

ハラスメント関係法制の改正について

(パワハラ対策の義務化とセクハラ・マタハラ対策の強化)

栃木労働局 雇用環境・均等室



○説明内容

- 1 職場におけるパワーハラスメント法制化の概要
- 2 パワーハラスメント指針について
 - (1) 職場におけるパワーハラスメントの定義
 - (2) 職場におけるパワーハラスメントの種類
 - (3) 事業主及び労働者の責務
 - (4) 雇用管理上講ずべき措置
 - (5) 望ましい取組等
- 3 パワーハラスメントに関する紛争解決援助について
- 4 セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメント等防止についての法改正について
 - (1) 現在の状況
 - (2) 法改正の内容等

1 職場におけるパワーハラスメント法制化の概要

○職場における「いじめ・いやがらせ」に関する相談の増加等を踏まえ法制化

⇒全国の労働局や監督署に寄せられる民事上の相談（法違反を伴わないもの）で最も多く、4分の1以上 栃木労働局でも同傾向

○根拠法令：「労働施策総合推進法」第32条の2～第41条

（旧雇用対策法。労働環境の整備や雇用・就業形態の改善など、時代にあった柔軟で安定した働き方を実現することを目的）

○令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行

※中小事業主は、措置義務について、令和4年3月31日まで努力義務

【参考：中小企業事業主の範囲】

	資本金の額または出資の総額		常時雇用する労働者数
小売業（飲食店含む）	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
その他の業種	3億円以下		300人以下

○職場におけるパワーハラスメントの定義や事業主の措置義務（適切な措置を講じていない場合には指導の対象となり得る）を定める

○労働者についても、パワーハラスメントに関する問題に関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払う努力義務

○各用語の定義や措置義務の具体的内容は「指針」で定める



○事業主に、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って、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、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付け

○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行うことは禁止

※企業規模問わず施行済

2 パワーハラスメント「指針」(※)について

※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（令和2年厚生労働省告示第5号）

(1) 職場におけるパワーハラスメントの定義

以下の**3つの要素**をすべて満たすもの

- ① **優越的な関係を背景とした**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により**
- ③ **就業環境を害すること**
(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません



○「職場」とは？

→業務を遂行する場所

通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所であれば「職場」に含む。

(例) ・出張先 ・業務で使用する車中
 ・取引先との打ち合わせ場所 ・接待の席 …

○「労働者」とは？

→事業主が雇用する全ての労働者

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員なども含む。

派遣労働者については、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に措置を講ずる必要。



○「優越的な関係を背景とした」言動とは？

→業務を遂行するに当たって、抵抗や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を指す。
上司だけでなく、同僚や部下でも該当し得る。

- (例)
- ・職制上の地位が上位の者による言動
 - ・知識や経験を有する同僚又は部下による言動で
その者の協力を得なければ円滑な業務が困難なもの
 - ・同僚又は部下からの集団による行為で、抵抗困難なもの

○「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」

言動とは？

→明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す。

判断に当たっては、様々な要素を総合的に考慮することが
適当。

- ・ 言動の目的、言動が行われた経緯、状況
- ・ 業種・業態、業務の内容・性質
- ・ 言動の態様、頻度、継続性
- ・ 労働者の属性（経験年数、年齢、障害がある、外国人である 等）
- ・ 労働者の心身の状況（精神的・身体的な状況や疾患の有無 等）
- ・ 行為者との関係性

△労働者に問題行動があった場合でも、人格を否定するような言動など
「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動は、パワハラに該当し得る



○「就業環境が害される」とは？

→能力の発揮に重大な影響が生じるなど、働く上で見過ごせ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」を基準とすることが適当。

△強い身体的又は精神的苦痛を与えるような言動の場合は
たとえ1回でも就業環境を害する場合があります

(2) 職場におけるパワーハラスメントの類型

< 6 類型 >

① 身体的な攻撃（暴行・傷害）

■ 該当すると考えられる例

- ・ 殴打、足蹴りを行う。
- ・ 相手に物を投げつける。

■ 該当しないと考えられる例

- ・ 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)



■ 該当すると考えられる例

- ・ 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行うことを含む。
- ・ 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す行う。
- ・ 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す行う。
- ・ 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する。

■ 該当しないと考えられる例

- ・ 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をする。
- ・ 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、一定程度強く注意をする。

③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)

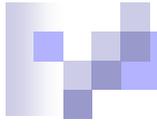


■ 該当すると考えられる例

- ・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。
- ・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。

■ 該当しないと考えられる例

- ・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。
- ・懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の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）



■ 該当すると考えられる例

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用を強制的に行わせる。

■ 該当しないと考えられる例

- ・ 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。
- ・ 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)



■ 該当すると考えられる例

- 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。
- 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。

