厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

職場におけるハラスメント防止対策について

令和６年３月７日（木）
女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表と
えるぼし認定　&　職場におけるハラスメント防止
対策解説セミナー（オンライン）

滋賀労働局雇用環境・均等室

橋本　光敏

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

職場におけるハラスメントに関する法制度

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業主のハラスメント防止措置義務に関する法律

1　セクシュアルハラスメント
（男女雇用機会均等法第１１条）

2　妊娠･出産、育児・介護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２、育児・介護休業法第２５条）

3　パワーハラスメント
（労働施策総合推進法第３０条の２）

- **令和４年４月１日より、中小企業にも改正労働施策総合推進法（パワハラ防止措置義務）が全面適用されました。**

中小企業の範囲

・「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが右の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。

・なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

業種	資本金の額または出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	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	３億円以下		300人以下

各ハラスメント共通の定義

■「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

勤務時間外の「宴会」「懇親の場」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

● 「職場」の例

・出張先
・取引先との打ち合わせ場所
・業務で使用する車中

このほか、セクシュアルハラスメントについては、以下の場所で起こることがあります。

・取引先の事務所
・顧客の自宅
・取引先と打ち合わせするための飲食店（接待の席も含む）
・取材先

■「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

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**　対価型

「性的な言動」により**就業環境が害されること**　環境型

■性的な言動

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること

性的な内容の情報（噂）を流布すること

性的な冗談やからかい

食事やデートへの執拗な誘い

個人的な性的体験談を話すこと　など

②性的な行動

性的な関係を強要すること

必要なく身体へ接触すること

わいせつ図画を配布・掲示すること

強制わいせつ行為、強姦　など

- 取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。
- 被害を受ける者の性的指向（※１）や性自認（※２）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。

※１　人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか　　※２　性別に関する自己意識

セクシュアルハラスメントの類型

■対価型の例

●事業主に性的な関係を要求されたが拒否したところ、必要な業務上の指示をされない等の嫌がらせを受けた。

●職場内で日頃から性的な発言をする上司に抗議したところ、降格させられた。

■環境型の例

●上司から髪や肩を度々触られ、不快に感じ就業意欲が低下した。

●同僚から、取引先に性的な噂を流されたため、苦痛に感じて仕事が手につかない。

●同僚が職場のパソコンでアダルトサイトを閲覧しているのが目につき、不快に感じる。

妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントとは（いわゆるマタニティハラスメント）

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

- 妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

- 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの類型

分　類		行為者		基　準
①制度等の利用への嫌がらせ型	解雇などの不利益取扱いをほのめかすもの	上司		１回の言動でも該当
	制度の利用や申し出などをさせないようにするもの	上司又は同僚	上司	１回の言動でも該当
			同僚	繰り返し又は継続的なものが該当
	制度を利用したことに対する嫌がらせ	上司又は同僚		行為者によらず、繰り返し又は継続的なものが該当
②状態への嫌がらせ型	解雇などの不利益取扱いをほのめかすもの	上司		１回の言動でも該当
	妊娠したことなどに対する嫌がらせ	上司又は同僚		行為者によらず、繰り返し又は継続的なものが該当

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いとの違い

上司・同僚による就業環境を害する行為 ▶ 「ハラスメント」

事業主が行う下記の行為 ▶ 「不利益取扱い」

● 男女雇用機会均等法第９条第３項、育児･介護休業法第10条等で禁止されている、女性労働者の妊娠・出産等、育児・介護休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い

事由・制度	不利益取扱いの例
1　妊娠したこと 2　出産したこと 3　産前・産後休業（労働基準法第65条第1項、2項）の請求・取得 4　母性健康管理措置（男女雇用機会均等法第12、13条）の請求・利用 5　軽易業務転換（労働基準法第65条第3項）の請求及び転換 6　妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。 7　変形労働時間適用制限、時間外・休日労働、深夜業の適用制限（労働基準法第66条第1～3項）を請求した、又は適用を受けたこと 8　育児時間（労働基準法第67条）の請求・取得 9　坑内業務・危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3等）の適用を受けたこと 10　育児・介護休業法に定める制度の利用を申し出たこと 	1　解雇すること。 2　期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。 3　あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。 4　退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。 5　就業環境を害すること。 6　不利益な自宅待機を命ずること（妊娠・出産等） 7　自宅待機を命ずること（育児・介護休業等） 8　労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。（育児・介護休業等制度） 9　降格させること。 10　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。 11　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。 12　不利益な配置の変更を行うこと。 13　派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

職場におけるパワーハラスメント

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**こと

※**（１）から（３）を全て満たす**ことが必要です。

※　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はパワハラに該当しません。

■パワーハラスメントの６類型

⑴ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

⑵ 精神的な攻撃
（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

※相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。

⑶ 人間関係からの切り離し
（隔離・仲間外し・無視）

⑷ 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）

⑸ 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）

⑹ 個の侵害
（私的なことに過度に立ち入ること）

※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ことを含む

「優越的な関係を背景とした」言動とは

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

例えば、

- 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

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

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

例えば、

- 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切な言動
- 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　等

※判断に当たっては、
その言動の目的、言動を受けた労働者の問題行動の有無、言動の態様・頻度・持続性、
労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等様々な要素を総合的に考慮する必要があります。

