

職場のハラスメント対策について

神奈川県労働局 雇用環境・均等部 指導課

令和4年3月8日(火)

1 はじめに

- 労働施策総合推進法により、職場における**パワーハラスメント防止対策**が義務化。

施行日：大企業はR2年6月1日～、中小企業（以下の①又は②のいずれかを満たすもの）はR4年4月1日～

| 業 種 | ①資本金の額又は 出資の総額 | ②常時使用する 従業員の数 |
|--------------------------------|-------------------|------------------|
| 小売業 | 5,000万円以下 | 50人以下 |
| サービス業 (サービス業、医療・福祉等) | 5,000万円以下 | 100人以下 |
| 卸売業 | 1億円以下 | 100人以下 |
| その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て) | 3億円以下 | 300人以下 |

- 職場における**セクシュアルハラスメント防止対策**及び**妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策**は男女雇用機会均等法により、職場における**育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止対策**は育児・介護休業法により、全ての事業主に義務化されている。

2 法で定められたハラスメントとは

(1) パワーハラスメント

- 定義

「職場」において行われる

①優越的な関係を背景として行われる言動であって

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

「職場」 → ・ 労働者が業務を遂行する場所を指す
（例 出張先、業務で使用する車中
取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む）
・ 職務との関連性等を考慮し個別に判断が必要なもの
（例 勤務時間外の懇親の場、社員寮、通勤中）

「労働者」 → ・ 非正規雇用労働者を含む雇用する全ての労働者
・ 派遣労働者は、派遣元のみならず派遣先も措置を講じる必要がある

※「職場」「労働者」はセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントも共通

① 「優越的な関係を背景とした」言動とは

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とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗や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

- ・ 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

② 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

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します。

● 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當な言動
- ・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。

③ 「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、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の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します。

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です。

● 類型

- ・ 6 類型（詳細はパンフP4）
 - ① 身体的な攻撃
 - ② 精神的な攻撃
 - ③ 人間関係からの切り離し
 - ④ 過大な要求
 - ⑤ 過小な要求
 - ⑥ 個の侵害

(2) セクシュアルハラスメント

● 定義

「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

※ 「職場」「労働者」はパワーハラスメント（P4）と共通

「性的な言動」とは

性的な内容の発言および性的な行動を指します。

● 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、強制わいせつ行為など

● 性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。

男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

また、被害を受ける者の性的指向や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。

● 類型

「職場における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」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、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。

● 典型的な例

- ・ 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」とは

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、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。

● 典型的な例

- ・ 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。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

(3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

● 定義

「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」の就業環境が害されることです。

※「職場」「労働者」はパワーハラスメント（P4）と共通

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はハラスメントには該当しません。

● 類型

「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」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」とは

・ 対象となる制度等

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
(母性健康管理措置)
- ③輕易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える
労働時間の制限、時間外労働及び休日労働
の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就
業制限

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

※⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることが必要です

・ハラスメントの種類

- ①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
(上司：1回でも)
- ②制度等の利用の請求又は制度等の利用を阻害するもの
(上司：1回でも、同僚：繰り返しまたは継続的)
- ③制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの
(上司・同僚：繰り返しまたは継続的)

「状態への嫌がらせ型」とは

・対象となる事由

- ①妊娠したこと。
- ②出産したこと。
- ③産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと。
- ④妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。

※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

- ⑤坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。

・ハラスメントの種類

- ①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
（上司：1回でも）
- ②妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの
（上司・同僚：繰り返しまたは継続的）

3 事業主が講ずべき措置

●全体像

防止のための措置

(1)就業規則等の整備及び周知

- ①ハラスメントの内容・行ってはならない旨の方針
- ②行為者への厳正な対処方針・対処内容
- ③相談窓口
- ④プライバシー保護措置
- ⑤不利益取扱いをされない旨

