生と接する際のルールをあらかじめ定める
- ② 自社社員以外（学生、フリーランス等）に対してもハラスメントは行ってはならない旨を研修する
- ③ ハラスメントを行った場合は厳正な対応を行うこと
- ④ 採用活動を企業として適切に管理する
- ⑤ 就活生の相談窓口を設置し対応する

など、インターンシップ受入部署を含め全社員に周知徹底を図り、未然の防止に努めてください。

参考② カスタマーハラスメント ※望ましい取組

●マニュアル



●パンフレット



●ポスター（例）



※ 厚生労働省HPのハラスメント対策ページから入手できます！

17

参考③ SOGI（ソジ）ハラスメント

「SOGIハラ 性自認侮辱による労災を認定」 2022.11【労働新聞 ニュース】

トランスジェンダーの会社員がうつ病を発症したのは業務上の心理的負荷が原因として、神奈川県内の労働基準監督署が労災認定したことが分かった。性自認が女性の会社員に対し、先輩社員が「彼」と男性的呼称で呼び、戸籍を性別変更しなければ女性と認められないという旨の発言をしたことを重視した……

18

参考③ SOGI（ソジ）ハラスメント

性的指向（Sexual Orientation）→ 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向
性自認（Gender Identity）→ 自己の性別についての認識

性的指向や性自認に関する**望まぬ暴露**（いわゆる「アウティング」）は、職場における**パワーハラスメント**（代表的な言動の6類型の「精神的な攻撃」や「個の侵害」）に該当する場合がある。

特定の相手に向けられたものではない言動であっても、性的指向や性自認に関する侮辱的な言動は、周囲の誰かを傷つけてしまう可能性がある。

自らの性的指向・性自認について他者に伝えるいわゆる「カミングアウト」を行っていない人がいること等にも留意し、性的指向・性自認にかかわらず誰もが働きやすい職場環境づくりに向け、こうした言動にも気をつける必要がある。

職場における**セクシュアルハラスメント**には、相手の性的指向又は性自認を問わず、該当することがあり得る。

「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、**セクシュアルハラスメント**や**パワーハラスメント**の背景にもなり得る。

19

本日の説明事項

- なぜ、ハラスメント対策が必要か？
- 防止措置を講じる義務のあるハラスメント
- 現状は？
- **法令で義務付けられたハラスメント防止措置**
- さいごに

20

法令で義務付けられたハラスメント防止措置（1/12）

・パワーハラスメント

【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。**

・セクシュアルハラスメント

【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。**

21

法令で義務付けられたハラスメント防止措置（2/12）

・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

【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が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業を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。**

22

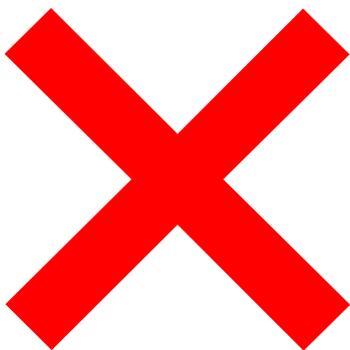
法令で義務付けられたハラスメント防止措置（3/12）

		パワハラ	セクハラ	マタハラ等	
事前の準備	1	事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 ①②	○	○	○
	2	相談体制の整備 ③④	○	○	○
事後の対応	3	事後の迅速かつ適切な対応 ⑤⑥⑦⑧	○	○	○
常に実行	4	併せて講ずべき措置 ⑨⑩	○	○	○
	5	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	-	-	○

23

法令で義務付けられたハラスメント防止措置（4/12）

パワハラ上司に対し、労働局から指導してくれませんか？



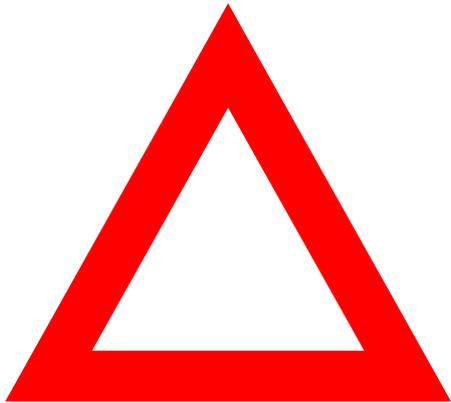
パワーハラスメントの行為者に対する措置（事実確認、注意指導、処分等）は、事業主に課せられた義務です。

