

労働施策総合推進法に基づく パワハラ防止対策について



奈良労働局
雇用環境・均等室

資料

1. レジюме



2. ハラスメント対策(冊子)

3. パワーハラスメント法制化(リーフレット)



その他資料



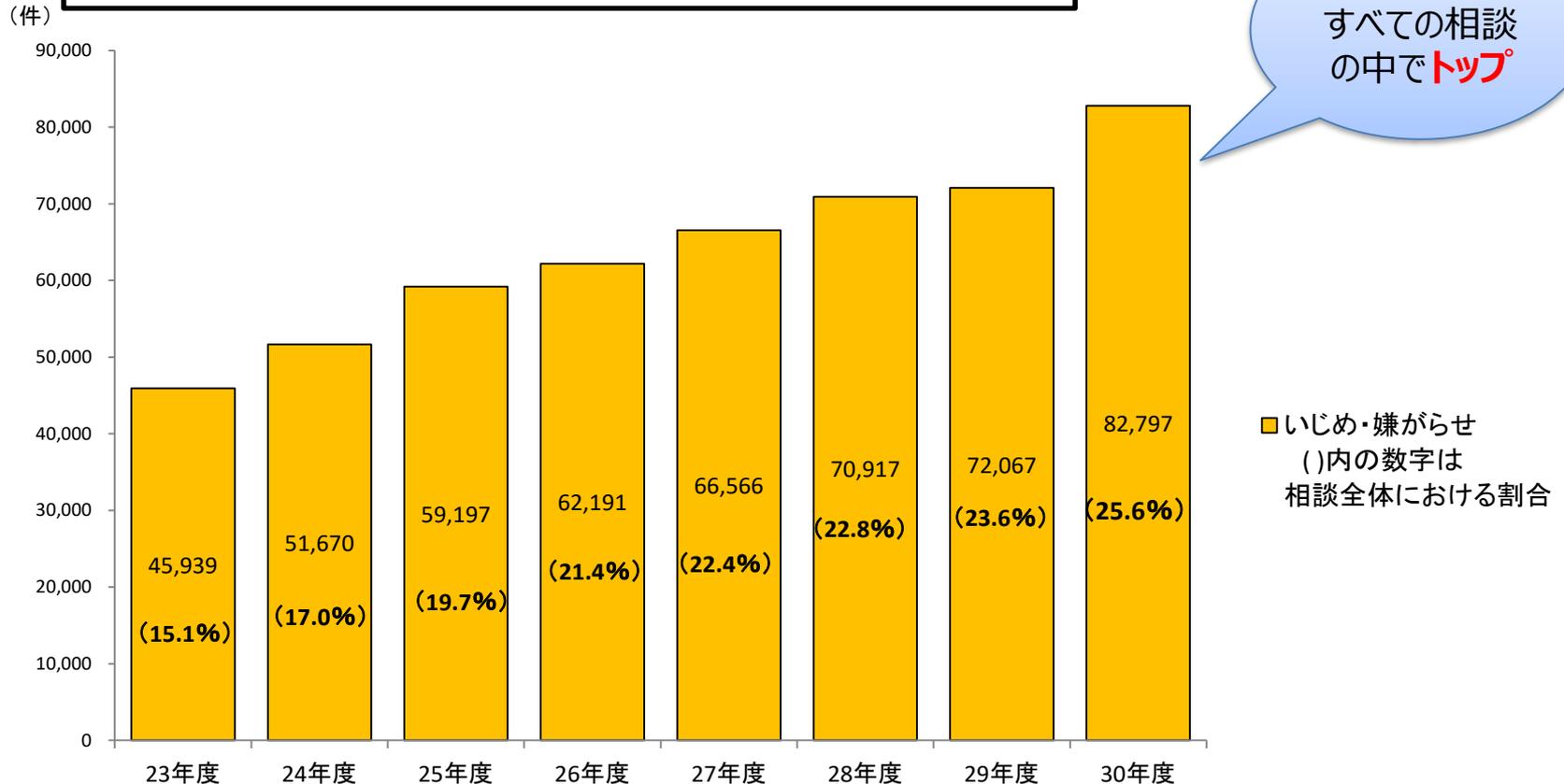
本日の内容

1. パワーハラスメント法制化の背景
2. ハラスメント防止関連法の概要
3. 職場における「パワーハラスメント」とは？
(パワハラ指針)
4. ハラスメント防止のために事業主に求められる対応
(各ハラスメント指針)