「労働者の就業環境が害される」とは

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

※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、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どうかが基準となることが適当です。

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

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

※いわゆるマタニティハラスメントの防止に当たっては、加えて次の２点の周知が必要です

- 妊娠・出産、育児・介護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
- 制度等の利用ができること

（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

（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

（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

※いわゆるマタニティハラスメントの防止に当たっては、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として、業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じることが求められます。

その他、ハラスメント防止に関し定められている事項

■事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、**事業主・労働者の責務として**規定されています。

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、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関心と理解を深め、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

※取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます

■事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されています。

ハラスメント防止のために望ましい措置

■社内でのハラスメント

●様々なハラスメントは複合的に生じることが多いため、相談窓口も一元的に応じることのできる体制とすることが望ましいです。

●必要に応じて、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、防止措置の運用状況を把握し、必要な見直しを行うよう努めてください。

●ハラスメントの原因や背景となる要因の解消に努めましょう。

・パワハラ ➡ コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修
適正な業務目標の設定等職場環境の改善

・セクハラ ➡ 性別役割分担意識に基づく言動をなくしていくための取組

・マタハラ ➡ 妊娠、出産、育児・介護休業等に関する否定的な言動をなくしていくための取組

ハラスメント防止のために望ましい措置

■社外の方へのハラスメント

●雇用する労働者以外の者（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、個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を示すことが望ましいです。

●これら社外の方からハラスメントに類することで相談があった場合には、義務となっているハラスメント防止措置を参考にしつつ、適切な相談対応等に努めてください。

※　特に、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、ＯＢ・ＯＧ訪問等の場においても問題化しています。

※　企業としての責任を自覚し、ＯＢ・ＯＧ訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、ＯＢ・ＯＧ訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

ハラスメント防止のために望ましい措置

■社外の方からのハラスメント（カスタマーハラスメント等）

●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、雇用する労働者用する労働者の就業環境が害されることのないよう、積極的に対応を行うことが望ましいです。

●具体的には、以下のような取組が考えられます。

➡相談に応じ、適切に対応するための体制整備

➡被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して１人で対応させない等）

➡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）

※　セクシュアルハラスメントに関しては、自社の労働者が社外の者から被害を受けた場合にも、防止措置義務に基づく対応が求められることにご留意ください。

※　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う場合もあり得ます。この場合、他社から、事実確認や再発防止などの措置の実施に関して必要な協力を求められた場合は、対応を行う努力義務が規定されています（男女雇用機会均等法第11条第３項）。

※　また、他社から必要な協力を求められたことを理由として、その会社との契約を解除するなどの不利益取扱いを行うことは望ましくありません。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

