■「ハラスメント防止のための措置」について

●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の周知・啓発

【マタハラ等】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

【カスハラ】毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針や、カスハラの内容及び対処の内容を定め、周知・啓発

☆**カスハラへの対処内容（例）**　※事業所の実態に応じた対処内容を決定ください。

（例）カスハラに対する言動を受けた場合は、直属の上司に直ちに報告し、その場の対応方針について指示を受けること

⇒　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（カスハラ以外のハラスメント）

【求職者等セクハラ】求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、周知・啓発

☆**求職活動等に関するルール（例）**

※事業所の実態に応じた対処内容を決定ください。

（例）求職者等の求めに応じ、面談する場合
○**面接時間**：○時から○時までの間で実施する。
○**面談場所**：本社会議室、会社が指定した場所とする。
○**実施体制**：複数人で実施する。
○**連絡手段**：社用メールアドレスを使用（個人SNS等のアカウントは使用禁止）

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

【求職者等セクハラ】求職者等に対する相談窓口を設置し、周知・啓発

⇒　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おそれがある場合や、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（マタハラ等のみ）

⇒　業務体制の整備、対象者への適切な業務執行の周知・啓発

5　対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置（カスハラのみ）

⇒　特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針をあらかじめ定め、周知し、当該対処を行うことができる体制を整備すること

☆**特に悪質と考えられるカスハラへの対処方針（例）**

※事業所の実態に応じた対処内容を決定ください。

（例）暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること

6　併せて講ずべき措置

⇒　プライバシー保護に必要な措置及びその周知

【求職者等セクハラ】プライバシー保護に必要な措置及び求職者等に対するその周知

⇒　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の定め及び周知

厚生労働省　事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット　検索

あかるい職場応援団　検索

職場におけるハラスメント対策

職場でのハラスメントは、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。

このたび、「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。）及び男女雇用機会均等法が改正され、令和８年10月１日より、職場における**カスタマーハラスメント防止対策や、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。**

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、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントについても必要な防止措置を講じてください。

カスタマーハラスメント（カスハラ）とは…（労働施策総合推進法第３３条）

職場において行われる、①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容された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から③までの要素を全て満たすものをいいます。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント（求職者等セクハラ）とは…（男女雇用機会均等法第１３条）

求職活動等において行われる、求職者等に対する、事業主が雇用する労働者からの「性的な言動」により、求職活動等が阻害されることをいいます。

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３１条）

職場において行われる、①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、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③職場環境が害されるもの（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）であり、①から③までの要素を全て満たすものをいいます。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）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し、労働者が拒否したことで不利益を受けたり、また、当該言動により職場の環境が不快なものとなることをいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（マタハラ等）とは…（男女雇用機会均等法第１５条、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・取得した労働者の就業環境が害されることをいいます。

なお、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）

（R8.10）

年　月　日　企業名　代表者職氏名

⊗ハラスメントは許しません

★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みます。
例えば…　出張中、車中　打合せ場所　接待の席　など

■**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）

■**当社はカスハラに対して毅然とした態度で対応し、従業員を守ります**

セクシュアルハラスメント（セクハラ）

- 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、従業員やフリーランス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
- 交際、性的な関係の強要
- 性的な言動により従業員やフリーランス等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- 性的な言動に対して拒否等を行った従業員やフリーランスに対する不利益取扱い　など

★セクハラは、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得ます。

☆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。
☆被害者の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、性的な言動であればセクハラ・求職者等セクハラに該当します。
☆性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラ・求職者等セクハラの発生の原因や背景となることがあります。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント（求職者等セクハラ）

- 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
- 性的な噂の流布
- 身体への不必要な接触
- 交際、性的な関係の強要　など

★求職活動を行う者の他、インターンシップ等に参加する者、教育実習や看護実習等の実習を受ける者が「求職者等」に該当します。
★求職活動等には、SNS等のオンライン上で行われるもの、職場外で行われるOB・OG訪問等も含まれます。

求職活動等に関するルール
求職者等の皆さまが安心して求職活動等に臨むことができるよう、右記のとおりルールを定めます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（マタハラ等）

- 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
- 部下や同僚、取引先の相手方となるフリーランスが妊娠・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
- 取引の相手方となるフリーランスが妊娠・出産に関する配慮の申出を阻害する、配慮の申出をしたこと又は配慮を受けたことによる嫌がらせ等

★妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、マタハラ等の発生の原因や背景となることがあります。

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。

これらの例は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（パワハラ）

- 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やフリーランスに対して、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
- 性的指向やジェンダーアイデンティティ、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人に暴露するなどの個の侵害
- フリーランスに対し、業務委託契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと、合理的な理由なく契約内容とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり仕事を与えないこと

★パワハラ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。
★コミュニケーションの希薄化、フリーランスが取引の構造上弱い立場であることなどが、パワハラ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。

カスタマーハラスメント（カスハラ）

【言動の内容が社会通念上許容させる範囲を超えるもの】
- そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- 不当な損害賠償要求
- 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- 継続的、執拗な言動
- 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）
- 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- 威圧的な言動

カスハラへの対処内容	特に悪質と考えられるものへの対処方針

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、フリーランスに委託する業務上の立場等）
③被害者の対応（告訴等）・心情等

相談窓口　～ハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者～

	○部署名	○氏名	○連絡先
従業員			
求職者等			

★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。
★従業員はもちろん、就職活動中の学生等の求職者、インターンシップや実習に参加する者、フリーランスの方も相談できます。
★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。