1. パワーハラスメント法制化の背景

1. パワーハラスメント法制化の背景(1)

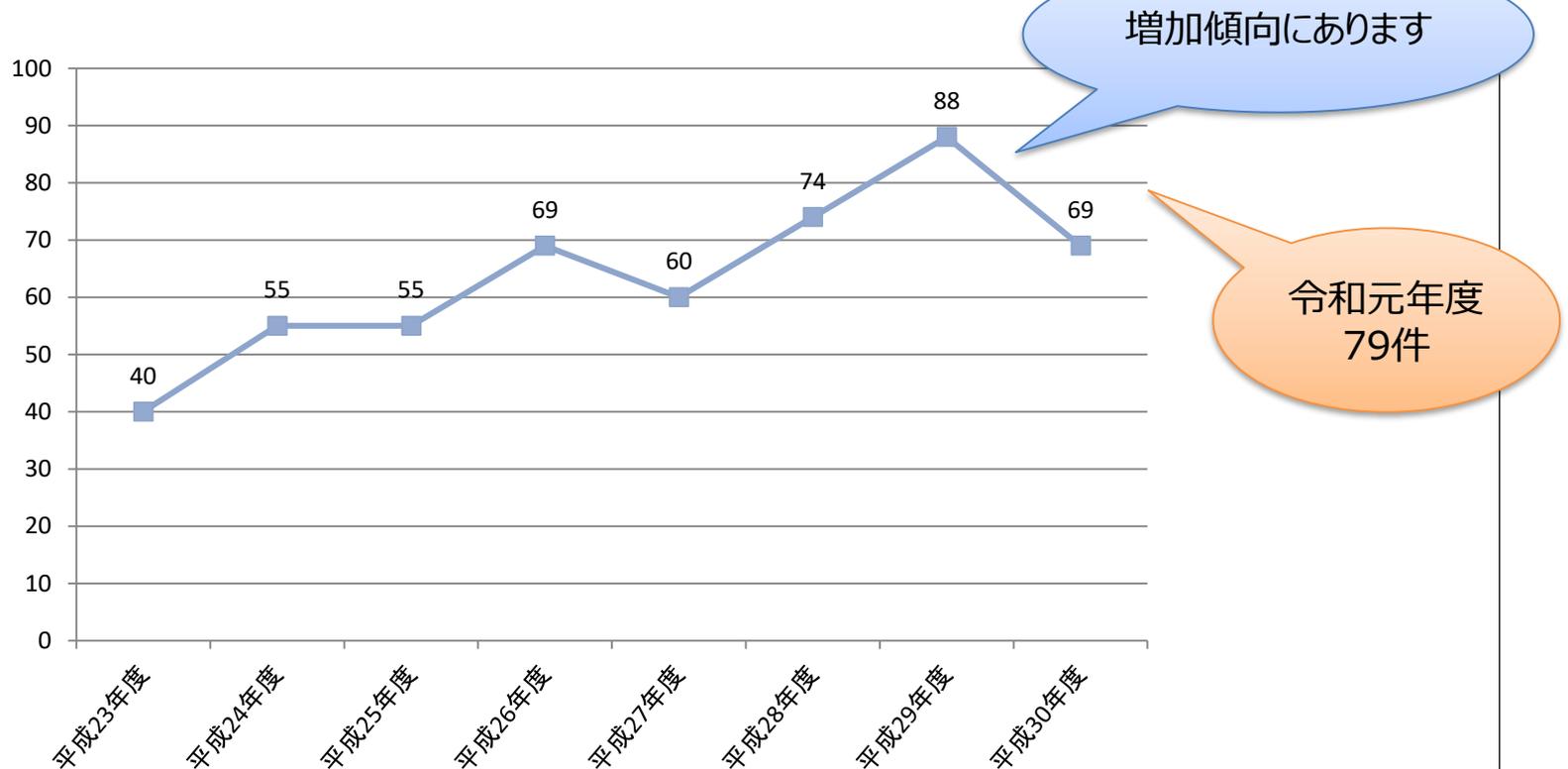
労働局へのいじめ・嫌がらせの相談件数の推移



※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:「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省・令和元年6月)

1. パワーハラスメント法制化の背景(2)