ハラスメント対策の実効性向上のために

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

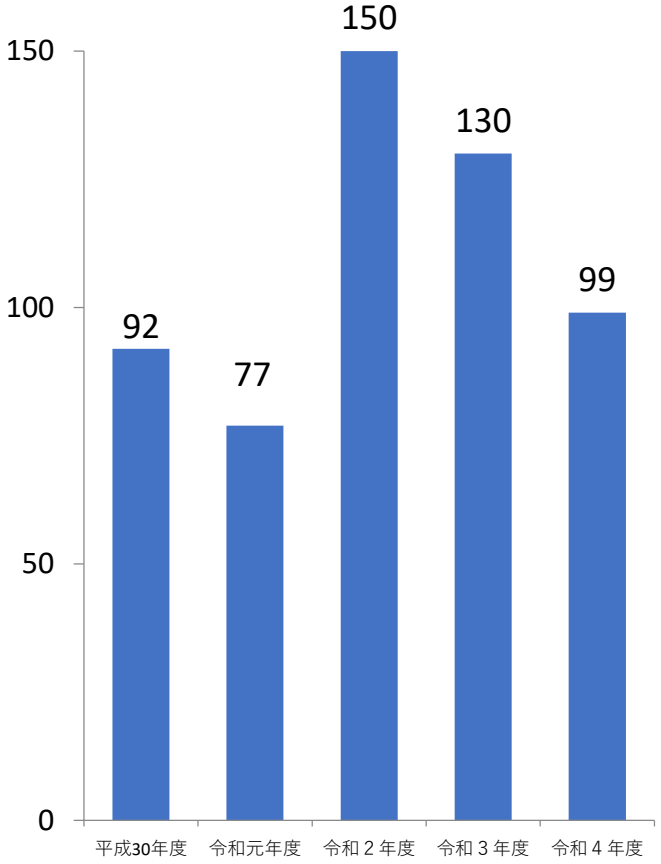
ハラスメントに関する相談の状況

■滋賀労働局　総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数

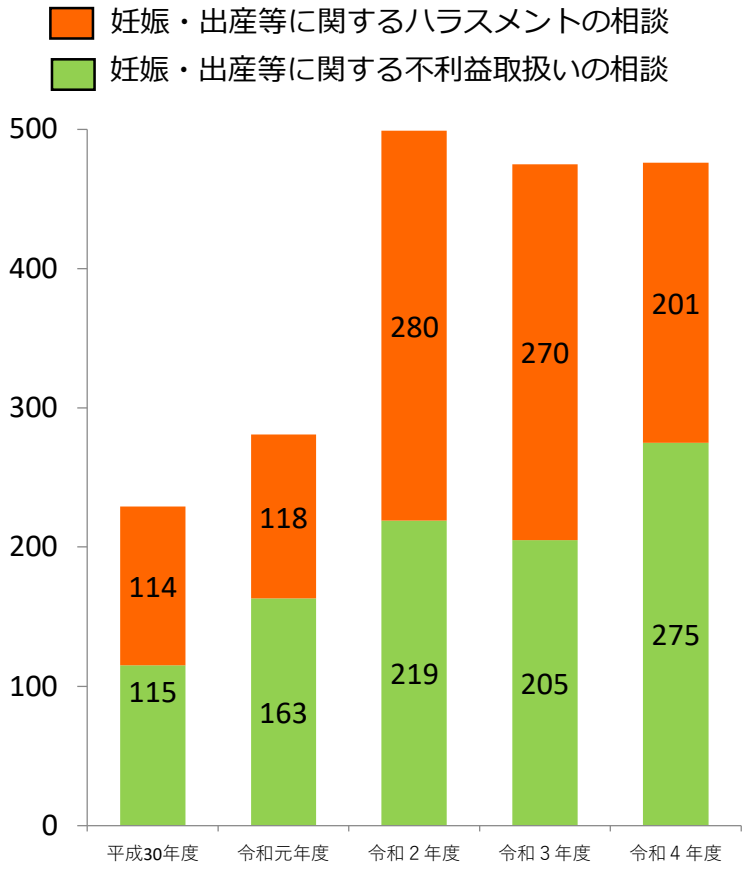
●滋賀労働局の総合労働相談コーナーには令和４年度に14,527件の相談が寄せられましたが、そのうち、労使トラブルに発展している事案は1,695件でした。そのうち、いじめ・嫌がらせに関するものが1,001件と、６割程に上ります。

