

ハラスメントの防止に向けて

本日の資料は、主に「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！
(厚生労働省パンフレット)」から抜粋しています。



令和4年9月

鳥取労働局 雇用環境・均等室

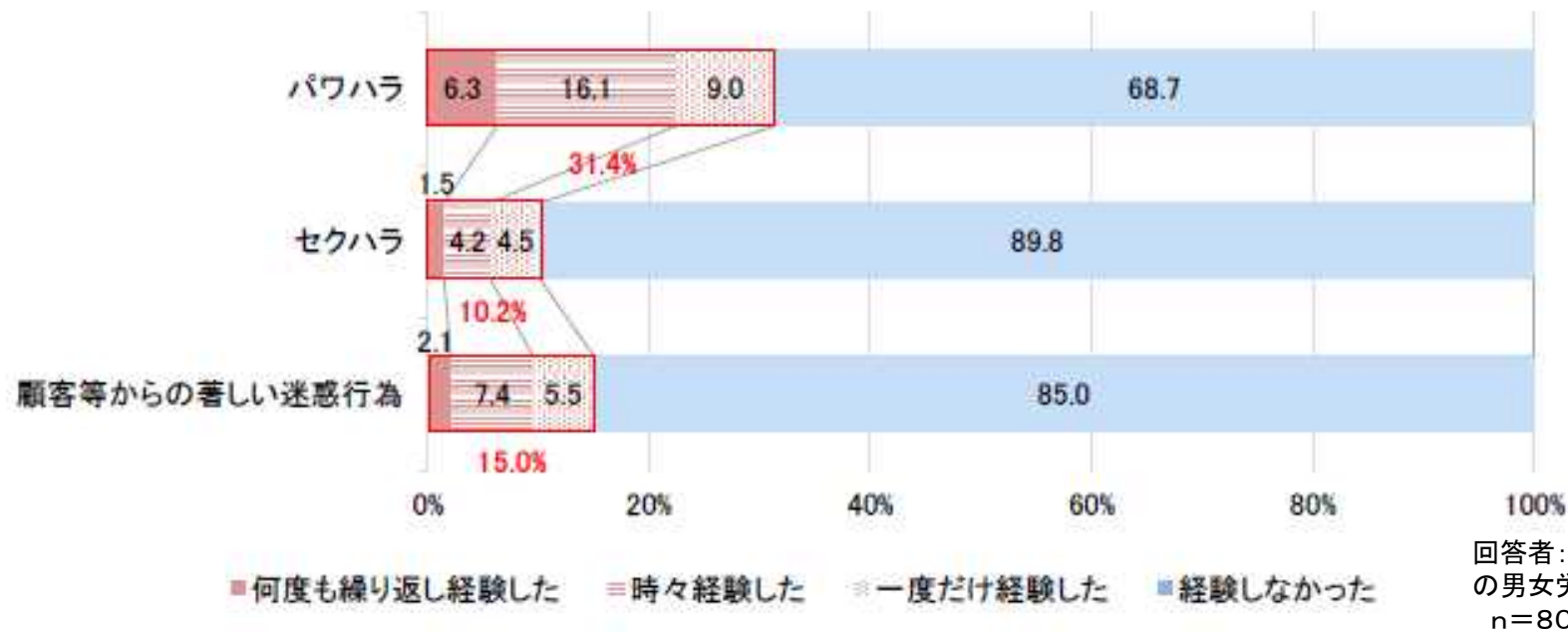
本日のセミナー内容

- 1 ハラスメントの現状
- 2 ハラスメントの種類と内容
- 3 ハラスメント防止の重要性
- 4 ハラスメント防止について

1 ハラスメントの現状

令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書

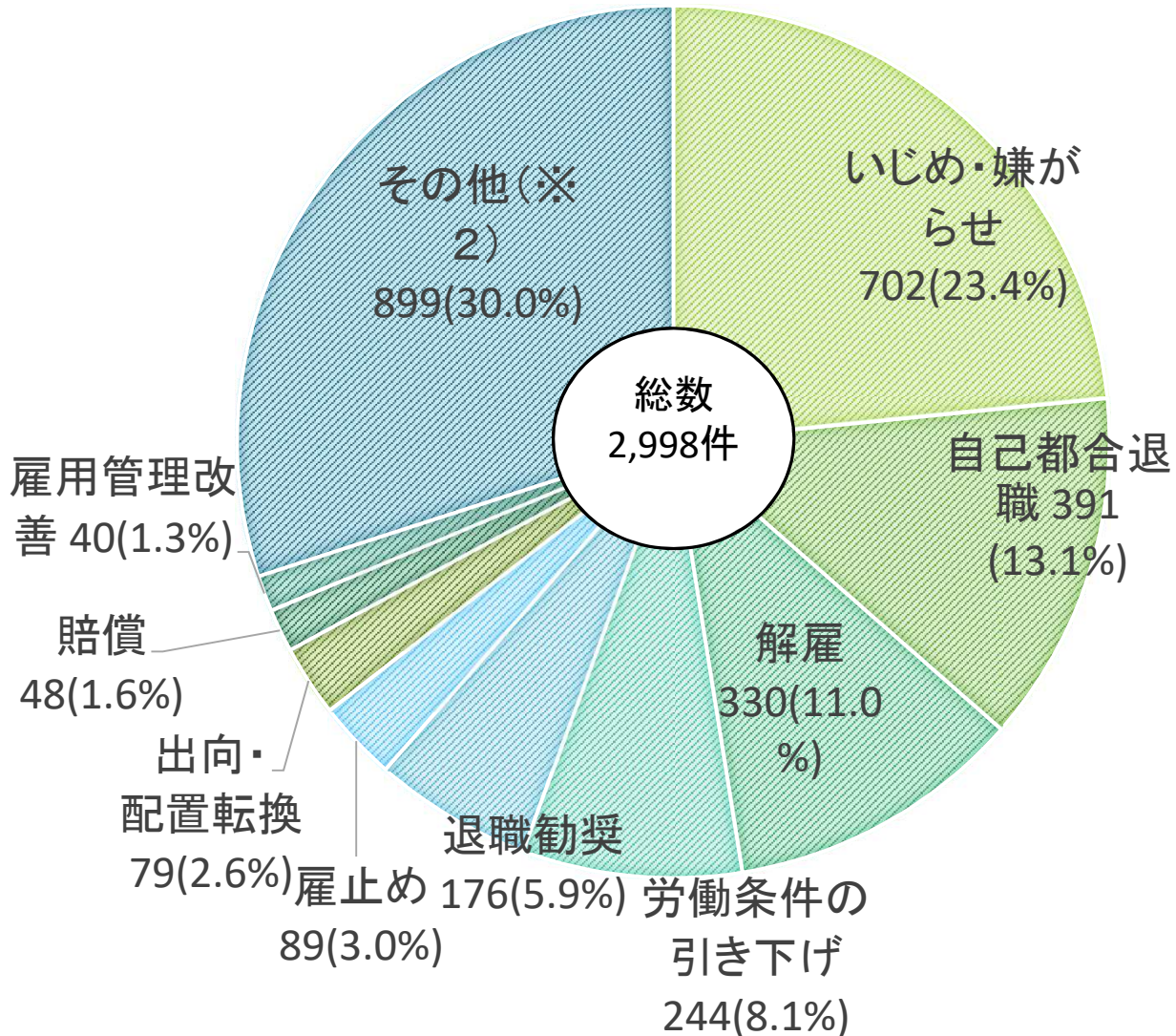
【過去3年間にハラスメントを受けた経験】



パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間で勤務先での経験の有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを1度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、セクハラが10.2%、顧客等からの著しい迷惑行為15.0%となった。

鳥取労働局 個別労働紛争解決制度の利用状況

令和3年4月1日～令和4年3月31日



紛争の内容(内容の内訳は複数にまたがる事案はそれぞれにカウント)
 いじめ・嫌がらせ 702件 自己都合退職 391件
 解雇 330件 労働条件の引下げ 244件
 退職勧奨176件 雇止め 89件 出向・配置転換 79件
 賠償 48件 雇用管理改善40件
 ほか 899件
 懲戒処分 69件 募集・採用 43件 昇給・昇格 17件 定年・年齢差別 11件 人事評価 11件
 採用内定取消 6件 教育訓練 4件 労働契約の承継 3件
 その他の労働条件(※1) 311件
 その他(※2) 424件

