

# 事業主が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

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）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（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、（１）及び（２）の取組を行うことが望ましいものです。

また、（３）のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられます。

## <望ましい取組>

### （１）相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ パワーハラスメント等を防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置の「相談窓口の設置と周知」「相談に対する適切な対応」の取組例も参考にしつつ、以下の取組を行うこと。
  - ① 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
  - ② ①の相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ・ 併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他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。

### （２）被害者への配慮のための取組

- ・ 相談者から事実関係を確認し、他の事業主が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が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うこと。

#### 取組例

- 事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

### （３）他の事業主が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よる被害を防止するための取組

- ・ 他の事業主が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への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うこと。

## ポイント

- 事業主は、自らの雇用する労働者への安全配慮の観点からも、取引先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、上記の望ましい取組について積極的に対応を行いましょう。
- 業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられます。
- 顧客等からの著しい迷惑行為については、令和３年度に、消費者庁・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省等が連携して「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成しています。下記URL、二次元バーコードからご覧いただけます。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