■滋賀労働局に寄せられたハラスメント相談件数の推移

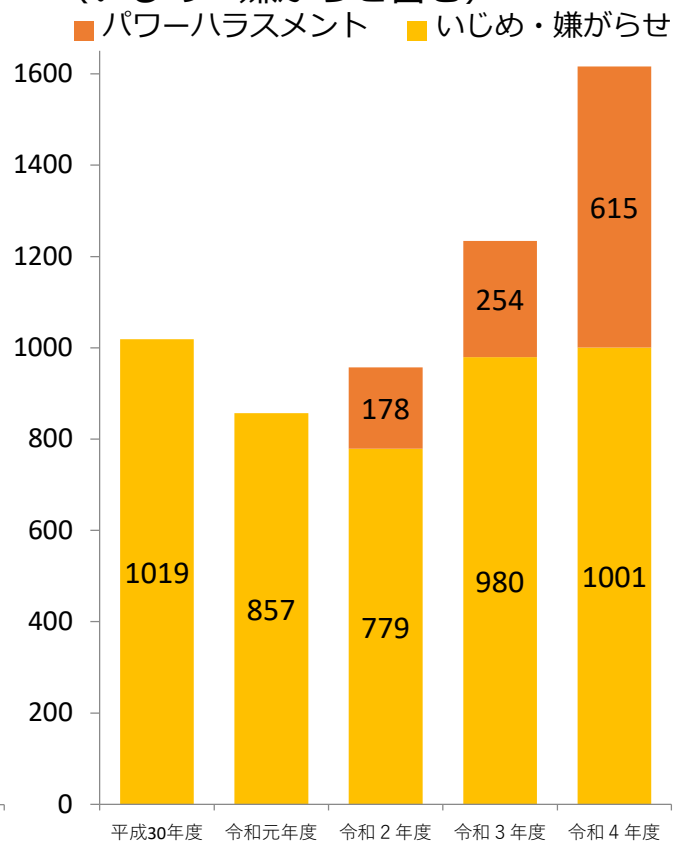
●セクシュアルハラスメントの相談件数



●マタニティハラスメントの相談件数



●パワーハラスメントの相談件数（いじめ・嫌がらせ含む）

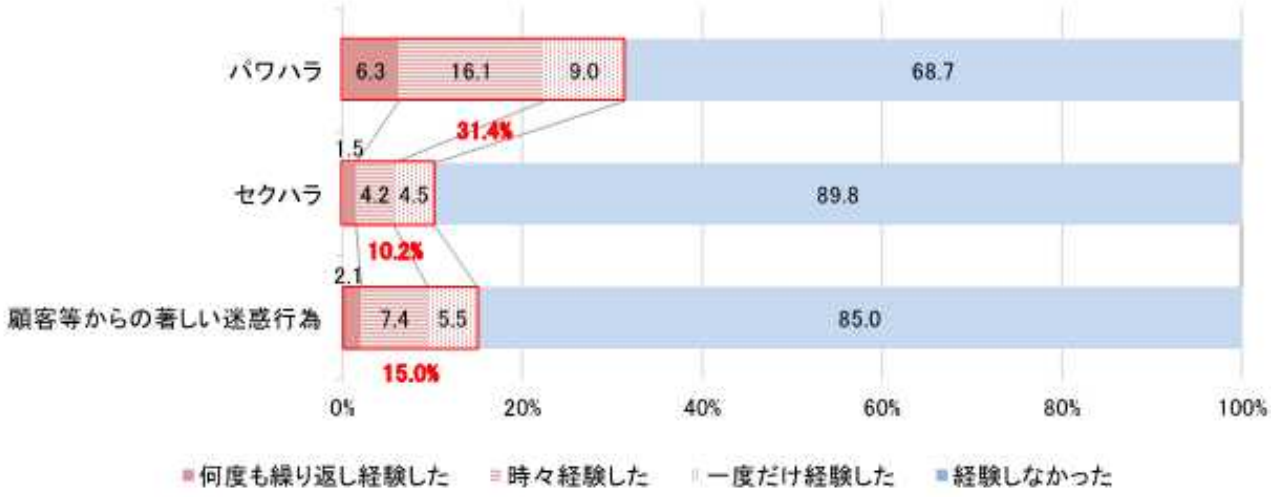


●それぞれ、労働者からの相談だけでなく、企業からの相談・問い合わせ等も含まれているため、単純にハラスメントが生じた件数にはなりませんが、令和２年度に全ハラスメントの相談件数が増加し、以降セクシュアルハラスメントが減少傾向であるものの、パワーハラスメントが増加しています。

ハラスメントの現状

■厚生労働省　令和２年度「職場のハラスメントに関する実態調査」（労働者等調査）より

図表 10　過去３年間にハラスメントを受けた経験



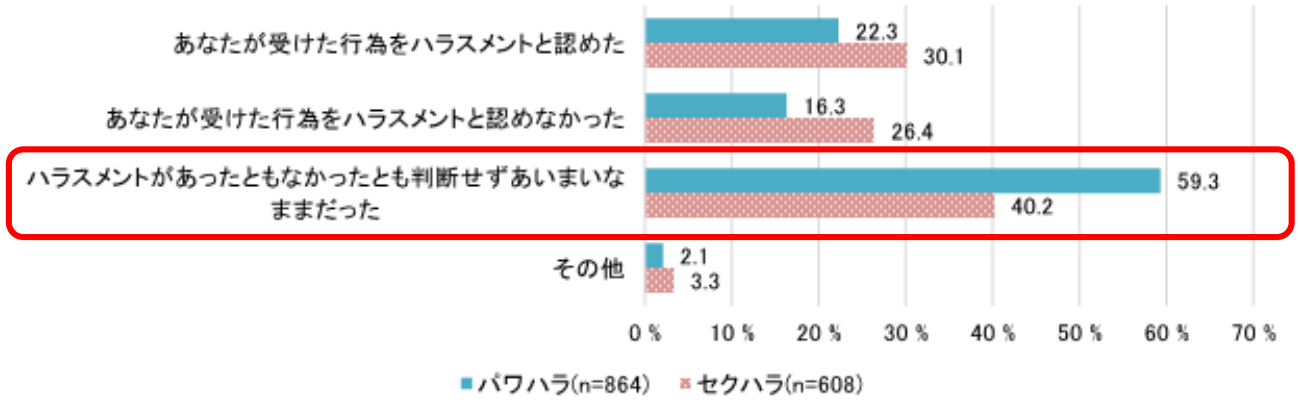
（対象：全回答者(n=8,000)）

○過去3年間に、パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為を一度以上経験した者の割合は、それぞれ31.4%、10.2%、15.0%。

○ 過去5年間に、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、妊娠・出産等に関する否定的な言動（いわゆるプレマタハラ）、男性の育児休業等ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、それぞれ26.3%、17.1%、26.2%。

○2017～2019年度卒業で就職活動又はインターンシップ（転職を除く）を経験した男女の中で、就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は、25.5%。

