

令和6年12月13日

# フリーランス法・ハラスメント対策セミナー

## ハラスメント対策について

厚生労働省

### 12月は職場の ハラスメント撲滅月間です

2024年12月10日(火)、職場におけるハラスメント対策シンポジウムをオンラインで開催します。  
シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記URLからご確認ください。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>

NO あかるい職場応援団

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。0120-37222

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

厚生労働省

### あなたがつくる ハラスメントのない あかるい社会

NO あかるい職場応援団

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。0120-37222

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

# 職場におけるハラスメント防止対策

①事業主には、以下のハラスメントの **防止措置義務** があります。

セクシュアルハラスメント

1999年4月から

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

男女雇用機会均等法第11条の3  
育児・介護休業法第25条

2017年1月から

パワーハラスメント

2020年6月から ※

労働施策総合推進法第30条の2 ※中小企業は **2022年4月** から

②ハラスメントの相談をしたこと等を理由として、労働者に対する **不利益取扱いを禁止** しています。

# ハラスメント防止のために 事業主が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
- (2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるハラスメントへの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等)
- (5) 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の原因や背景となる要因を解消するための措置

派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

# フリーランス・事業者間取引適正化等法 令和6年11月1日施行



フリーランスに業務委託する事業者は、  
自社従業員、派遣労働者だけでなく、  
フリーランスに対するハラスメント対策  
を講じる義務があります。

# 業務委託におけるハラスメントの内容

## セクシュアルハラスメント

### 妊娠・出産等に関するハラスメント

- ◆フリーランスが妊娠・出産したこと、つわりなどにより業務を行えないことなどに関する言動により就業環境が害されるもの【状態への嫌がらせ型】
- ◆フリーランスが妊娠・出産に関して法第13条の配慮の申出をしたことなどに関する言動により就業環境が害されるもの【配慮申出等への嫌がらせ型】

## パワーハラスメント

# 講ずべき措置の内容

## ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と社内への周知・啓発

- ・社内報・社内HPへ記載して配布、従業員・契約担当者に対する研修の実施 等
- ・ハラスメントに対して厳正に対処する旨の方針を就業規則などに規定

## ②相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備

- ・相談窓口の設置(担当者の設置、外部機関への委託等)
- ・フリーランスへの周知(契約書への相談窓口の記載等)

事業者が自社の従業員のハラスメント対策として講じている内容と同じ

## ③ハラスメント発生後の迅速かつ適切な対応

- ・事案の事実関係の把握
- ・被害者に対する配慮措置 等

## 実施方法

- 業務委託におけるハラスメント対策を新たに定める（配付資料の対応例）
- 自社従業員のハラスメント対策にフリーランスも加える

# フリーランスも加えたハラスメント対策例

## 周知資料例（簡易版）

### ハラスメントは許しません!!



年 月 日  
 (事業所名)  
 (代表者氏名)

ハラスメントは、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す。労働者等の能力の有効な発揮を助け、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。取引先の方や就職活動中の学生等へのハラスメントも当然許されません。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となります。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等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。

セクハラ (セクシュアルハラスメント)	マタハラ等 (妊娠・出産・育児・介護休業等に 関するハラスメント)	パワーハラ (パワーハラスメント)
<p>相手の意に反する性的な言動 同性間や顧客、取引先で行われるものも含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 性的な内容の冗談、からかい、質問</li> <li>● わいせつ画面の閲覧、配付、掲示</li> <li>● 体への不必要な接触</li> <li>● 食事やデートにしつこく誘う</li> <li>● 文脈、性的な関係を強調</li> <li>● 性的な言動を拒否した社員を無視する・辞めさせる 等</li> </ul> <p>+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、セクハラに該当します。</p>	<p>妊娠・出産等をしたこと、育児や介護の制度の利用等に関して、上司・同僚からの就業環境を害する言動、妊娠・出産等をしたフリーランスの就業環境を害する言動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うのでやめてもらう」と言われた</li> <li>● 育児休暇の取得について上司に相談したら「男が取るなんてありえない」と言われた</li> <li>● 妊娠したフリーランスが配慮の申出をしたところ、申出を取り下げられるように言われた 等</li> </ul>	<p>職務上の地位や人間関係などの組織内又は業務委託における取引上等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、就業環境を悪化させること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 物を投げつけるなど、身体的な攻撃</li> <li>● 仕事を与えないこと</li> <li>● 到底無理な仕事を押し付ける</li> <li>● 休みの理由を根拠り果敢り聞く</li> <li>● 挨拶されても無視し、挨拶しない</li> <li>● 目の前でささいなミスを大声で叱責 等</li> </ul>