労働局では、事業主が法令上必要な措置を講じていないと判断した場合、行政指導（助言・指導・勧告）を行っています。

行政指導に応じない（是正・改善しない）場合は企業名を公表する場合があります。

24

パワハラ社長に対し、労働局から指導してくれませんか？



【労働施策総合推進法第30条の3第3項】

事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者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。

事前の準備

1 事業主の方針等の明確化および周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントを行ってはならない旨の事業主方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること。

※妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、「否定的な言動がハラスメントの原因や背景となり得ること」「制度又は措置の利用ができること」を併せて周知・啓発。

- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。



- ・ハラスメント防止のポイントは、「ハラスメントの内容」の共有と抑止力。
- ・周知・啓発の方法はさまざまですが、**全労働者（派遣労働者を含む。）の共感**を目標に、周知・啓発に取り組んでください。
- ・**企業（事業主）のスタンスが問われています！**

事前の準備

2 相談体制の整備

- 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、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

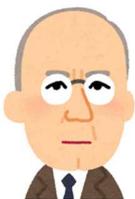


- ・ポイントは、適任者を選ぶこと。
相談担当者に研修を実施する。
対応の留意点等を記載したマニュアルに基づき対応する。
外部機関に委託する 等
- ・職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じる体制を整備することが望ましい。

事後の対応

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 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、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（事実確認ができなかった場合も含む）



- ・行為者が事実を認めない場合は、相談者の意向の範囲で第三者からも事実関係を聴取。
- ・⑥と⑦は、ハラスメントの事実が認められた場合に実施
- ・⑧は、ハラスメントの事実が認められなかった場合も実施

法令で義務付けられたハラスメント防止措置（9/12）

常に実行

4 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、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

※事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

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。

- ・労働施策総合推進法第30条の2第2項（パワーハラスメント相談）
- ・男女雇用機会均等法第11条第2項（セクシュアルハラスメント相談）
- ・男女雇用機会均等法第11条の3第2項（妊娠、出産等に関するハラスメント相談）
- ・育児・介護休業法第25条第2項（育児休業、介護休業等に関するハラスメント相談）

29

法令で義務付けられたハラスメント防止措置（10/12）

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。

1. 解雇すること。
2. 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。
3. あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
4. 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること。
5. 降格させること。
6. 就業環境を害すること。
7. 不利益な自宅待機を命ずること。
8. 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
9. 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
10. 不利益な配置の変更を行うこと。
11. 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要をすること。

※ 以上11項目に限られません（限定列挙ではありません）。

30

法令で義務付けられたハラスメント防止措置（11/12）

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。

（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。

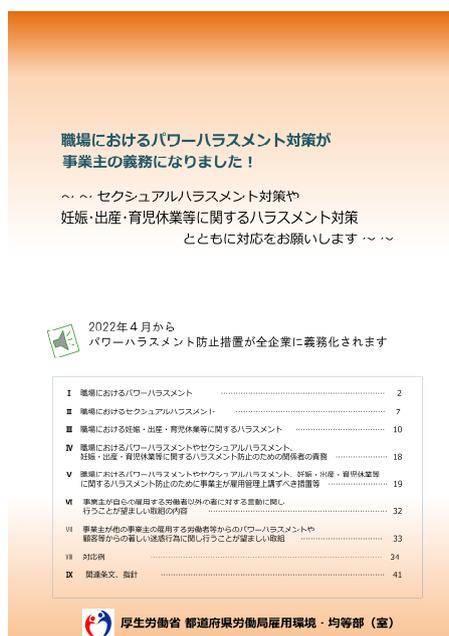
（ポイント）

- 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もあります。
- 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。

31

法令で義務付けられたハラスメント防止措置（12/12）

● 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！」



- 厚生労働省のホームページからダウンロード可能
（68ページ）※印刷注意

- 冊子希望の方は・・・
香川労働局雇用環境・均等室
087-811-8924

32

- なぜ、ハラスメント対策が必要か？
- 現状は？
- 法令で義務付けられたハラスメント防止措置
- **さいごに**

- 厚労省ポータルサイト「**あかるい職場応援団**」



● 厚労省ポータルサイト「あかるい職場応援団」

おすすめ①

動画で学ぶハラスメント

おすすめ②

オンライン研修講座

香川労働局のホームページから
加工可能な電子データを入手できます！

香川労働局オリジナル

- ・日付
- ・事業所名
- ・代表者職氏名

相談窓口
(Tel、担当部署、担当者など明記)