■ 該当しないと考えられる例

- 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)



■ 該当すると考えられる例

- ・ 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。
- ・ 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。

■ 該当しないと考えられる例

- ・ 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。
- ・ 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、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。

以上はあくまでも典型例であり、「該当すると考えられる例」に当たらなければパワーハラスメントに該当しないというものではないことに留意する必要があります。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。
(就業規則の規定例などもあります)
社内の体制整備に是非ご活用ください。



あかるい職場応援団 HP

検索



- 厚生労働省ホームページで、職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント／妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント／パワーハラスメント）に関する情報が、一括してご確認いただけます。



職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索

(3) 事業主及び労働者の責務

※企業規模問わず施行済

① 事業主の責務

- (ア) 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に対する労働者の関心と理解を深めること。
- (イ) 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する等、必要な配慮を行うこと。
- (ウ) 事業主自身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。

② 労働者の責務

- (ア) 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。
- (イ) 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。

(4) 雇用管理上講ずべき措置

- ※ 職場におけるパワーハラスメントを防止するために事業主が講ずべき措置として
以下①～④の措置が指針に定められており、これらは必ず講じなければなりません。
(中小企業は令和4年3月31日まで努力義務)

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

(ア) ・パワーハラスメントの内容

- ・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針

を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(取組例) ・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などに事業主の方針、ハラスメントの内容、発生の原因や背景等を掲載し、労働者に周知・啓発する。

(イ) パワー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、管理監督者を含む労働者 に周知・啓発すること。

(取組例) ・ハラスメントに係る言動を行った者は、就業規則など職場における服務規律等を定めた文書で規定されている懲戒規定の適用対象となることを明確化し、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

（ア）相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

- （取組例）
- ・相談に対応する担当者をあらかじめ定める。
 - ・相談に対応するための制度を設ける。
 - ・外部の機関に相談への対応を委託する。

（イ）相談窓口の担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するかどう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）
- ・内容や状況に応じ、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとする。
 - ・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。
 - ・相談を受けた場合の対応についての研修を行う。

③職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

(ア) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(イ) 事実関係の確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(取組例) 事案の内容や状況に応じ

- ・被害者と行為者との関係改善に向けての援助、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

△・事案が生じてから慌てることのないよう、対応の手順などをあらかじめ明確に決めておきましょう。

- ・事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望などを十分に聴きましょう。



(ウ) 事実関係の確認ができた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。

- (取組例)
- ・就業規則における規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずる。
 - ・事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者との関係改善に向けての援助、配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずる。

(エ) 再発防止に向けた措置を講ずること。

- (取組例)
- ・改めて事業主の方針や行為者には厳正に対処する旨の方針を周知する。
 - ・職場におけるパワー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。

△ たとえハラスメントが生じた事実が確認できなくても、これまでの防止対策に問題がなかったかどうか再点検し、改めて周知を図りましょう。

④ ①～③と併せて講ずべき措置

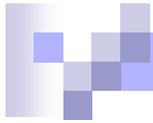
(ア) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。

- (取組例) ・相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行う。
- ・プライバシー保護に必要な措置を講じていることを、社内報など広報又は啓発のための資料に掲載し、配布する。

(イ) 事業主に相談をしたこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知啓発すること。

- (取組例) ・就業規則等において、パワーハラスメントの相談等を理由として労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発する。

△ 言動を直接受けた労働者だけでなく、それを把握した周囲の労働者からの相談も対象です。



(6) 望ましい取組

①職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

(ア) 各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

職場におけるパワハラは、セクハラや妊娠・出産等に関するハラスメント等と複合的に生じることも想定されることから、これらについて、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること。

(イ) 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取組

- ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等を行うこと。
- ・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を行うこと。

(ウ) 労働者や労働組合等の参画

必要に応じて労働者や労働組合などの参画を得つつ、アンケートや意見交換などを実施するなどにより、運用状況の把握や必要な見直しの検討に努めること。

②自らの雇用する労働者以外の者（※）に対する言動に関し 行うことが望ましい取組

（※）取引先など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

労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップ生、教育実習生）

（ア）職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際にこれらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと。

（イ）これらの者から相談があった場合には、（3）に記載された一連の雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切に対応するよう努めること。

△就職活動中の学生に対するハラスメントが問題化しています！

正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問などの際も含めて、ハラスメントは行ってはならないものである旨を研修の実施などで周知徹底するなどして未然防止に努めましょう。