「(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**



(出典:「過労死等の労災補償状況」(平成26~30年度)
「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」(平成23~25年度))

パワーハラスメントに関する裁判例

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)

(概要)

D病院に勤務していた看護師Eは、先輩看護師Fから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、何かあると「死ねよ」と告げたり、「殺す」などといった暴言等のいじめを受け、自殺した。

(判決内容)

判決では先輩看護師FのEの対するいじめを認定し、先輩看護師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病院に対し、安全配慮義務の債務不履行責任(民法415条)を認め、先輩看護師FがEの遺族に対し負うべき損害賠償額を1000万円と命じ、D病院に対して、先輩看護師Fと連帯して500万円の損害を賠償するように判事した。

パワーハラスメントに関する裁判例

パワハラ放置に基づく
会社の損害賠償責任
(東京地裁判決
平成22年1月29日)

(概要)

コンピュータネットワークの構築等を業とするA社の契約社員であったBが、部長Cによるパワーハラスメント行為等により、3か月の自宅療養を要する抑うつ状態及び身体化障害と診断されたところ、A社には、これを知っていたにもかかわらず放置した等の過失があるとして、部長C及びA社に対し、不法行為等に基づく損害賠償請求をした。

(判決内容)

①部長Cが、Bにつき、業務について満足な指導を受けることができていないことを知りうる状況にありながら、会議の席上で厳しくBの仕事ぶりを揶揄し、金員を要求するような言動をしたり、退職を勧めるような言動をしたことは不法行為を構成し、

②A社には、従業員が業務について十分な指導を受けた上で就労できるよう職場環境を保つ労働契約上の付随義務違反が認められる等と判断し、

部長Cは不法行為(民法709条)により、A社は使用者責任(民法715条)により、部長C及びA社は連帯して55万円(慰謝料50万円、弁護士費用5万円)の損害を賠償するように判事した。

1. パワーハラスメント法制化の背景(3)

パワハラが企業に及ぼす影響

被害者



- ・ 士気の低下
- ・ メンタル不調(休職・退職)

加害者



- ・ 懲戒処分
- ・ 法的責任(損害賠償等)