※妊娠・出産・育児休業等ハラスメントのみ

- ⑥否定的な言動が発生原因になり得ること
- ⑦制度等の利用ができること

(2)相談に対する適切な対応のための体制の整備

※妊娠・出産・育児休業等ハラスメントのみ

(3)原因解消のための業務体制の整備など

事後対応

(1)事実関係の確認

(2)被害者・行為者への措置

(3)再発防止措置

● 防止のための措置 (1) 就業規則等の整備及び周知

① ハラスメントの内容・行ってはならない旨の方針の明確化と周知

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメント行ってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、事業主の方針を規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景等を労働者に周知・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を記載し、配付等すること。
- 職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
- (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合) 事業主の方針と併せて制度等が利用できる旨を周知・啓発すること。

②行為者への厳正な対処方針・対処内容の規定化と周知

職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、ハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ハラスメントに係る言動を行った者は現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、それを労働者に周知・啓発すること。

ポイント

● 「対処の内容」を文書に規定することは、ハラスメントに該当する言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識してもらうことによって、ハラスメントの防止を図ることを目的としています。具体的なハラスメントに該当する言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのようなハラスメントの言動がどのような処分に相当するのかについて判断要素を明らかにする方法も考えられます。

③相談窓口の設置及び周知

相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

取組例

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- 相談に対応するための制度を設けること。
- 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ポイント

- 「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。
- このためには、労働者に対して窓口を周知し、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。
- 相談は面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるよう工夫しましょう。
- 相談の結果、必要に応じて人事担当者および相談者の上司と連絡を取るなど、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制を考えておきましょう。

④プライバシー保護措置の実施と周知

職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

なお、このプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれること。

取組例

- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応すること。
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配付等すること。

⑤不利益取扱いをされない旨の定めと周知

労働者が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったこと又は都道府県労働局からの調停会議への出頭の求めに応じたこと（以下「ハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、労働者が職場におけるハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報啓発のための資料等に、労働者がハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配付すること。

パンフP36 就業規則に明記されていない事項をリーフレットなどで周知する例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で職場におけるハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容などがすでに読み込めるものとなっている場合には、職場におけるハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、リーフレット、社内報、社内ホームページなどで周知することで措置を講じたこととなります。

第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
- ④～⑥ 略

就業規則本則の服務規律及び懲戒規定が、ハラスメント対策について明記していないが、読み込める内容である

第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 第〇条(服務規律)①又は②により風紀を乱したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

- ①～⑩ 略
- ⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条(服務規律)③により風紀を乱したとき。

ハラスメントは許しません！！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

原因、背景の説明

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。

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。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が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りません。（なお、以下のパワーハラスメントについては、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です。）

「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

＜パワーハラスメント＞

- ①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
- ②私的なことに過度に立ち入ること

＜セクシュアルハラスメント＞

- ③性的な冗談、からかい、質問
- ④わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑤その他、他人に不快感を与える性的な言動

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

- ⑥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
- ⑦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
- ⑧部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「就業規則第○条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは、次のとおりです。

＜パワーハラスメント＞

- ⑨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
- ⑩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

＜セクシュアルハラスメント＞

- ⑪性的な噂の流布
- ⑫身体への不必要な接触
- ⑬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

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

- ⑭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
- ⑮部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

ハラスメントの内容、行ってはならない旨の定め

具体的行為を記載している

「就業規則第〇条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。

＜パワーハラスメント＞

⑩暴行・傷

⑪脅迫・名

＜セクシュア

⑫交際、性

⑬性的な言動

- 対象が非正規、派遣含む全社員であること
- セクハラ行為者は自社労働者以外を含むこと
- 妊娠等ハラスメントの行為者は上司、同僚であることを明確化

⑭性的な言動に対して拒否等を行った部下・同僚等に対する不利益取扱い など

- 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全ての労働者です。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
- 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。
- 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きましょう。

- 4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、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(職場か否か)・内容)
- 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

- 行為者への厳正対処方針、対処内容を明確化
- 就業規則の懲戒事由にハラスメント行為が該当することを明示
- 処分の判断要素を示している
- ※言動と処分を対応させて示す例はパンフP38

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、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境がするおそれがある場合、ハラスメント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

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)

××外部相談窓口(電話××、メールアドレス×××)

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

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いりません。

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。どのような制度や措置が利用できるのかを就業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、職場にも何らかの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、早めに上司や人事部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・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