※1 その他の労働条件とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件
 ※2 その他とは、上記のほかいずれにも分類されないもの(離職票、源泉徴収票不交付など)

ハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法※の改正）

- 【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で6年連続で全ての相談の中でトップ。
・ セクハラ の相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。

※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

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、セクハラ対策を強化することが必要

（1）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 国の施策に「**職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進**」（ハラスメント対策）を明記する。

（2）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

- パワーハラスメントとは、「**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）をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の**雇用管理上の措置**を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、**厚生労働大臣が「指針」を策定**することとする。

【指針で規定する内容】

・パワハラの具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 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らないこと 等

・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

※ 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（令和4年3月31日までは努力義務）。
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

(3) 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、労働施策総合推進法）

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、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

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。

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・意見聴取の対象者の拡大

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。

2 ハラスメントの種類と内容

パワーハラスメント

労働施策総合推進法 第30条の2

事業主は、**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、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

職場におけるパワーハラスメントは、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 **労働者の就業環境が害されるもの**

であり、①～③までの3つの要素を全て満たすものを言います。



なお、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導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

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「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、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、参加や対応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。

- 例
- ・出張先
 - ・業務で使用する車中
 - ・取引先との打ち合わせの場所(接待の席も含む)など

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、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

「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、当該言動を受ける労働者が行為者に対し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。

(例)・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

「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)・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當な言動
- ・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

※労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動などは職場におけるパワーハラスメントに当たる場合があります。



「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。

この判断に当たっては、「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に、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かどうか」を基準とすることが適当。

パワーハラスメントの代表的な言動の類型

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

| 代表的な言動の類型 | 該当すると考えられる例 | 該当しないと考えられる例 |
|---|--|--|
| <p>(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)</p> | <p>① 殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける</p> | <p>① 誤ってぶつかる</p> |
| <p>(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)</p>  | <p>① 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含む。 ② 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し行う ③ 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し行う ④ 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</p> | <p>① 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 ② 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</p> |
| <p>(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)</p>  | <p>① 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 ② 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</p> | <p>① 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 ② 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</p> |

| 代表的な言動の類型 | 該当すると考えられる例 | 該当しないと考えられる例 |
|---|--|---|
| <p>(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)</p>  | <p>① 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</p> <p>② 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</p> <p>③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる</p> | <p>① 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</p> <p>② 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</p> |
| <p>(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)</p> | <p>① 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</p> <p>② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない</p> | <p>① 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</p>  |
| <p>(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)</p>  | <p>① 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</p> <p>② 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</p> | <p>① 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</p> <p>② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)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</p> |

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律〈抄〉

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

●性的な言動の例

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 など

- セクシャルハラスメントの内容には、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。
- また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシャ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、「ハラスメントの発生の原因や背景」となり得ますので、このような言動をなくしていくことがセクシャルハラスメントの防止の効果を高める上で重要です。
- 性別役割分担意識に基づく言動の例としては、以下が考えられます。
 - ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
 - ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。

性別役割分担意識に基づく言動そのものがセクシャルハラスメントに該当するわけではありませんが、セクシャルハラスメントの発生の原因や背景となりえるため、こうした言動も含めてなくしていく必要があります。

あなたの周りにありませんか？こんなセクハラ。

①対価型セクシュアルハラスメント



経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された。

②環境型セクシュアルハラスメント



事務所内で上司が腰や胸などを度々触るので、また触られるかもしれないと思うと仕事が手に付かず就業意欲が低下している。

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「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」や育児休業を申出・取得した「**男女労働者**」の就業環境が害されることです。

妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ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。

なお、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該当しません。

「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、敵的な妊婦検診の日時）について、その時期を調整することが可能か**労働者の意向を確認する**といった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がありますので注意してください。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