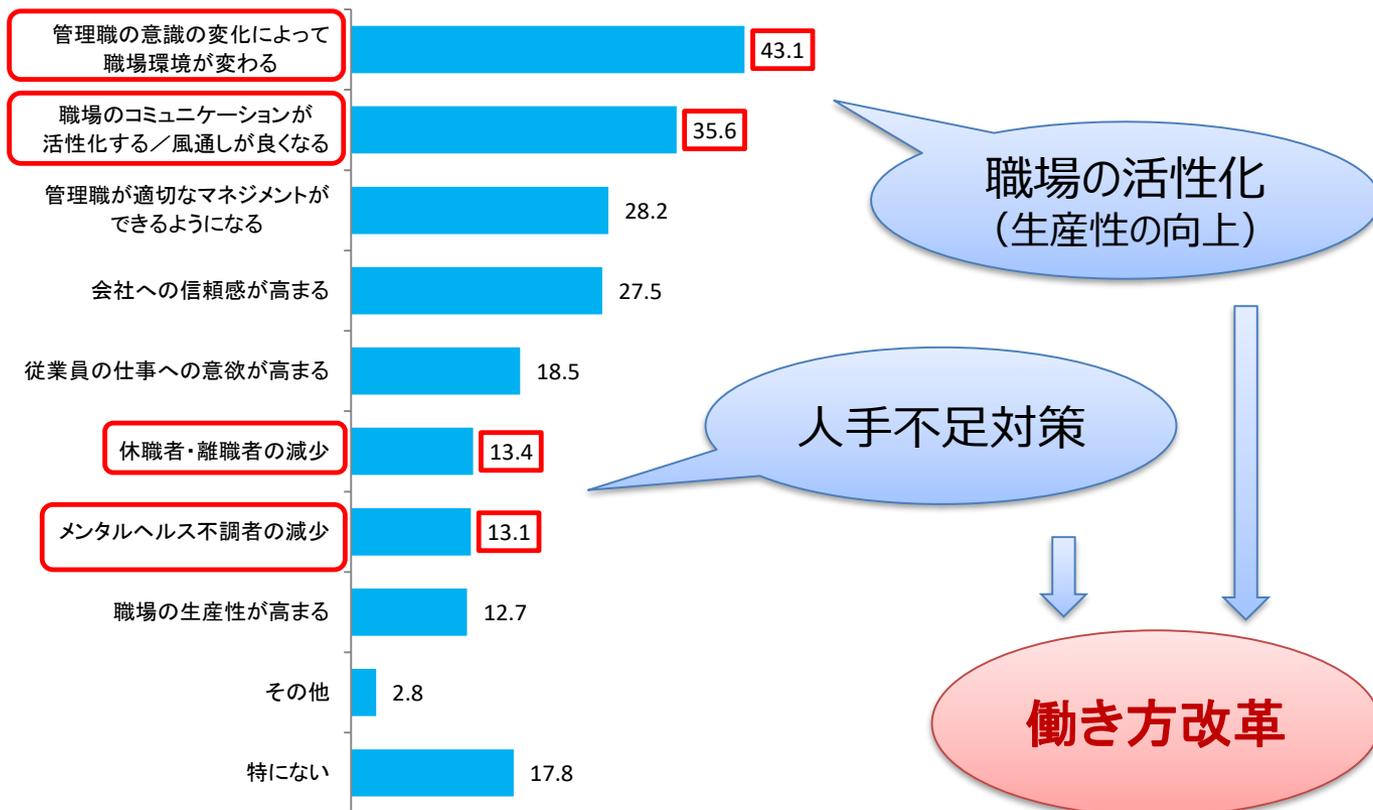
企業

- ・ 問題解決の時間、労力
- ・ 職場風土の悪化(人材流出)
- ・ 法的責任(損害賠償等)
- ・ 企業イメージの悪化



1. パワーハラスメント法制化の背景(4)

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、
パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果(複数回答)



(対象:パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(n=2394)、単位%)【企業調査】

(出典:「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成28年度))

2. ハラスメント防止関連法の概要

2. ハラスメント防止関連法の概要(1)

ハラスメント防止対策に関連する法律

セクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法
(1999年4月～)



妊娠・出産に関するハラスメント
(マタニティハラスメント)

男女雇用機会均等法
(2017年1月～)



育児休業等に関するハラスメント
(いわゆるマタニティハラスメント)

育児・介護休業法
(2017年1月～)



★ **パワーハラスメント**

労働施策総合推進法
(2020年6月～)



モラハラ・アルハラ・カスハラ等
その他のハラスメント

中小事業主は2022年
4月から義務化
(それまでは努力義務)

強化

新設

2. ハラスメント防止関連法の概要(2)

パワハラ法制化に対する勘違い



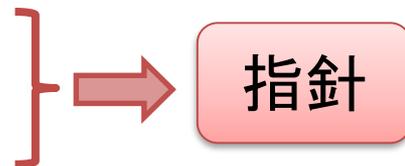
ハラスメント行為者の取締

- ・ 行政が、**行為者**を取り締まるのではない



ハラスメント防止対策の義務化

- ・ 事業主が、防止措置を講じる
- ・ 事業主が、事案に適切に対応する
- ・ 行政は、**事業主**を指導する
- ・ 行政は、**事業主**と労働者の紛争の解決を援助する



3. 職場における「パワーハラスメント」とは？ (パワハラ指針)

【パワハラ指針】

事業主が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て雇用管理上講ずべき措置等についての指針

3. 職場における「パワーハラスメント」とは？（1）

「パワーハラスメント」の定義（3要素）

①「優越的な関係」を背景にした言動

(例)・上司 ・ 専門職 ・ 集団

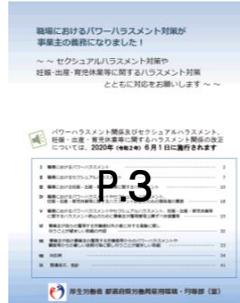


②「業務上必要かつ相当な範囲」を超えた言動

(例)・人格否定(「バカ」「給料泥棒」) ・ 大声 ・ 繰り返し ・ 長時間

③労働者の職場環境が害される

・ 「平均的な労働者の感じ方」での判断



3要素全てを満たすもの

事業主が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て 雇用管理上講ずべき措置等についての指針 概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

＜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 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、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。