ハラスメントを行った場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

相談窓口（所属	氏名	連絡先
<p>ハラスメントに対して、明確に「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。ひとりで悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。取引先や顧客等からのハラスメントについても対応します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 当社で働いている方だけでなく、業務委託したフリーランスの方、就職活動中の学生等の方もご相談ください。また、フリーランス等の方にも窓口を周知してください。</li> <li>◆ ハラスメントに当たるかどうか判断できない場合でも相談してください。</li> <li>◆ 相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、<b>プライバシーを守って対応</b>しますので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に<b>不利益な取扱いはいりません</b>。</li> <li>◆ 相談を受けた場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。</li> <li>◆ <b>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</b>。派遣社員については、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。<b>就業規則等を確認</b>しましょう。</li> </ul> <p style="font-size: x-small;">制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々との<b>コミュニケーションを図ることを大切</b>にしましょう。</p>		

R6.11

# 周知資料例（詳細版）

## ハラスメント対策周知例

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 ハラスメントは、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す。従業員等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、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、従業員同士のコミュニケーションの希薄化等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 我が社で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（業務委託したフリーランス、就職活動中の学生等）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。

<パワーハラスメント>

- ① 殴打、足蹴りする等の身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃
- ③ 自身の意に沿わない従業員に対して仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する等の人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で勤務に直接関係ない作業を命じる等の過大な要求
- ⑤ 管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる等の過小な要求
- ⑥ 他の従業員の性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の従業員に暴露する等の個の侵害

<セクシュアルハラスメント>

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 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
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等に対する不利益取扱い
- ⑧ 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>

- ① 妊娠・出産等したことを理由とする不利益な取扱いの示唆、嫌がらせ等
- ② 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、制度等の利用に関する解雇その他不利益な取扱いの示唆、嫌がらせ等
- ③ フリーランスの妊娠・出産に関する配慮の申出を阻害する言動、配慮の申出及び配慮を受けたことと理由とする契約の解除その他の不利益な取扱いの示唆、配慮を受けたことによる嫌がらせ等

3 この方針におけるハラスメントの行為者となり得るのは、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従業員です。

セクシュアルハラスメントについては、顧客、取引先の社員の方等も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・出産等をした女性従業員及び育児休業等の制度を利用する男女従業員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す。

4 従業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・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告発等）・心情等

5 相談窓口

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、当社で働いている方だけでなく、業務委託したフリーランスの方、就職活動中の学生等の方もご相談ください。また、フリーランス等の方にも窓口を周知してください。

実際にハラスメントが起こっ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悪化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、事業に対応します。取引先や顧客等からのハラスメントについても対応します。

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応します。

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。どのような制度や措置が利用できる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、職場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、育児や介護を行う従業員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 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。

# ハラスメントの内容、方針の明確化

## ハラスメントは許しません!!

ハラスメントは、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す。労働者等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。**取引先の方や就職活動中の学生等へのハラスメントも当然許されません。**

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となりえます。

### セクハラ

(セクシュアルハラスメント)

相手の意に反する性的な言動  
同性間や顧客、取引先で行われるものも含む。

- 性的な内容の冗談、からかい、質問
- わいせつ画面の閲覧、配付、掲示
- 体への不必要な接触
- 食事やデートにしつこく誘う
- 交際、性的な関係を強要
- 性的な言動を拒否した社員を無視する・辞めさせる 等

\* 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、セクハラに該当します。

### マタハラ等

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)

妊娠・出産等をしたこと、育児や介護の制度の利用等に関して、上司・同僚からの就業環境を害する言動、**妊娠・出産等をしたフリーランスの就業環境を害する言動**

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うのでやめてもらう」と言われた
- 育児休の取得について上司に相談したら「男が取るなんてありえない」と言われた
- **妊娠したフリーランスが配慮の申出をしたところ、申出を取り下げるように言われた** 等

### パワハラ

(パワーハラスメント)

職務上の地位や人間関係などの職場内又は業務委託における取引上等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、就業環境を悪化させること。

- 物を投げつけるなど、身体的な攻撃
- 仕事を与えないこと
- 到底無理な仕事を押し付ける
- 休みの理由を根掘り葉掘り聞く
- 挨拶されても無視し、挨拶しない
- 皆の前でささいなミスを大声で叱責 等