③他の事業主の雇用する労働者等（※）からのパワハラ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

（※）取引先など他の事業主が雇用する労働者
他の事業主（その者が法人である場合は、その役員）

（ア）相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備

（４）②の取組を参考にしつつ対応

（イ）被害者の配慮のための取組

（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などの取組を行う。

（ウ）被害を防止するための取組

（取組例）・対応マニュアルの作成
・研修の実施

3 パワーハラスメントに関する紛争解決援助について

■ 個別労働紛争解決促進法 ※中小企業対象 ～令和4年3月31日

「助言・指導」や「あっせん」で対応

○助言・指導

トラブルについて、その問題点を指摘し、解決の方向性を示すことで当事者の話し合いによる自主的な解決を促す制度

○あっせん

弁護士など労働問題の専門家が当事者間の調整を行い、話し合いを進めることで解決を図る制度

■ 労働施策総合推進法 ※大企業対象 令和2年6月1日～

「紛争解決援助」及び「調停」で対応

○都道府県労働局長による紛争解決援助

トラブルについて、法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、法律の趣旨に沿って必要な援助（助言・指導・勧告）を実施することにより解決を図る制度

○調停

弁護士など労働問題の専門家が調停委員として当事者双方から事情を聴取し、調停案を作成し、その受諾を勧告することで解決を図る制度

4 セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメント等 防止についての法改正について

(1) 現在の状況

セクハラに関する都道府県労働局への相談件数は7千件超
(令和元年度)と高水準で推移。



ハラスメントのない社会の実現に向けて、職場のパワハラ
対策とともに、対策を強化することが必要

～セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化～

○男女雇用機会均等法

○育児・介護休業法 の改正

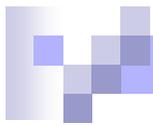
(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行)



改正前のセクハラ・マタハラ対策

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、セクハラ対策・マタハラ（妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント）対策として、企業規模を問わず、必要な措置を講ずる義務があります。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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
- 事後の迅速かつ適切な対応
など



(2) 法改正の内容

① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

○セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、マタニティハラスメントについても同様

② 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

○労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

※パワーハラスメント、マタニティハラスメントについても同様



③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

○事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施（事実確認等）に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※あわせて、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を指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者拡大

○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、関係当事者の同意の有無に関わらず、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、対象者を拡大する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様



セクシュアルハラスメントに関するハラスメント防止のための指針（改正）

○事業主の措置義務について、パワーハラスメントに関する指針と同様の規定となったほか、以下の部分を改正。

- ・職場で「性的な言動を行う者」について、取引先の事業主、労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ることを追加した。

- ・行為者が他社の労働者や事業主である場合は、事実関係の把握や再発防止対策において、他の事業主に、事実確認や再発防止への協力を求めることも含まれることとした。

このときの「他の事業主」は、協力に応じるよう努めるとともに、協力を求められたことを理由に契約解除等の不利益取扱を行うことは望ましくないものとした。



妊娠、出産等に関するハラスメント防止のための指針（改正）

○事業主の措置義務について、パワーハラスメントに関する指針と同様の規定となったほか、

- ・事業主が、ハラスメント防止についての方針の明確化及びその周知啓発を行う際に留意すべきこととして、妊娠・出産等に対する否定的な言動が頻繁に行われる職場風土を解消することが挙げられているが、ここに「不妊治療に対する否定的な言動」も含むとした。

<法改正事項と施行日>

被改正法律・項目		施行期日
労働施策総合推進法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日（令和元年6月5日）
	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	雇用管理上の措置義務の新設	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、令和4年3月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	令和2年6月1日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保（報告徴収、公表規定整備）	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、措置義務については、令和4年3月31日までは対象外
均等法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力（努力義務）【セクハラのみ】	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育児法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

○ パワーハラスメントの労働相談窓口

名称	所在地	電話番号
栃木労働局 雇用環境・均等室 総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4宇都宮第2地方合同庁舎3F 雇用環境・均等室内	028-633-2795
宇都宮 総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4宇都宮第2地方合同庁舎別館 宇都宮労働基準監督署内	028-633-4257
足利 総合労働相談コーナー	〒326-0807 足利市大正町864足利労働基準監督署内	0284-41-1188
栃木 総合労働相談コーナー	〒328-0042 栃木市沼和田町20-24栃木労働基準監督署内	0282-88-5495
鹿沼 総合労働相談コーナー	〒328-0042 鹿沼市戸張町2365-5鹿沼労働基準監督署内	0289-64-3215
大田原 総合労働相談コーナー	〒324-0041 大田原市本町2-2828-19大田原労働基準監督署内	0287-22-2279
日光 総合労働相談コーナー	〒321-1261 日光市今市305-1日光労働基準監督署内	0288-22-0273
真岡 総合労働相談コーナー	〒321-4305 真岡市荒町5203真岡労働基準監督署内	0285-82-4443

○ セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメントの労働相談窓口

栃木労働局 雇用環境・均等室（所在地・電話番号は上の表参照）