あなたの周りにありませんか？こんなマタハラ。

①制度等の利用への嫌がらせ型



出産・育児・介護に関連する制度利用を阻害する嫌がらせです。

②状態への嫌がらせ型



出産・育児による就労環境を害する、嫌がらせです。

3 ハラスメント防止の重要性

もし、労働者が行為者になったら・・・

加害者責任と企業責任

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）
 - ・ 加害者の被害労働者に対する身体、名誉感情、人格権などを侵害する不法行為責任（民法第709条）
- （会社には）
 - ・ 企業の被害労働者に対する労働契約法第5条の安全配慮義務違反の債務不履行責任（民法第415条）
 - ・ 被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う使用者責任（民法第715条）

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

法的な問題の他にも…

社員への影響

- 心身の健康を害し、休職等に至る
- 職場環境の悪化

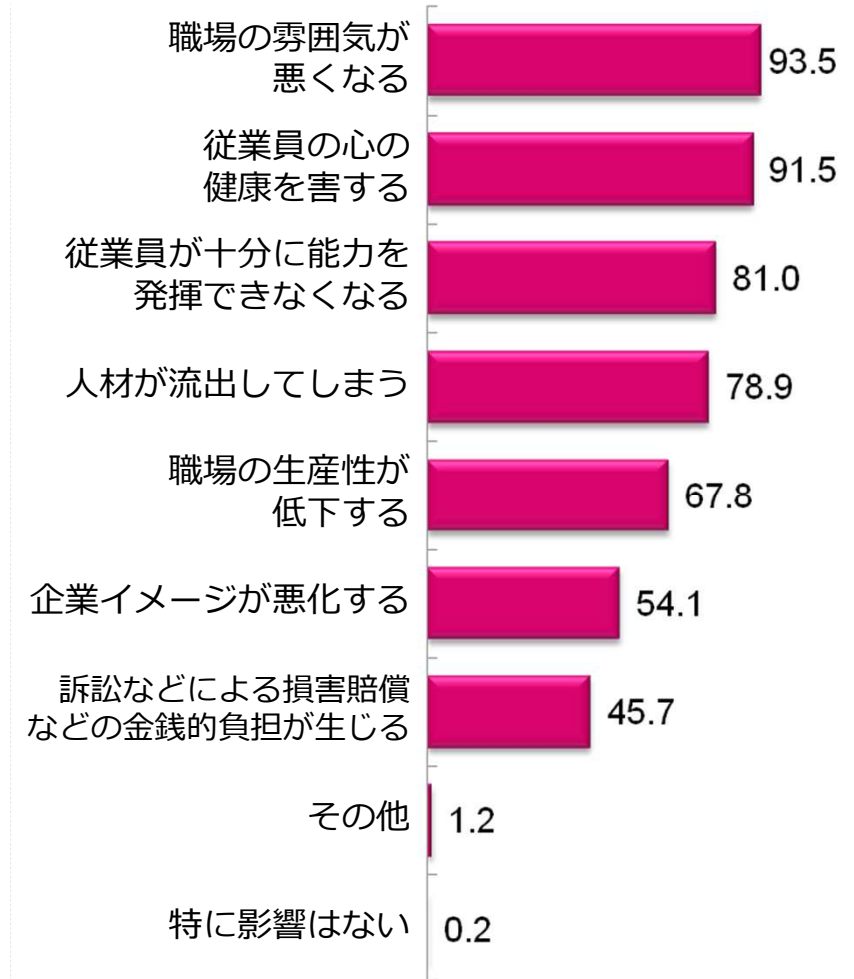
会社への影響

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒採用への影響

その他

- コンプライアンス上の問題
民法、刑法、就業規則違反

■ パワーハラスメントによる影響（複数回答）



（平成28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」より）
（企業調査 回答：4,587社）

参考: パワーハラスメント関係裁判例

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: | <u>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、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。</u> |