- 相談窓口を周知
- 相談しやすくするため
- ①メールや電話も受付、②該当するか微妙な場合も対応することを明示、③男女の担当者を選任
- プライバシー保護を明示

不利益取扱いしない旨を明示

妊娠等ハラスメントに関し、制度利用が可能であることを明示

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/

言語切替 日本語 ? 文字サイズの変更 標準 大 特大 厚生労働省

厚生労働省 神奈川労働局

本文へ お問い合わせ よくあるご質問 サイトマップ

Google カスタム検索 検索

ニュース&トピックス 各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 窓口案内 労働局について

⚠️ [新型コロナウイルス感染症に対する各種支援策についてはこちらをご覧ください。](#)

⚠️ [在籍型出向を活用して雇用を守る事業主のための「産業雇用安定助成金」についてはこちらをご覧ください。](#)

⚠️ [新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例についてはこちらをご覧ください。](#)

雇用調整助成金の問合せについては、新型コロナウイルス感染症の影響により電話が大変つながりにくくなっております。
また、回答にお時間をいただいている状況です。
大変ご迷惑をおかけしますが、ご理解とご協力をお願いいたします。

神奈川労働局ホームページ

職場のハラスメントに関する情報を集約

【掲載内容】

- ・ **職場内周知用リーフレットデータ**
- ・ **厚労省作成パンフレット、リーフレット**
- ・ **ポータルサイト「あかるい職場応援団」へのリンク** など

すべての人がいきいきと働く
かながわを目指して
[パンフレット] 重点施策

働き方改革につながる中小企業支援策

ハロートレーニング（公的職業訓練）

職員採用情報

職場のハラスメント防止対策

就職氷河期世代活躍支援サイト

労働者の安全・健康確保対策

● 対応が漏れがちな点

正社員以外の労働者の就業規則等が整備できているか

周知対象に漏れがないか

非正規 派遣 新規採用者

社内イントラで周知している場合、業務で社内イントラを見ることができない労働者

相談者以外の関係者のプライバシー保護措置を定め周知しているか

相談したこと以外の事実関係の確認に協力したことなどを理由として、不利益取扱いをされない旨を定めて周知しているか

●防止のための措置

(2) 相談に対する適切な対応のための体制の整備

相談窓口担当者が、相談（※）の内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮して相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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などその認識にも配慮しながら、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、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。