図表 14　勤務先によるパワハラ、セクハラの認定



（対象：過去３年間にパワハラ/セクハラを受けた者）

※パワハラ、セクハラの認定をまとめて表記するため、各選択肢の表記をハラスメントと記載

○ ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。

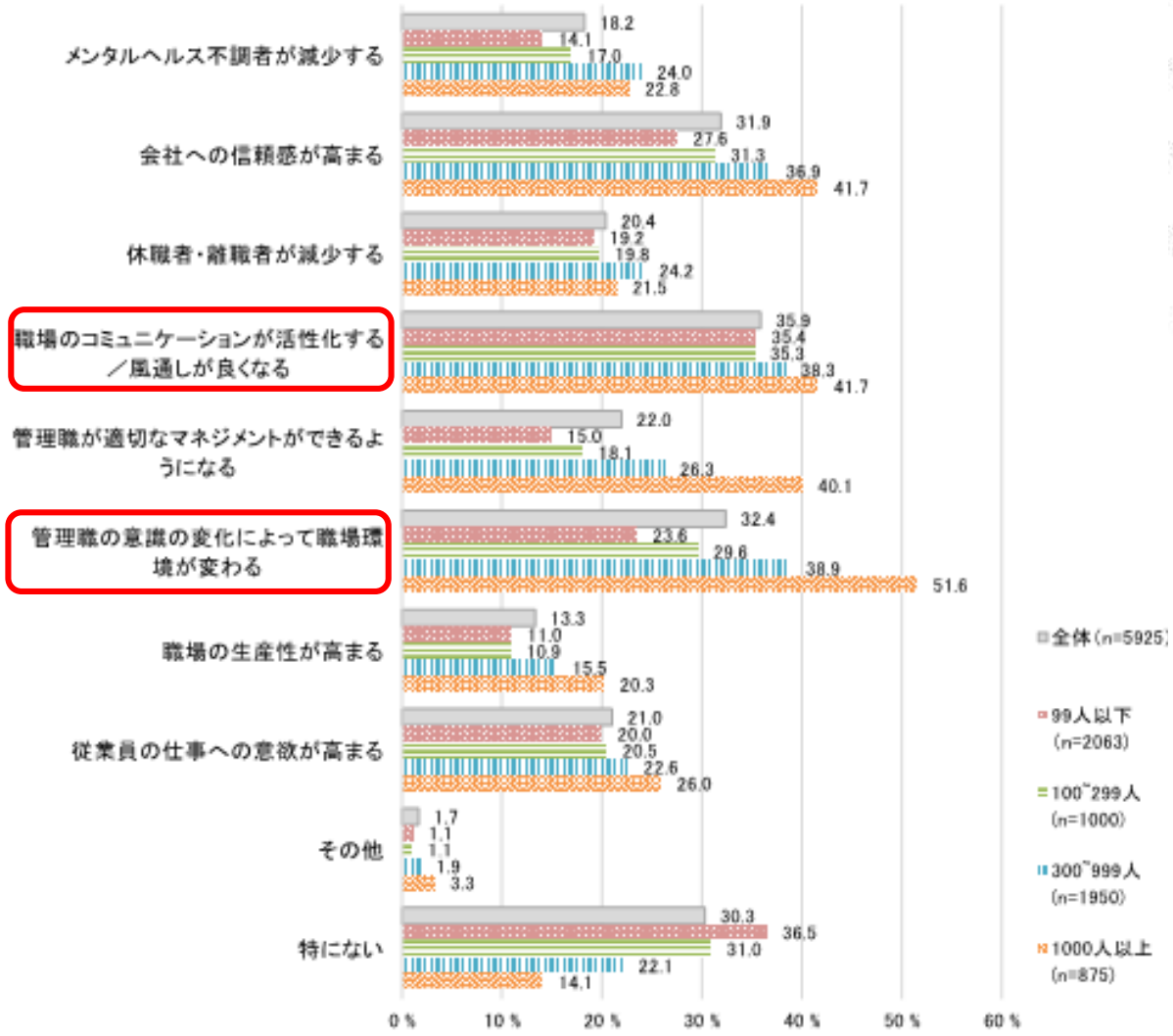
○ 勤務先によるパワハラ、セクハラ行為の認定については、「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」（パワハラ59.3%、セクハラ40.2%）の割合が最も高かった。

（令和２年度　厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（労働者等調査）より）

ハラスメントの現状

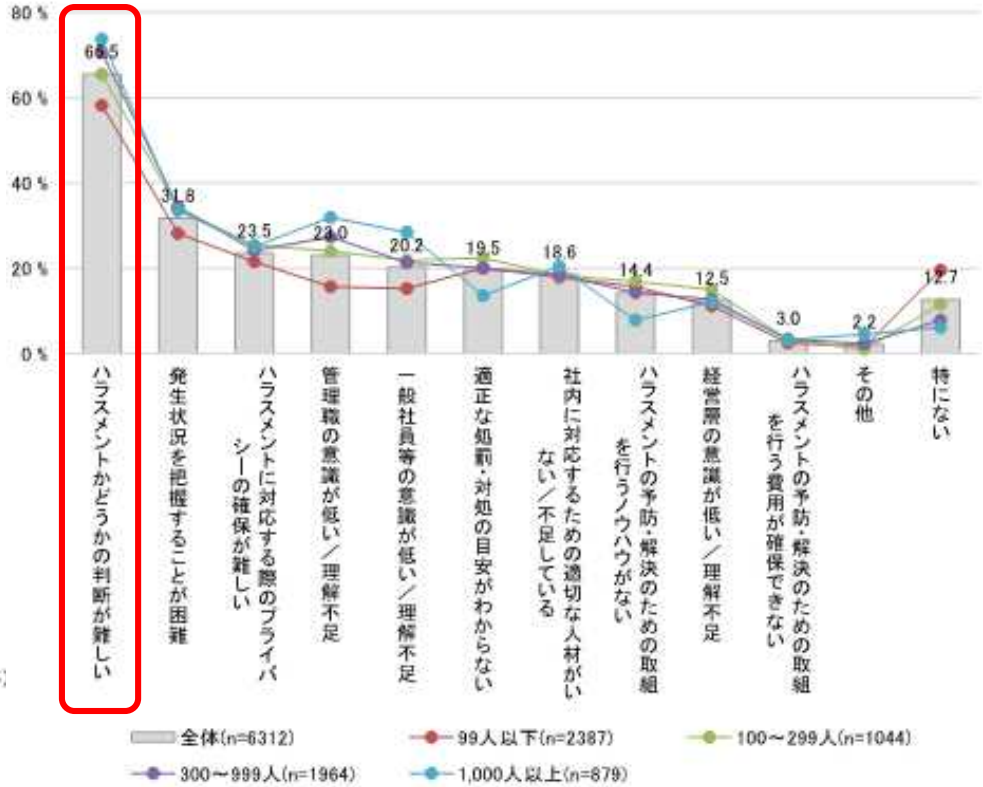
■厚生労働省　令和２年度「職場のハラスメントに関する実態調査」（企業調査）より

図表８　ハラスメントの取組を進めたことによる副次的効果　従業員規模別



（対象：Q36～38 で何らかの取組を回答した企業（n=6282））

図表９　予防・解決のための取組を進める上での課題（従業員規模別）



○ ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果としては、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」（35.9%）の割合が最も高く、次いで「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」（32.4%）が高かった。