上司のパワハラで部下3人が会社と上司に損害賠償請求(東京地裁判決平成22年7月27日 労判1016-35)

| | |
|-------|--|
| 概要: | 被告である上司は、部下A Bに対して、扇風機の風を当て続けたり、部下Aの業務の方法について、事情も聞かずに叱責し、始末書を提出させたり、Aの提案に対し、「お前はやる気がない。なんでここでこんなことをいうんだ。明日から来なくていい」と怒鳴るなどした。またBに「給料をもらっていながら仕事をしていませんでした」という文を書かせた上で、始末書を提出させたり、部下Cの背中を殴打し、面談中に膝を足の裏で蹴ったり、Cの妻について「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな」と、Cに言ったりした。原告Aは扇風機の風を当てられることに悩み、別の上司に相談したが「マフラーを巻けば」などと言われ真摯に対応してもらえなかった。 |
| 判決内容: | 判決では、抑うつ状態となり休職した部下Aについては、約100万円の損害賠償が、部下BとCに慰謝料が認められた。さらに、会社に対しては、被告上司のパワハラ行為は、会社の事業の執行に際して行われたものであるから、会社も使用者責任を負うとされた。 |

4 ハラスメント防止について

職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が厚生労働大臣の指針に定められています。

事業主はこれらの措置について必ず講じなければなりません。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。



事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①

- ・各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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては以下も含む

- ・妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生原因や背景となり得ること
- ・制度の利用ができること

②

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。

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

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。
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。

職場におけるハラスメントへの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 事実関係の確認ができた場合には、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。
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、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。

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、労働者に周知すること。
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県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り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

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行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラ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・円滑化のための研修等や、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
- 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、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

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

- 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、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

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(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
- 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)

ハラスメントは許しません!!

令和〇年〇月〇日
株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇〇

1 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、会社に対しても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える結果です。
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や背景となることがあり、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生や背景となることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。（なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。）
＜パワーハラスメント＞
① 誹謗・中傷等し、無関係な人間関係からの切り離しを行うこと
② 私的なことへ過度な立ち入り
③ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
④ 業務上の合理性がなく、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
⑤ 暴行・傷害等身体的な攻撃
⑥ 脅迫・名誉毀損・誹謗・中傷などいさ言等精神的な攻撃を行うこと
＜セクシュアルハラスメント＞
① 性的な冗談、からかい、質問
② おいせつ図面の閲覧、配付、掲示
③ その他、他人に不快感を与える性的な言動
④ 性的な噂の流布
⑤ 身体への不必要な接触
⑥ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
⑦ 交際、性的な関係の構築
⑧ 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な取扱い など
＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞
① 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
② 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
③ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
④ 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対し、解雇その他の不利益な取扱いを主張する行為
⑤ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを主張する行為

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等専任において働いているすべての労働者です。また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントに関しては、就業活動中の学生やインターンシップ参加者等も含みます。
セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚だけでなく、顧客や取引先の社員の方等、採用担当者や訪問者になり得るものでも、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。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。
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。
相手の立場に立て、尊厳の言動を繰り返さず、ハラスメントのない、快適な職場を作りましょう。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第〇条「懲戒の事由」第1項、第2項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（内容・場内・場外）（職場か否か）（内容・程度）
② 当事者同士の関係（関係等）
③ 被害者の対応（苦情等）・心情等

5 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）窓口担当者は次のとおりです。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
また、実質的なハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうかの判断も含め、広く相談に対応し、事案に対応します。
〇〇課 〇〇〇（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇〇）（女性）
△△課 △△△（内線△△、メールアドレス△△△△）（男性）
××外部相談窓口（電話×××、メールアドレス××××）
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。

6 相談者はもちろん、事業関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはありません。

7 相談を受けた場合には、事業関係を迅速かつ正確に確認し、事業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応します。

8 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。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。どのような制度や措置が利用できるかを就業規則等により確認しましょう。
制度や措置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うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のために、早めに関係する事柄に相談してください。また、寛容なく制度を利用するためにも、利用者には日頃から業務に関する方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。
所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事上の興味ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に滞ることがあれば、本社人事課〇〇課、△△に相談してください。

9 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

ハラスメントは許しません!!