※ 言動を直接受けた労働者だけでなく、それを把握した周囲の労働者からの相談も含まれます。

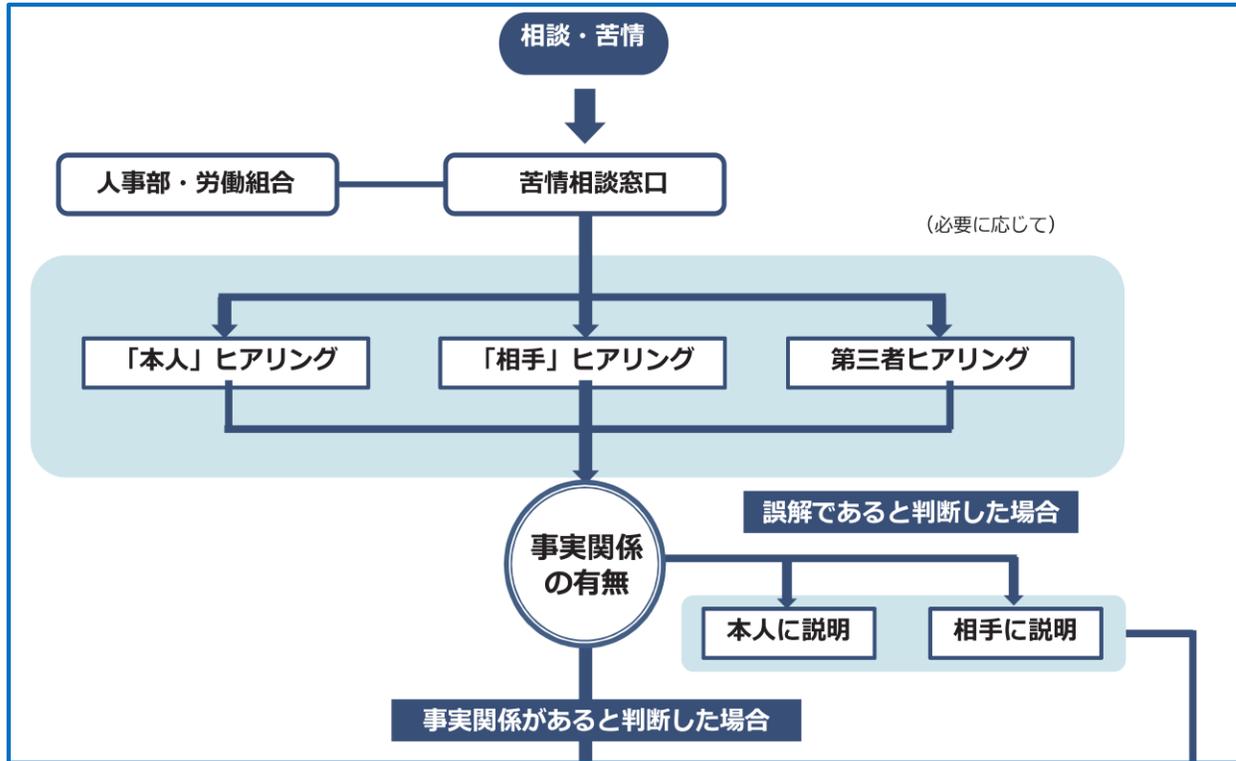
取組例

- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

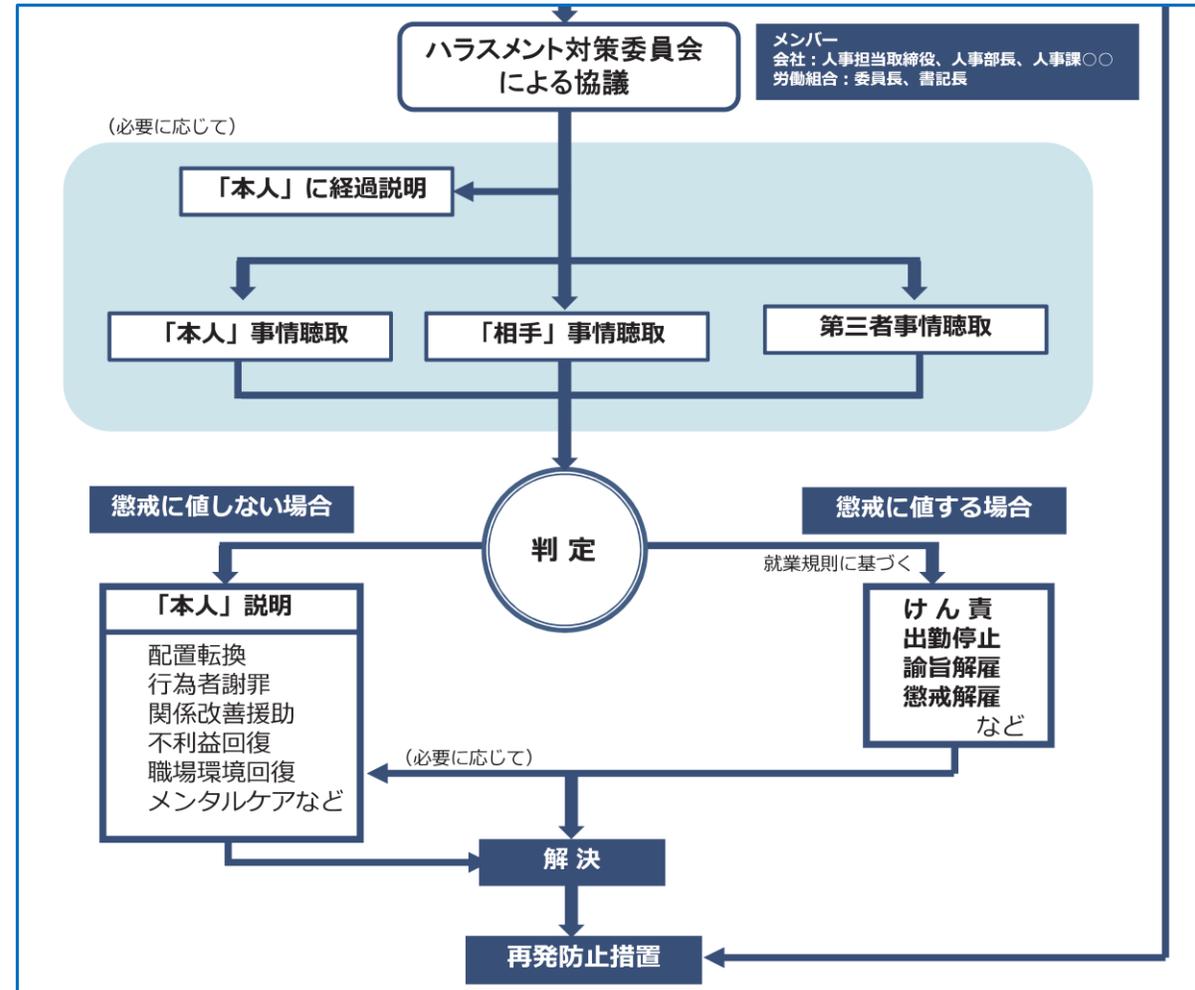
対応例

相談に適切に対応できるようにするための体制

パンフP40 相談・苦情への対応の流れの例



右の図へ続く →



●防止のための措置

(3) 原因解消のための業務体制の整備など

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となる要因を解消するため、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。（派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る）

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。

● 事後対応

(1) 事実関係の確認

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認に協力を求めることも含まれます(※)。)

※ 協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。

取組例

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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などその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

●事後対応

(2) 被害者・行為者への措置

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。

取組例

- 事案の内容や状況に応じ、以下の対応を行うこと。
(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合)
事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合)
被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

●事後対応

(3) 再発防止措置

改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。（セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置に協力を求めることも含まれます（※）。）

なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

※ 協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。

取組例

- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針及び職場におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針、妊娠・出産や育児や介護に関する制度が利用できる旨（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害者への対応を行う場合）を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配付等すること。