❖ 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。就業規則等を確認しましょう。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者（**業務委託したフリーランス、就職活動中の学生等**）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。

＜パワーハラスメント＞

- ① 殴打、足蹴りする等の身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃
- ③ 自身の意に沿わない従業員に対して仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する等の人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で勤務に直接関係ない作業を命じる等の過大な要求
- ⑤ 管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる等の過小な要求
- ⑥ 他の従業員の性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の従業員に暴露する等の個の侵害

＜セクシュアルハラスメント＞

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 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
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等に対する不利益取扱い
- ⑧ 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＞

- ① 妊娠・出産等したことを理由とする不利益な取扱いの示唆、嫌がらせ等
- ② 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、制度等の利用に関する解雇その他不利益な取扱いの示唆、嫌がらせ等
- ③ **フリーランスの妊娠・出産に関する配慮の申出を阻害する言動、配慮の申出及び配慮を受けたことを理由とする契約の解除その他の不利益な取扱いの示唆、配慮を受けたことによる嫌がらせ等**

3 この方針におけるハラスメントの行為者となり得るのは、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従業員です。

# 留意点

## □ 自社従業員以外の者に対するハラスメント

フリーランスだけでなく、取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（インターンシップを行っている者、教育実習生等）も対象とするのが望ましい。

## □ 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント

以下についても明確化し、周知・啓発する必要があります。

- 妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
- 制度等の利用ができること

# 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化

4 従業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・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

## 留意点

### □ 対処内容の規定

以下の内容が考えられます。

- 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
- 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関する判断要素の明示

# 相談窓口の設置と周知、相談に対する適切な対応

## 5 相談窓口

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、当社で働いている方だけでなく、**業務委託したフリーランスの方、就職活動中の学生等の方もご相談ください。また、フリーランス等の方にも窓口を周知してください。**

実際にハラスメントが起こっ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悪化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、事案に対処します。**取引先や顧客等からのハラスメントについても対応します。**

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）

## 留意点

### □メールなどの対面以外の相談受付

相談が受理されたことを確実に認識できる仕組みが必要です。

### □カスタマーハラスメントへの対応（望ましい取組）

# プライバシーの保護、不利益取扱いをしない旨等の規定化

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。

## ハラスメントに関する措置は

## 全労働者に周知・啓発することが必要です。

業務委託に係る契約担当者・事業担当者、成果物の確認・研修を行う者、フリーランスと協力して業務を行う者も含めてください。

# 周知資料例のダウンロード方法

厚生労働省  
奈良労働局

↑ ホーム

▼ 本文へ ▶ お問い合わせ ▶ 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

⚠ 利用者の皆さまに來庁いただくことなく、電話による労働相談、電子申請・郵送での各種届出・申請、インターネットを通じた情報収集が可能です。

事業主の皆様へ  
賃金引き上げ  
特設ページを開設!

詳しくはこちら>>

厚生労働省

2024年11月1日施行!  
フリーランス法 特設ページ

詳しくはこちら>>

あをによし  
ならの都の労働局  
今日・明日・未来の  
仕事のために

- 奈良県最低賃金
- 育児をしながら働きやすい奈良
- 職場トラブルの相談は労働局へ
- ハローワーク イベント情報 など
- 職員採用情報
- 障害者はたらく応援団なら

# 育児をしながら働きやすい奈良



○[改正育児・介護休業法について（令和7年4月1日から段階的に施行）](#)（厚生労働省HP）



ご相談ください！！

中小企業事業主の方 → 仕事と育児・介護の両立支援に関する各種制度がございます。  
男性労働者の方、パート・アルバイトの方 → 各種休業制度等の対象となりえます。

[「仕事と家庭の両立支援等に関する相談窓口」](#)を設置しました！！

○[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、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法等の様式（育児・介護休業等規定例、ハラスメント周知例、各届出様式など）](#)

# ハラスメント相談事例について

## 労働局の実施内容

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、パワーハラスメント

- 法違反の事業主に対する行政指導
- 法違反の疑いのある労使間の紛争解決援助、調停

いじめ・嫌がらせ

- 労使間の紛争解決援助(助言・指導、あっせん)

