

■「ハラスメント防止のための措置」について

●職場におけるハラスメント防止のために、以下の項目について措置を講じることが必要です。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ⇒ ハラスメントの内容及びあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
いわゆるマタニティハラスメント等については、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動がハラスメント発生の原因や背景となり得ることや、制度等の利用ができることの周知・啓発
- ⇒ 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、周知・啓発すること

2 相談・苦情に適切に対応するための必要な体制の整備

- ⇒ 相談窓口をあらかじめ設置し、周知・啓発すること
- ⇒ 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
- ⇒ ハラスメント発生の恐れがある場合や、ハラスメントに当たるか微妙な場合も含め、広く相談に対応すること

3 事後の迅速かつ適切な対応

- ⇒ 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。)
- ⇒ 被害者への配慮、行為者への適切な措置、再発防止措置（ハラスメントの事実確認ができなかった場合も含む）を講じること

4 原因や背景となる要因を解消するための措置（いわゆるマタニティハラスメント等防止のみ）

- ⇒ 業務体制の整備など、対象者の実情に応じた必要な措置を講じること

5 併せて講ずべき措置

- ⇒ プライバシー保護に必要な措置を講じ、その旨を周知すること
- ⇒ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由とした、解雇その他の不利益取扱いを行わないことを定め、周知・啓発すること

■様々なハラスメントへの望ましい取組

●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。

★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。

●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）

職場におけるハラスメント対策

パワーハラスメント防止措置は事業主の義務です

職場でのハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント等）及びパワーハラスメント）は、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

令和元年に改正された、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下、「労働施策総合推進法」という。）により、**職場におけるパワーハラスメント防止対策が全ての事業主に義務付けられています。**

併せて、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定があり、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務を明確にするなど、防止対策の強化が図られています。

事業主の皆さまにおかれましては、これまで職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止措置を講じてきた経験を活かしつつ、パワーハラスメント防止対策についても必要な措置を講じてください。

パワーハラスメント（パワハラ）とは…（労働施策総合推進法第30条の2）

職場において行われる、職務上の地位や人間関係などの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、労働者の職場環境が害されること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいいます。



セクシュアルハラスメントとは…（男女雇用機会均等法第11条）

職場において行われる、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘いや身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動に対する、労働者の対応により不利益を受けたり、また、当該言動により職場環境が害されることをいいます。



妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは…（男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条）

職場において行われる、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関する上司・同僚の言動により、妊娠・出産した女性労働者、育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。
なお、出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為は「不利益取扱い」として、禁止されています（男女雇用機会均等法第9条3項、育児・介護休業法第10条等）。



滋賀労働局雇用環境・均等室

〒520-0806 大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階
TEL: 077-523-1190 / 077-522-6648（総合労働相談コーナー）

ハラスメントは許しません

企業名

代表者職氏名

職場におけるハラスメントは、労働者の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あるとともに、労働者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に支障が生じるなど、社会的評価にも影響を与える問題です。

このような言動を行わないよう注意し、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しょう。

★この方針の対象は、正社員、派遣社員、パートタイム労働者、有期契約労働者、当社において働いているすべての労働者です。

★「職場」とは、普段働いている場所だけでなく実質上職務の延長と考えられるものも含まれます。例えば… 出張中、車中 打合せ場所 接待の席 など

1 当社はハラスメント行為を許しません (就業規則第 条 (服務規律) 参照)

■ セクハラ行為とは…

- 性的な冗談、からかい、質問
- わいせつな図画の閲覧、配付、掲示
- その他、従業員等に不快感を与える性的な言動
- 性的な噂の流布
- 身体への不必要な接触
- 性的な言動により従業員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- 交際、性的な関係の強要
- 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など



★セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者にも行為者にもなり得ます。

★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。男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます。

★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。

★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ます。

■ マタハラ行為等とは…

- 部下又は同僚による妊娠・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
- 部下又は同僚が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- 部下による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

★妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する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。



■ パワハラ行為とは…

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就業環境が害されることをいいます。例えば、①～③を満たした以下のような行為が該当します。

- 殴打、足蹴りするなどの身体的な攻撃
- 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間に渡り、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- 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などの過大な要求
- 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などの過小な要求
- 他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了承を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害



★上記の例はパワーハラスメントに当たりうる全てを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。

★パワーハラスメントは業務上の指導との線引きが難しい場合もありますが、業務上の必要な指示や、注意・指導を受け手が不満に感じたりする場合でも、これらが業務の適正な範囲であればパワーハラスメントに当たりません。

★パワーハラスメントは上司から部下に対して行われるものだけでなく、先輩・後輩間、部下から上司に対して行われるケースもあります。

★労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの問題が、パワー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。職場環境の改善に努めましょう。

2 従業員がハラスメント行為を行った場合、就業規則第 条の「懲戒の事由」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

3 相談窓口

職場における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。

○部署名	○氏名	○連絡先
------	-----	------

★ハラスメント行為が実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や、行為を放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメント行為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。

★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。

★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。

★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。

★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。

★制度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います。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コミュニケーションを図ることを大切にしましょう。