ワード版②
年 月 日

事業所名
代表者名

ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、従業員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。ハラスメント行為は断じて許さず、すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。
妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラ、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題がある場合はパワーハラの発生や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。

| セクハラとは？ (セクシュアルハラスメント) | マタハラとは？ (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント) | パワハラとは？ (パワーハラスメント) |
|--|--|---|
| <p>相手の意に反する性的な言動で、男性間や顧客、取引先で行われるもの。就業活動中の学生等に対するものも含まれます。 例えば— ■ 性的な冗談、からかい、質問、メールの送着 ■ わいせつ図面の閲覧、掲示、パソコンの壁紙にする ■ 性的な噂の流布 ■ 交際、性的な関係の構築 ■ 体への不必要な接触 ■ 食事やデートにしつこく誘う ■ 性的な言動を拒否した社員に対する不利益な取扱い</p> <p><small>※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ハラに該当します。</small></p> | <p>上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申し・取得した男女労働者の就業環境が悪されることです。 例えば— ■ 上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申し・取得した男女労働者の就業環境が悪されることです。 ■ 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 ■ 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 ■ 暴行・傷害等身体的な攻撃 ■ 脅迫・名誉毀損・誹謗・中傷等の精神的な攻撃</p> | <p>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、労働者の就業環境が悪されるものです。 例えば— ■ 誹謗・中傷等し、無関係な人間関係からの切り離し ■ 私的なことへの過度な立ち入り ■ 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 ■ 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 ■ 暴行・傷害等身体的な攻撃 ■ 脅迫・名誉毀損・誹謗・中傷等の精神的な攻撃</p> |

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則〇条に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害者の対応・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

ハラスメントで悩んでいませんか？

我が社の相談窓口は下記のとおりで、正統・非正統、性別は問いません（派遣社員も相談できます）。ハラスメントに当たるが微妙な場合も対応しますので、一人で悩まず、早めに相談してください。

相談窓口 〇〇課 〇〇 〇〇 【連絡先△△-△△△△】
〇〇課 ■■ ■■ 【連絡先△△-△△△△】

- ★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、事業関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはありません。
- ★相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事業関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対応します。
- ★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。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。
- ★制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の調整など実情に応じた必要な措置を講じます。
- ★妊娠等した労働者の側においても、制度等の知識を持ち、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図りながら仕事を進めようとする意識を持つことが大切です。

職場におけるハラスメントの防止に関する規定(例)

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(以下「職場におけるハラスメント」という)を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけでなく、契約社員等の非正規社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義)

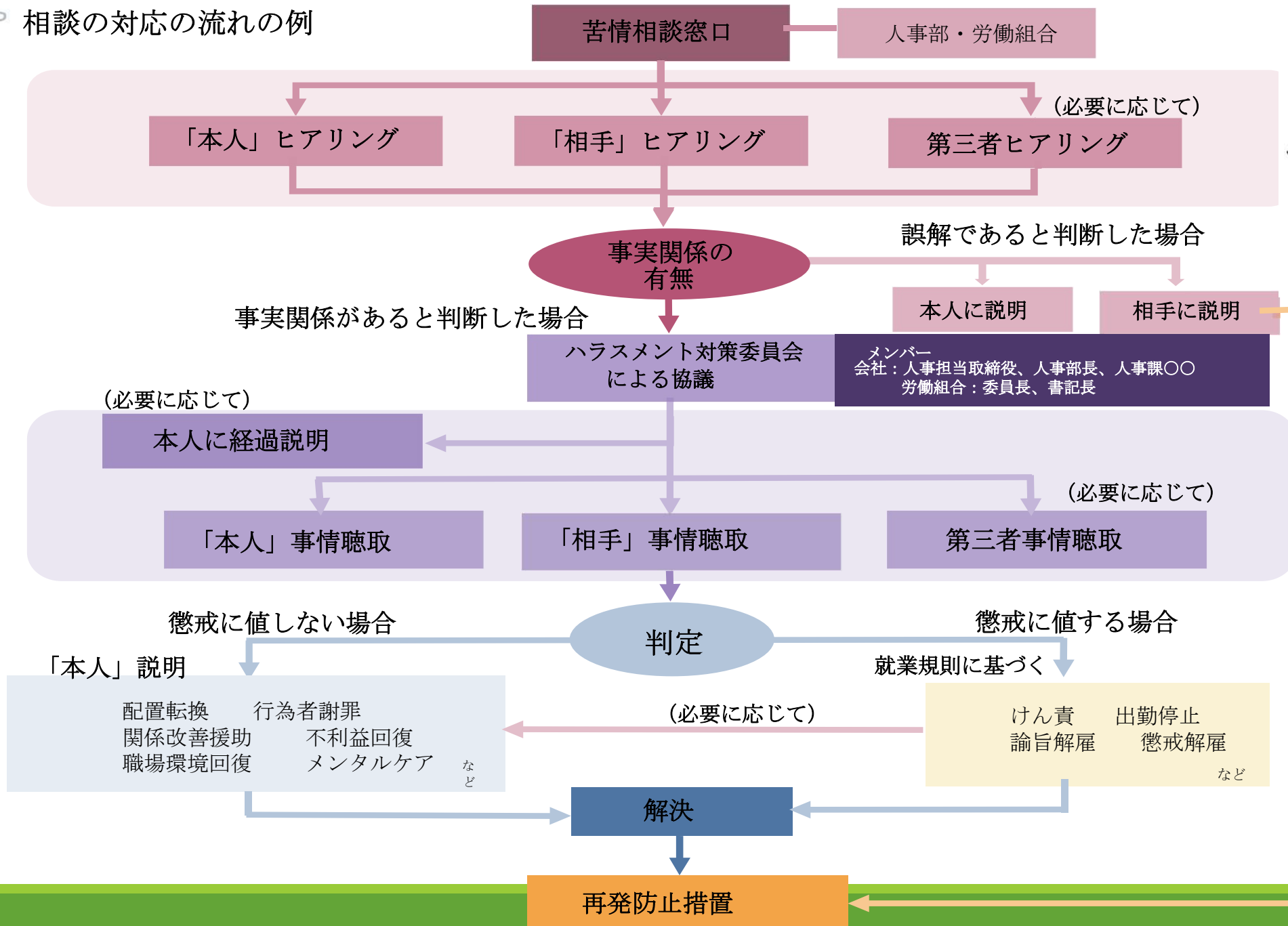
第2条 パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