○ ハラスメント予防・解決のための取組を進める上での課題については、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」の回答率が最も高かった。

ハラスメントの効果的な予防のために

■なぜハラスメントが起きてしまうのか

- 「しごく」ことで人が動く（業績が上がる、生産性が高まる）という誤解
- 感情のヒートアップ　　コントロールのきかない否定的感情
- 性別役割分担意識
- 妊娠・出産、育児休業等に関する制度等への理解不足

■職場環境の問題

- 上司と部下のコミュニケーションが少ない
- 正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている
- 残業が多い・休みが取り難い
- 失敗が許されない、失敗への許容度が低い
- 第三者の目が行き届かない場面がある

- 競争の激化、業務多忙、業績不振など職場環境の変化　⇒　職場コミュニュケーションの希薄化
- 雇用形態の多様化、意識の変化　⇒　お互いを尊重しあう意識の欠如、異質なものの排除
- 古い職場の体質や企業風土、倫理観の欠如　⇒　指導・教育に名を借りたいじめ、職場での集団的ないじめ

もし、ハラスメントの行為者になったら…

■社内での処分

●懲罰規定（就業規則）：「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」
「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

■民事上の責任として損害賠償を請求される

●民事上の責任：（行為者には）　民法709条の不法行為責任

（会社には）　民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）
民法715条の使用者責任

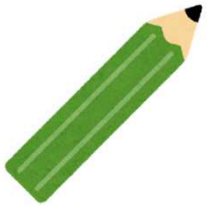
■刑事罰に課せられる

●刑事罰：名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等
⇒そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

●管理職の方は、自分自身の言動はもちろん、部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。

日頃の言動に目配りを　～こんなことはありませんか？

- □ 問題がある書類を、部下に投げつけて修正を命じる
- □ 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く
- □ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す
- □ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「私が残っているのに先に帰るのか」と言う
- □ やる気を引き出すつもりで「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚もＣＣにいれて送信する
- □ 明らかに締切に間に合わない資料の作成を命じる
- □ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- □ 「自分の若いころは、もっと厳しかった。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う
- □ 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- □ 特定の職員にしかわからない仕事が多い
- □ 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する
- □ 子どもが小さいうちは母親が家庭で育児に専念すべき、と職場で発言する
- □ 妊娠した女性職員からの申し出が無い場合は、業務内容について配慮しない
- □ １人目までは仕方ないが、２人目、３人目の産休・育休は正直迷惑だ、と職場で発言する
- □ 育休中の代替を補うのは難しいので、現在のメンバーに頑張ってもらうしかない
- □ 女性職員を「○○ちゃん」と呼ぶ
- □ 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」とつい言ってしまう
- □ 女性であるだけで、掃除や私用を強要することがある
- □ 懇親会の席で、お酒のお酌や隣に座ることをさせる
- □ 部下の性的な事柄について、職場で話題にする



ハラスメントの効果的な予防のために

■一労働者として、管理職として

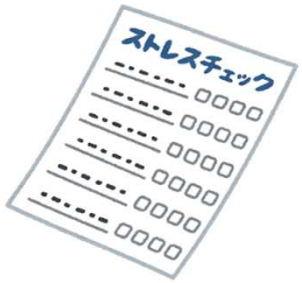
●ハラスメントについての十分な理解・関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払う。
（※）取引先等の他の事業主が雇用する労働者や休職者も含まれます。

●ハラスメントにならないためのコミュニケーションを心がける。
・円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な方法の理解
- □ 叱る対象・理由は正当な範囲かどうか
- □ 自分の感情を認識する（怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み）
- □ 攻撃でなく「改善点を的確に指摘・指導」する
- □ 相手を見て接し方を工夫する
- □ 不要な誤解を招かないコミュニケーションを心掛ける

●隠れたハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意

●ハラスメントを起こさせない、職場環境づくりの役割理解（管理職）

●事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力する



Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

3

事例から考える

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

パワーハラスメント事例

■以下の事例を読んで、考えてみましょう

- どの部分がパワーハラスメントになる可能性があるか
- なぜ、この上司はそのような対応をするのか

上司　：おい！多々良！ 早く来い！ 納期の件で佐藤商事の部長よりクレームだ！！

多々良：本当ですか？

上司　：俺は、何も聞いてないぞ！納期はどういう話になっていたんだ！
納期は、基本の「き」だろ！部長はペナルティを要求しているぞ！

多々良：先方の担当者には確認を取って、了解いただいて….