3. 職場における「パワーハラスメント」とは？（2）

用語の定義

「職場」とは？

「労働者が業務を遂行する場所」

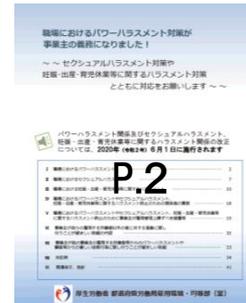
(例) 出張先、業務用車の中、取引先の打ち合わせ場所(接待の席)等

- ・ 勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中も該当する場合がある



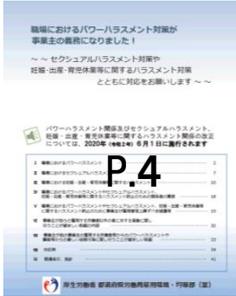
「労働者」とは？

- ・ 正社員のみならず、パートタイム、契約社員等も含む
- ・ 派遣労働者については、派遣元・派遣先それぞれに措置義務がある



3. 職場における「パワーハラスメント」とは？（3）

代表的な言動の6類型



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



＜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、例は限定列挙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。

※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

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
(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

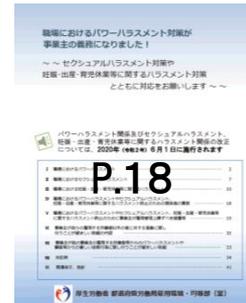
★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

4. ハラスメント防止のために 事業主に求められる対応

4. ハラスメント防止のために事業主に求められる対応(1)

事業主及び労働者の責務

セクハラ、マタハラ
強化点



事業主の責務

- ・ ハラスメント問題に対する労働者の関心と理解を深めること
- ・ 研修を実施する等必要な配慮を行うこと
- ・ 事業主自身が関心と理解を深め、
労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと



労働者の責務

- ・ ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、
他の労働者(※)に対する言動に注意を払うこと
- ・ 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

「労働者」には、取引先の労働者
や就活生等も含まれる

1. 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雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラ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
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラ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) 職場におけるパワー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はできなかつた場合も同様



(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、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

4. ハラスメント防止のために事業主に求められる対応(2)

事業主が講ずべき措置(義務)

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

①「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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(マタハラについては、以下を含む)

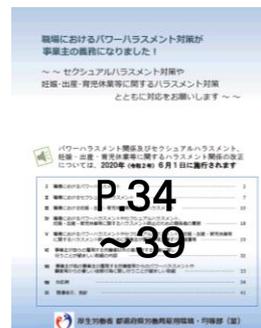
「妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動がハラスメントの原因や背景となり得ること」

「制度の利用ができること」



② ハラスメントの行為者については、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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

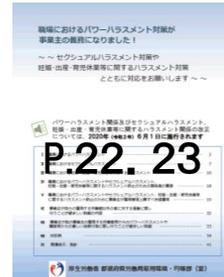
【規定例】



【周知チラシ例】



←この部分



4. ハラスメント防止のために事業主に求められる対応(3)

事業主が講ずべき措置(義務)

(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

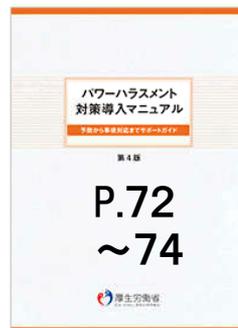
- ・ 外部委託も可
- ・ 電話、メール等、面談以外の複数の方法が望ましい



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

- ・ 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
- ・ あらかじめ相談対応マニュアルを作成し、担当者に研修することが望ましい

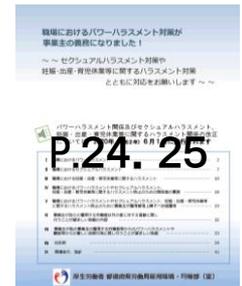
【相談記録票例】



【周知チラシ例】



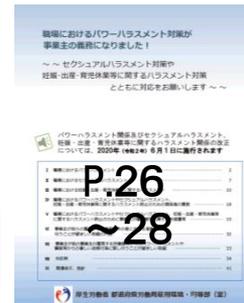
←この部分



4. ハラスメント防止のために事業主に求められる対応(4)

事業主が講ずべき措置(義務)

(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把握すること

- ・ 相談者及び行為者の双方から事実関係を確認、主張が異なる場合は第三者からも
- ・ ハラスメントの事実認定に時間を割くよりも、良好な就業環境を回復させることを優先

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

- ・ 当事者間を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等
- ・ メンタルヘルス不調の場合の相談対応

