

職場におけるパワーハラスメント 対策の義務化について

埼玉労働局雇用環境・均等室

ハラスメント対策を放置すると・・・

社員がやる気をなくし、
育たなくなる。
社内に活気がなくなる。

もしも、取引先に対す
るハラスメントがあった
場合、信用を失う。

人間関係の悪化による
連絡ミスなど、業務が
滞る原因になりがち。

苦勞して採用した
大切な社員の退職に
よる人手不足。

訴訟リスクが高まる。
トラブル解決には、
相当な時間と費用が
かかる。



★パワーハラスメントに関する裁判例

1 東京地裁判決(上司の注意指導等とパワーハラスメント)

(概要) 製造業A社の工場に勤務していたBの後片付けの不備、伝言による年休申請に対し、上司CがBに対して反省文の提出等の注意指導を行った。Bは、「上司Cの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張してA社および上司Cに対し、民事上の損害賠償を請求した。

(判決内容) 上司には所属の従業員を指導し監督する権限があり、注意し、叱責したことは指導監督する上で必要な範囲内の行為とした上で、本件の場合、上司Cの、反省文の作成や後片付けの再現等を求めた行為は、指導監督権の行使としては、裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びるに至るとして、A社と上司Cに対し不法行為(民法709条)に基づき、連帯して15万円の損害賠償をするよう判示した。

2 東京地裁判決(パワハラ放置に基づく会社の損害賠償責任)

(概要) コンピューターネットワークの構築等を業とするD社の契約社員であったEが、部長F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、D社には、これを知っていたにも関わらず放置した等の過失があるとして、部長F及びD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Fが、E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ることを知りながら、会議の席上で厳しくE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、②D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Fは不法行為(民法709条)により、D社は使用者責任(民法715条)により、部長F及びD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判示した。

労働局におけるハラスメント対策

	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	パワーハラスメント
根拠	男女雇用機会均等法第11条	男女雇用機会均等法第11条の3 育児・介護休業法第25条	労働施策総合推進法第30条の2
定義	<p>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たりすること</p> <p>①対価型セクシュアルハラスメント (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</p> <p>②環境型セクシュアルハラスメント (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就業意欲が低下している</p>	<p>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等の就業環境が害されることが（育児・介護については①のみ）</p> <p>①制度等の利用への嫌がらせ型 (例) 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた</p> <p>②状態への嫌がらせ型 (例) 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている</p>	<p>職場において行われる優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）</p>
令和2年 6月1日	法改正により 実効性の強化 (P.11参照)		<p>法制化</p> <p>※パワーハラスメントの措置義務については、令和4年3月31日までは中小企業事業主は努力義務</p> <p>(P.5参照)</p>

2020年（令和2年）6月1日から、
 職場におけるハラスメント防止対策が強化され、**パワーハラスメント防止措置が事業主の義務**となりました！

※**中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化**されます！
 早めの対応をお願いします！（それまでは努力義務）

※中小事業主の範囲（①又は②のいずれかを満たすもの）

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

<労働施策総合推進法（抄）>

（雇用管理上の措置等）

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つて、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。**

2 事業主は、**労働者が前項の相談を行な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。**

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

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

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	<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 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>○ 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 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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当な言動 ・ 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
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、「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</p>

- 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	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

2. 指針において定められている事業主が講ずべき措置のポイント

※パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントで共通
(ただし、(5)は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみで求められる措置)

(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、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

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
- 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
- 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

(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

取組例

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定める
- 外部の機関に相談への対応を委託する
- 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

(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

- 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はできなかった場合も同様

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
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
- 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
- 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
- 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
- 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

(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

取組例

- 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
- 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、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

(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

- 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

3. 職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組

- 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

4. 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、取引先等の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
- 取引先等の他の事業主の雇用する労働者等からハラスメントに類する相談があった場合に、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

5. 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)

令和2年6月1日の改正事項

- 1 セクシュアルハラスメント等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※
(パワーハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントも同様(2、4も同じ。))
※ セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクシュアルハラスメント等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努めること**
※ 併せて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることが指針で明確化されています。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※
※ セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになりました。

参考サイト

○ 厚生労働省HP : 職場におけるハラスメントの防止のために
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukinbou/seisaku06/index.html

⇒ 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！」や関連する指針がダウンロードできます

○ あかるい職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

⇒ ハラスメント裁判事例、他社の取組などが掲載されているハラスメント対策の総合情報サイト(厚生労働省所管)

○ 埼玉労働局HP : 職場におけるハラスメント防止対策
https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/harasumento.html

⇒ 規定例、周知用チラシ、相談担当者の手引き、相談対応の流れの例がダウンロードできます

ご静聴ありがとうございました。

ハラスメント対策へのご理解、ご対応を
よろしくお願いいたします。