# 相談例1 ハラスメントについて相談できない

○ハラスメント相談窓口がない

○ハラスメント相談窓口があるが、相談できない

例えば、窓口担当者が行為者

法違反の可能性有

相談者が事業所の雇用管理に係る法違反の是正を求める場合

行政指導

要望例 相談窓口を設置し、相談に対応するよう求める。

労働者と事業主との間で紛争が生じている場合

労働者と事業主との間で紛争が生じており、  
紛争の当事者である相談者が紛争の解決の援助を求める場合

紛争解決援助  
調停

要望例 ハラスメントについて相談できず、体調が悪化し、出勤できなくなった。  
会社に謝罪、金銭の支払いを求める。

# ◎紛争解決援助、調停は当事者の希望に応じて実施

簡単な手続きで迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

都道府県労働局長

助言・指導・勧告

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

調停会議

調停・調停案の作成・受諾勧告

- 1 公平・中立性** 厳正中立・公正を保ち、法に忠実かつ客観的な立場から援助を実施します。
- 2 互譲性** 当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。
- 3 簡易・迅速性** 時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。
- 4 無料** 紛争解決援助制度・調停は無料で利用できます。
- 5 プライバシーの保護**  
関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。
- 6 不利益取扱いの禁止**  
労働者が都道府県労働局による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し、解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

## ◎紛争解決援助、調停は行政サービス

- 当事者双方による援助の内容の受け入れ
- 調停案の受諾

解決

- 被申立者等が被協力的で度重なる要請にもかかわらず事情聴取に応じない場合
- 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合 など

打ち切り

※ 労働局長の援助打ち切り後、調停申請することもできます。

相談例2 上司からパワハラ的な言動を受け、相談窓口にご相談した。  
上司の異動を求めたが、他部署への異動を勧められた。  
会社に調査等の対応を求めたい。

○事後の対応が行われていない？

○相談したことを理由に不利益な配置  
の変更を求められている？

→ 法違反の可能性有

○上司の異動を求めたが、他部署へ  
の異動を勧められた。

→ 労働者と事業主との間で  
紛争が生じている

○相談者は、上司の異動、事後の対応  
を要望

→ 労働局長の援助  
申立て

# 会社からの事情聴取内容

- 1 会社は行為者とされる上司に事実確認した。  
上司は申立人の業務ミスを叱責したことを認めた。強い口調だったため、パワハラと受け取られたかもしれないが、人格を否定するような言動ではなかったことから、パワハラではないと判断した。
- 2 行為者に対する処分等はこれから検討予定である。
- 3 申立人から、上司の異動を求められたが、その職場に居づらいとの要望もあったことから、他部署への異動を提案した。相談したことで不利益な取扱いをするつもりはない。申立人には、事実確認した結果等についてまだ説明していない。
- 4 再発防止の取組は、まだ行っていない。

## ハラスメント防止のために 事業主が雇用管理上講ずべき措置

### (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係の迅速かつ正確な確認
- 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
- 行為者に対する適正な措置の実施
- 再発防止措置の実施

## 会社への助言内容

- パワーハラスメント防止対策の事後の対応を講じ、申立人に説明すること
- 申立者の異動は、本人の意向を尊重すること



会社は行為者に注意を行ったこと、職場で再発防止の取組をしたことを申立人に説明し、申立人は異動に合意した。

解決

- ハラスメント対策は、制度をつくっただけで完成するものではありません。また、有効な対策は会社ごとに異なるものであり、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえて対策を充実させる努力を続けましょう。
- 周知・啓発は、一度行えば良いというものではありません。
  - ・ 定期的に研修を実施する
  - ・ 管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する
  - ・ 正規雇用労働者だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者等の非正規雇用労働者も対象に含めて研修を実施する
  - ・ 新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施する等により、全ての労働者に対して周知を図る工夫をしましょう！
- 社内ネットワーク上に周知文書を掲載する例も見られますが、掲載されていることを労働者が知らないということであれば周知しているとは言えません。掲載や更新の都度、その旨をメール等で全労働者に周知することが必要です。
- また、社内アンケート等で労働者の意識やハラスメントの実態を把握したり、社内の対策について意見を聞くことは、職場におけるハラスメントの未然防止や働きやすい職場環境の整備に役立ちます。

# 参考情報

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報を掲載しています。



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



<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

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  
X (旧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)を  
ご活用ください!

詳しくはこちら!

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

「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

その他のハラスメントを知る

# ハラスメント窓口周知用ポスター をご活用ください。