上司　：じゃあ、なんでクレームが来るんだ！！子供みたいに言い訳するんじゃない！
なんで**納期がずれると分かった時点で報告・相談**しなかった！
うちの信頼を損なうような大問題になったらどうするつもりだ！
怠慢だぞ！この給料泥棒！
お前に任せた仕事だといっても、自分だけで判断して進めるのは100年早い！
半人前のくせして思い上がって自分を過信するな！
まずは、先方に謝罪に行ってきちんとお詫びして来い！
最初から言い訳なんかするんじゃないぞ、早く行け

（厚生労働省　あかるい職場応援団HP「動画で学ぶ」パワハラにならない叱り方「アウトレベル」より）

パワーハラスメントと業務指導

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています
- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです
- 厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません

例えば、

✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が「何やってるんだ！」と注意した。

→ **それだけではパワーハラスメントとは言えません**

しかし、

✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと人格を否定するような言動を行う。

→ **パワーハラスメント行為に該当する場合があります**

注意や業務指導は業務を進める上で必要です。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、部下の成長のため、適正な範囲で業務指導を行いましょう。

労使トラブルに発展した事案

■雇用環境・均等室に寄せられた事案の考察

●事業主や役員、管理職によるハラスメント

・社内での対応や解決が極めて困難 ➡ 経営層の意識改革、外部機関の仲裁
・会社として適正な判断が困難となりがち ➡ 会社への貢献度は情状酌量の理由にはならない

●相談窓口担当者の対応不備

・ハラスメント事案として捉えなかった ➡ 窓口担当職員への教育徹底、相談体制の見直し
・プライバシーの保護がなされなかった ➡ 同上
・適性のある職員が配置されていない ➡ 相談担当者の見直し、増員

●会社の対応不備

・ハラスメント事案として捉えなかった ➡ 対応責任者や経営陣が理解を深める
・適切に事実確認ができなかった ➡ 記録の保存、事実確認に必要な情報の収集
・被害者に対する説明やケアの不足 ➡ 途中経過の連絡、調査結果・会社判断の説明
・行為者に対する適正な処分がされなかった ➡ 服務・懲戒規定の適切な運用
・再発防止措置が講じられなかった ➡ 被害者が具体的な対応を希望しなくても必要

●その他

・被害者の要求が過大 ➡ 会社の対応が適切か再確認し、説明を尽くした上で必要に応じ行政ADR等の利用

新しい働き方に伴うハラスメント

■リモートワークの普及に伴う事例

●リモートワーク

・過度な監視（常時Webカメラオン　など）
・時間外における業務指示

➡ 進捗報告の頻度や方法、私用で離席する際の申請方法などについてルール化する

●オンラインミーティング

・自宅環境について言及する
・化粧の有無、容姿、服装について言及する
・生活音に対する過剰な反応
・頻回な１対１でのミーティング
・オンライン飲み会への参加強要

➡ 業務以外の会話や過度な連絡は控える

➡ Web会議などの際には、服装や部屋の映り込みなどに配慮する

■新型コロナウイルス感染症に関する事例

●ワクチン接種に関して

・ワクチン未接種社員に対する対応

➡ ワクチンの接種を強制することは控える

●新型コロナウイルスへの感染に関して

・新型コロナウイルス感染症罹患者に対する対応
・家族が濃厚接触者になった社員に対する対応 等

➡ 保健所、医療機関等公的機関の判断に基づき冷静な対応を行う

（参考）ハラスメント関係の裁判例から考える

●上司の注意指導等とパワーハラスメント（東京地裁八王子支部判決平成2年2月1日 労判558-68）	
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「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社及びＣに対し、民事上の損害賠償請求をした。
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、注意したり、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、本件の場合は、Ｃの、反省書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Ｃに損害を賠償するよう判示した。

●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 労判883-38）	
概　　要：	Ｄ病院に勤務していた看護師Ｅは、先輩看護師のFから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、暴言等のいじめを受け、自殺した。
判決内容：	判決ではＦのＥに対するいじめを認定し、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に対し、安全配慮義務の債務不履行責任（民法415条）を認めた。

●内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任（富山地裁判決平成17年2月23日 労判891-12）	
概　　要：	勤務先Gの闇カルテルを新聞や公正取引委員会に訴えたHへ、転勤や昇格停止、長期間にわたる個室への配席等を行ったGに対し、Hが損害賠償請求をした。
判決内容：	判決は、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。

（参考）ハラスメント関係の裁判例から考える

●肉体的・精神的苦痛を与える教育訓練と上司の裁量（仙台高裁秋田支部判決平成4年12月25日労判690-13）	
概　　要：	鉄道会社Iに勤務するJは労働組合のマークが入ったベルトを身につけて作業に従事していたところ、上司Kが就業規則違反を理由に取り外しを命じ、就業規則全文の書き写し等を命じ、手を休めると怒鳴ったり、用便に行くことも容易に認めず、湯茶を飲むことも許さず、腹痛により病院に行くことも暫く聞きいれなかった。
判決内容：	就業規則の軽微な違反に留まるベルト着用に対し、就業規則の書き写しを命じたことは合理的教育的意義を認めがたく、Jの人格を徒らに傷つけ健康状態に対する配慮を怠るものであったこと、教育訓練は見せしめを兼ねた懲罰的目的からなされたものと推認され、目的においても不当なもので、肉体的精神的苦痛を与えてJの人格権を侵害するものであるとして、教育訓練についての企業の裁量を逸脱、濫用した違法なものであるから、上司K及び会社Iに対し、不法行為による損害賠償責任を認めた（民法709条、715条）

