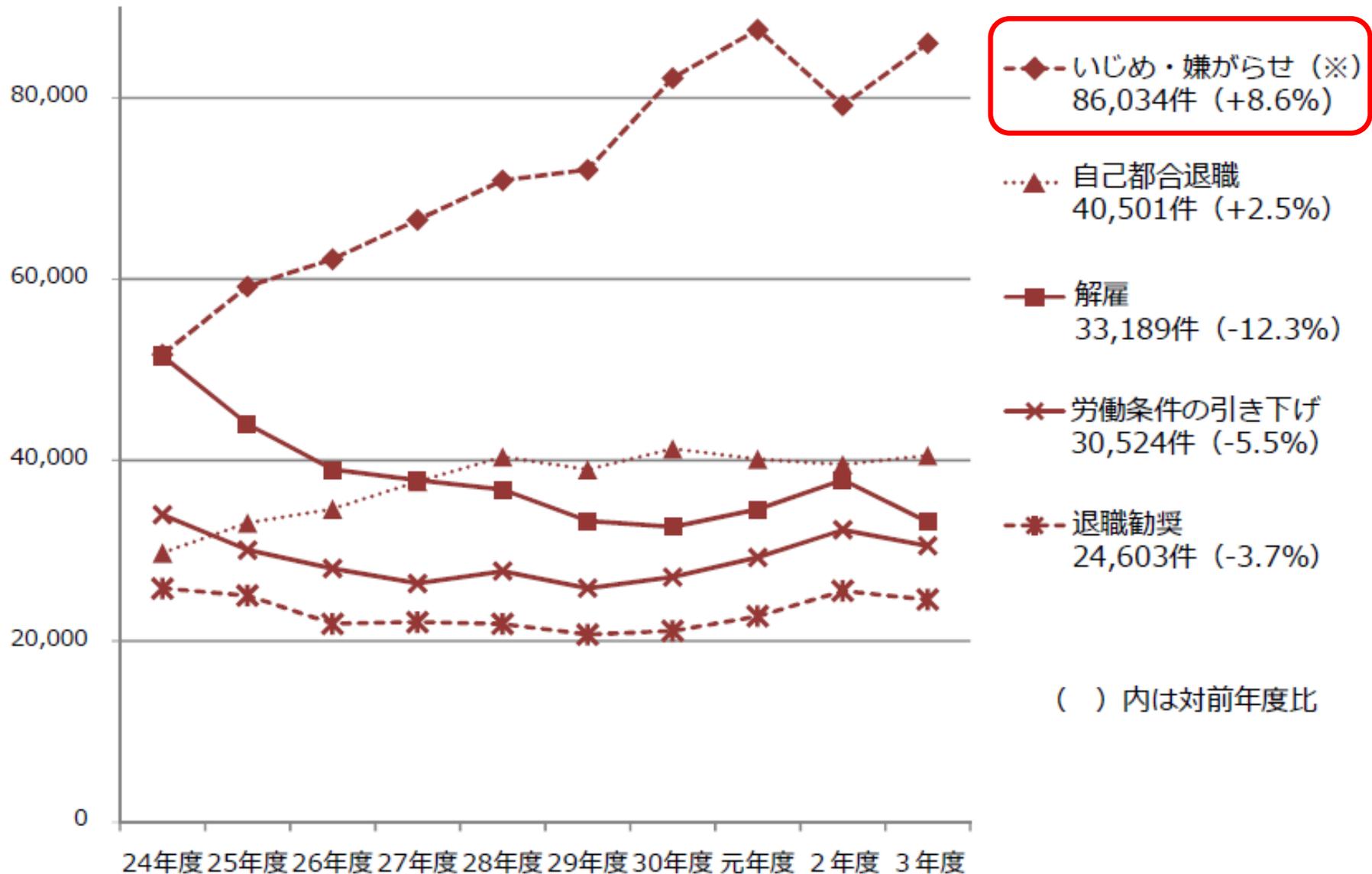


職場におけるパワーハラスメント防止対策

パワーハラスメント防止対策は企業に**義務化**されています！

～大分労働局 雇用環境・均等室～

民事上の個別労働紛争の主な相談件数の推移



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

<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。

- 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。

職場におけるパワハラの3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	<p>○ 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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>職務上の地位が上位の者</u>による言動 ・ <u>同僚又は部下</u>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 ・ <u>同僚又は部下</u>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	<p>○ <u>社会通念に照らし</u>、当該言動が明らかに当該事業主の<u>業務上必要性がない</u>、又は<u>その態様が相当でないもの</u></p>
③労働者の就業環境が害される	<p>○ 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</p> <p>○ この判断に当たっては、「<u>平均的な労働者の感じ方</u>」、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</p>

- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。

※ 当該言動の目的、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、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

- また、その判断に際しては、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です。

パワーハラスメントの該当・非該当例

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、例は限定列举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。

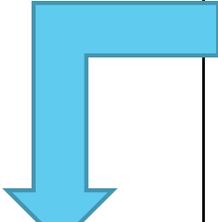
※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)</p>	<p>① 殴打、足蹴りを行う </p> <p>② 相手に物を投げつける</p>	<p>① 誤ってぶつかる</p>
<p>(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)</p> 	<p>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。</p> <p>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す</p> <p>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す</p> <p>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に送信</p>	<p>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</p> <p>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</p>

パワーハラスメントの該当・非該当例

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)</p> 	<p>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</p> <p>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</p>	<p>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</p> <p>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</p>
<p>(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)</p> 	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>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</p> <p>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</p>