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

- ・ 就業規則等に基づく懲戒処分
- ・ 個人間の問題として解決しようとせず、公正なルールに基づき裁定を行う



⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること

- ・ 事業主の方針を改めて発信する(社内報、啓発資料の掲示等)
- ・ 労働者に対し研修を改めて実施する

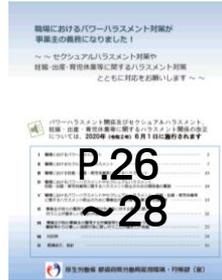


⑥⑦は事実関係の確認ができた場合のみ、
⑧は事実関係の確認ができなかった場合も

4. ハラスメント防止のために事業主に求められる対応(4)

事業主が講ずべき措置(義務)

(4) (1)から(3)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、その旨労働者に周知すること



- ・ 相談者だけでなく行為者のプライバシーも保護すること
- ・ 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を含む

⑩ 相談、協力等を理由として、不利益な取扱いをされない旨を定め、その旨労働者に周知・啓発すること



セクハラ、マタハラ強化点

【周知チラシ例】



←この部分

4. ハラスメント防止のために事業主に求められる対応(5)

望ましい取組

(1) 職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

① 各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

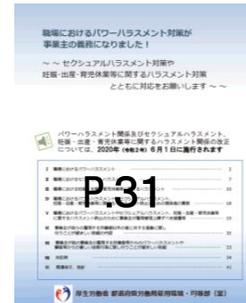
- ・ パワハラ、セクハラ、マタハラ等ハラスメントは複合的に生じる場合がある

② 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取組

- ・ 職場のコミュニケーションの活性化や円滑化を図る
(定期的な面談、コミュニケーションスキル研修、マネジメント研修等)
- ・ 適正な業務目標の設定、長時間労働など、過度な負荷を強いる職場風土の改善

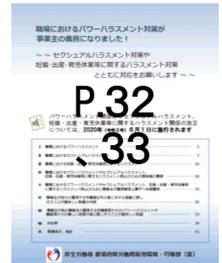
③ 労働者や労働組合等の参画

- ・ 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、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に努める



4. ハラスメント防止のために事業主に求められる対応(6)

望ましい取組



(2) 自ら雇用する労働者以外の者に対する言動に関する取組

- 「取引先の労働者」「就活中の学生等求職者」「フリーランス」「インターン」等
- ① ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確にする
- ② 相談があった場合、適切に対応する



(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為(カスハラ)に関する取組

- ① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備
- ② 被害者への配慮のための取組(組織的な対応、メンタルヘルス対策等)
- ③ 被害防止のための取組(対応マニュアルの作成、研修の実施等)



(3)について、**セクハラ**の場合は措置義務の対象



本日のまとめ

1. パワハラの定義や事業主がとるべき対策が法律及び指針で明確化
(大企業：令和2年6月1日～、中小企業：令和4年4月1日～)
2. 定義
 - ・ パワハラは3要素をすべて満たすもの
 - ・ 6類型 (指針で「該当する例、該当しない例」を明示)
3. 措置
 - (1) ハラスメント防止の方針を明確にし、周知する
 - (2) 相談窓口を設置する
 - (3) 事案に適切に対応する
(迅速調査、被害者保護、行為者への措置、再発防止措置)
 - (4) プライバシーを保護、不利益取扱を禁止し、周知する
4. 望ましい取組
 - (1) コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等
 - (2) 就活生、フリーランス等への対応
 - (3) カスハラ等への対応

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(ウェブサイト)



NO ハラスメント

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
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

あかるい職場応援団
公式Facebook

あかるい職場応援団
公式Twitter

検索ワード...

文字サイズ 小 中 大

厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

トップページ ハラスメント基本情報 ハラスメントで悩んでいる方 管理職の方 人事担当の方 その他 相談窓口のご案内 Q&A

**パワーハラスメント
対策導入マニュアル(第4版)が
完成しました!**

詳しくはこちら!

「ハラスメントで困った」
悩んでいる方

「ハラスメントって言われた!」
管理職の方

「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方

📄 **ハラスメント関係資料ダウンロードコンテンツ** パワーハラスメント対策導入マニュアル等

社内研修用資料、
アンケート例、
相談対応の様式例、
トップメッセージの他、
周知ポスターなど
役に立つ資料が無料で
入手できます

ハラスメントの無い、
明るく活気のある職場を目指しましょう！



ご清聴
ありがとうございました