●退職勧奨とパワーハラスメント（大阪地裁判決平成11年10月18日 労判772-9）	
概　　要：	Lは航空会社Mの客室乗務員であったが、通勤途中の交通事故による欠勤後、Mから就業規則上の解雇事由に該当するとして、約４か月間・30回以上にわたる退職勧奨を受け、解雇されるに至った。このMの行為に対し、Lから人格権侵害による損害賠償請求がなされた。
判決内容：	本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由に該当せず、Mの対応は、頻度や面談時間の長さ、Lに対する言動など、社会通念上許容される範囲を超えて単なる退職勧奨とは言えず、違法な退職強要として不法行為と判示した。

●セクシュアルハラスメント行為者に対する処分の妥当性（最高裁判決平成27年2月26日　労判1109−5）	
概　　要：	第３セクターＮに勤務する管理職であるＯらが、派遣社員を含む複数の女性従業員に対して性的な発言等をしたことを理由として出勤停止の懲戒処分及び降格処分を受けたことについて、Ｎに対し、処分の無効等を求めた。
判決内容：	Ｏらの行為は、被害女性らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招くものであること、管理職として部下職員を指導すべき立場にあったにもかかわらず、職場内において多数回のハラスメント行為等を繰り返しており、その職責や立場に照らしても著しく不適切なものであることなどを考慮し、極めて不適切なセクシュアルハラスメント行為等が会社の企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過し難いとして、懲戒権を濫用したものとはいえないとした。

（参考）ハラスメント関係の裁判例から考える

●問題行動を理由とする解雇の正当性（東京地裁判決平成21年10月15日労判999-54）	
概　　要：	Ｐは Q 病院の新入職員であり、パソコンに関する実務経験が無かったことから試用期間を３か月とし、月に１回面接を行うこととされていたが、入職直後からパソコンへの誤入力など実務処理上のミスや事務の不手際が多かった。 【ミスの具体例】 健康診断問診票の記載内容の入力ミス／計測結果の入力ミス／受診者の住所入力不備により検査結果が４通返戻された／ゴム印押印、用紙封入の失念／順路案内表の記載ミス／聴力検査における左右逆の計測／上司Ｒ、Ｓが電話中であったり受診者と対応中であっても「何をすれば良いですか？」と聞くことがあった／病歴整理をする際の整理番号書き間違え／病院外ないし病院内よりの電話への対応における不備（相手先・用件メモ等不備） そうした状況を背景に、Ｒらは下記【争点となった言動の具体的内容】記載の言動に及んだ。 その結果、Ｐは精神状態悪化のため欠勤し休職届をＱに郵送するなどしたが、ＱはＰに対し「事務能力の欠如により、常勤事務としての適性に欠ける」ことを理由に、就業規則に基づき採用を取り消す旨の解雇通知を送付。Ｐはこれに納得せず、地位確認及びパワーハラスメント等による損害賠償を請求。 【争点となった言動の具体的内容】 １）Ｑが健康管理室において必要な指導・教育を行わないまま職務に就かせ、業務上の間違いを誘発させたにも関わらず、Ｐの責任としてＲまたはＳが叱責したこと。 ２）入職してほどなく、Ｐを無視して職場で孤立させるなどのいわれなき職場いじめが始まり、同僚らがそれを日常的・継続的に繰り返したこと。 ３）Ｒ又はＳが、Ｐの机に鍵をかけたこと。 ４）試用期間中の第１回面接及び第２回面接において退職を強要したこと。 ５）組合員に関する批判的な発言（Ｐは労働組合に加入）があったこと。
判決内容：	解雇は無効としたが、パワーハラスメントについては請求棄却。 【争点となった言動の具体的内容】についての判断 １）Ｐの事務処理上のミスや事務の不手際は、いずれも、正確性を要請される医療機関においては見過ごせないものであり、これに対するＲまたはＳの注意・指導は必要かつ的確。一般に医療事故は単純ミスがその原因の大きな部分を占めることは顕著な事実であり、単純ミスを繰り返すＰに対し時に厳しい指摘・指導や物言いをしたことがうかがえるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然なすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、到底違法ということはできない。 ２）～５）略

まとめ　～より有効なハラスメント防止対策のために

■ハラスメント対策は、制度を作っただけでは完成しません

●対策を充実させる努力をし続けましょう。

●有効な対策は会社によって異なります。自社の実情を踏まえた対策を考えてみましょう。

■周知・啓発は繰り返し行いましょう

●例えば、

・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、派遣労働者など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などによりすべての労働者に対して繰り返し周知を図る工夫をしましょう！

■全労働者に伝えましょう

●社内ネットワーク上に周知文書を掲載した場合でも、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。※滋賀労働局HPに周知用資料を掲載しています。ご活用ください。→

■社内の意見を聞いてみましょう

●社内アンケートなどで労働者の意識やハラスメントの実態を把握したりすることは、

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。

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」

企業の取組事例や、裁判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！
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。

NO ハラスメント

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。

「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？

ハラスメントに関する法令を知りたいとき

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/koyoukintou/seisaku06/index.html

★職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、パワーハラスメント防止措置義務を定めた法令等を掲載しています。

ご清聴ありがとうございました。
お問い合わせは下記までお願いします。

滋賀労働局雇用環境・均等室
〒520-0806　大津市打出浜14-15　滋賀労働総合庁舎４階
Tel：077-523-1190　FAX：077-527-3277