パワーハラスメントの該当・非該当例

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>(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)</p> 	<p>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</p> <p>② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない</p>	<p>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</p>
<p>(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)</p> 	<p>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</p> <p>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</p>	<p>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</p> <p>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</p>

★ 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

職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①
 - ・パワーハラスメントの内容
 - ・パワー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
- ② パワー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。

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 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。パワー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、パワー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。

職場におけるパワーハラスメントへの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 事実関係の確認ができた場合には、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 事実関係の確認ができた場合には、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。

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、労働者に周知すること。
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他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。

1 ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

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を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、内容の規定化と周知・啓発

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。

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 相談窓口の設置

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。

事業所名 _____

代表者名 _____

職場のハラスメントは許しません！

相談窓口

所属 _____ 氏名 _____ 連絡先・メールアドレス _____

所属 _____ 氏名 _____ 連絡先・メールアドレス _____

- 電話等での相談も受け付けますので、一人で悩まずご相談ください。
- 相談には公平に、相談者や行為者のプライバシーを守って対応します。
- 相談者や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。



セクハラ

労働者の意に反する性的な言動に対する対応（拒否や抵抗）により、その労働者が不利益を受けたり、就業環境が害されること

- (例)・性的な冗談、からかい、質問 ・身体への不必要な接触 ・交際・性的関係の強要
- ・拒否を行った労働者に対する労働条件の引き下げ
- (注) 同性間や性的指向又は性自認に関わらず、性的言動はセクハラ

マタハラ・バタハラ

上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を出し、取得した男女労働者の就業環境が害されること

- (例)・上司に妊娠を報告したら「早めに辞めてもらうしかない」と言われた
- ・育児休業の取得を上司に相談したところ「男性が育児休業を取るなんてありえない」と言われ、取得をためらっている
- ・同僚から「忙しい時期に妊娠するのは避けてほしい」と繰り返し言われ、体調を崩した



パワハラ

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、労働者の就業環境が害されること

- (例)・相手に物を投げつける ・人格を否定するような言動
- ・業務とは関係ない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
- ・一人の労働者を同僚が集団で無視し、職場で孤立させる
- ・職場外でも継続的に監視する
- ・気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない



ケア（介護）ハラ

上司・同僚からの言動により、介護休業等の制度を利用する（利用した）労働者の就業環境が害されること

- (例)・介護休暇を取ろうとしたところ、同僚から「休みの日にして欲しい」と何度も言われ、取得できない
- ・介護休業の取得について、上司に相談したところ、「昇進はない」と言われた

- 短時間労働者や派遣労働者などすべての人が対象です。
- ハラスメントを行った者には、就業規則に従い懲戒処分を行うなど厳正に対処します。
- ハラスメントは行ってはならないものであり、他の労働者に対する言動に注意を払う心がけましょう。
- 性別役割分担意識に基づく言動、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動、コミュニケーション不足は、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ので、注意しましょう。
- 妊娠・出産・育児や介護を行う方が利用できる制度があるので、相談してください。

参考

左のポスターを労働者の見やすい場所に掲示し、その内容を周知することによって、10項目のうちの

- ① 「ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発」
- ③ 「相談窓口の設置」

の対応を図ることができます。

※ポスターは、大分労働局HP内の「ハラスメント対策」を検索の上、ダウンロードすることができます。

4 相談に対する適切な対応

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。

5 事実関係の迅速かつ適切な対応

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。
- 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねることも考えられること。

6 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

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。

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。
- 労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

7 行為者に対する適正な措置の実施

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、速やかに行行為者に対する措置を適正に行うこと。

取組例

- 就業規則その他の職場におけるサービス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。
- 労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行行為者に対して講ずること。

8

再発防止措置の実施

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。

9

当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知

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。

10

相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

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サービス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。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

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

2. 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

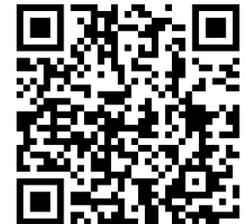
3. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）に関し行うことが望ましい取組

- 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）

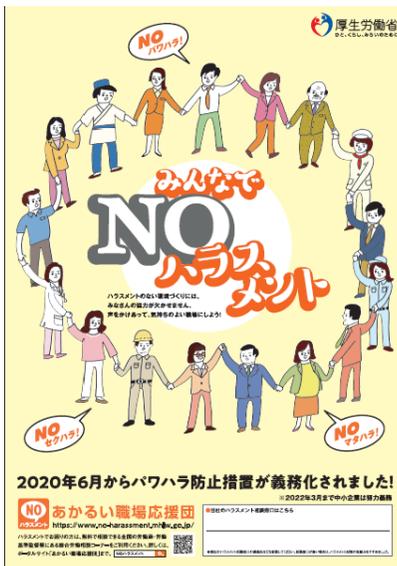
職場におけるハラスメント対策の総合情報サイト 「あかるい職場応援団」

職場のハラスメント対策に取り組む企業へのインタビュー記事を掲載しています。
働きやすい職場の整備に向けて、ぜひ参考にしてください。

「社内でハラスメント発生！ 人事担当の方」
他の企業はどうしてる？



パンフレットや社内研修用資料などダウンロード資料も充実しています。



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/>

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

企業の取組事例や、裁判事例等を紹介するハラスメント対策の総合情報サイトです。是非ご活用ください！

ご清聴ありがとうございました。



バランス戦隊
インゾイ5