- 労働者に対して職場におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

4 事業主の責務（努力義務）

- ハラスメントを行ってはならないこと等に対する自社の労働者の関心と理解を深めるとともに、自社の労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう、必要な配慮をすること
- 事業主自身（法人の場合はその役員）が労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

（※）取引先等の他社労働者、求職者を含む

5 事業主が行うことが望ましい取組 (指針)

- ① 自ら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
 - 取引先労働者、求職者（就活生含む）、インターンシップ生、個人事業主 等
 - ・これらの者に対する言動についても、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化する際に同様の方針を示す
 - ・これらの者から相談があった場合に、措置義務を参考に適切な対応を行う

- ② 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
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者の配慮のための取組
 - メンタルヘルス不調の相談対応、顧客等からの著しい迷惑行為に一人で対応させない
 - ・対応マニュアル作成や研修の実施

ハラスメント対応特別相談窓口

～令和3年12月1日から開設～

労働施策総合推進法の改正により、令和4年4月1日から中小企業事業主にパワーハラスメント対策を講じることが義務づけられます(大企業は令和2年6月1日から義務化)。

また、全ての事業主に対して、男女雇用機会均等法によりセクシュアルハラスメント対策及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策、育児・介護休業法により育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策を講じることが義務づけられています。

神奈川労働局では、主に中小企業事業主の皆様が法に則った措置を講じることができるよう、特別相談窓口を開設し、相談に対応いたします。

【ハラスメント対策として事業主が講ずべき措置】

- 1 事業主の方針の明確化及び周知啓発
- 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 事後の迅速かつ適切な対応
- 4 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止)

もちろん、大企業や労働者からのハラスメントに係る相談も承っています。

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

開設時間 8時30分から17時15分(土日祝日、年末年始除く)

電話 045-211-7380

住所 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階

以上で説明を終了いたします。
ご清聴ありがとうございました。