2 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

3 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする

.....

👉 相談の対応の流れの例



【相談者の情報】

| | |
|-----------------|-------|
| 相談受付日時 | 年 月 日 |
| 氏名 | |
| 所属 | |
| 連絡先 (内線又は携帯) | |
| メールアドレス | @ |
| 社員番号 | |

【内容】

| いつ | 誰から(相談者との関係) | どのような (受けた場所、状況、パワーハラと感じた具体的な言動など) | 同席者や目撃者の有無 /所属や名前など |
|----------------|--------------|---------------------------------------|------------------------|
| ① 年 月 日 時ごろ | | | |
| ② 年 月 日 時ごろ | | | |
| ③ 年 月 日 時ごろ | | | |
| ④ 年 月 日 時ごろ | | | |

【相談内容の整理】

| 類型 | 具体例 | 相談内容への当てはめ | 社内規程上の位置付け |
|--------------|--|------------|------------|
| ①身体的な攻撃 | 暴行、障害 | | |
| ②精神的な攻撃 | 脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言、人格否定的な発言 | | |
| ③人間関係からの切り離し | 隔離、会議・研修に出席させない、仲間外し、挨拶をしない、無視 | | |
| 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 | | |
| ⑤過小な要求 | 能力・経験とかけ離れた程度の低い仕事の命令、仕事を与えない | | |
| ⑥個の侵害 | 私的なことに過度に立ち入る、プライバシーを暴露される | | |
| ①～⑥以外 | 退職強要、異動・配置転換、降格、権限を奪う、他人のミス責任を負わせる、差別的な呼び方・あだ名で呼ぶ、監視をされる | | |

【相談者の生活・身体・精神への影響】

| | |
|----------|--|
| 休暇取得 | |
| 時間外、休日労働 | |
| 身体面への影響 | |
| 精神面への影響 | |

【その他確認事項】

| | |
|---|--|
| 対象は自分だけか、人を区別して行われているのか | |
| 上司、同僚、外部相談機関等への相談状況 | |
| 職場環境への影響 | |
| 相談者の希望 例：調査してほしい、指導してほしい、配置転換等の人事上の措置、様子を見たい、等 | |

相談窓口担当者が内容や状況に応じ適切に対応することが大切です

●ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合や、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してください。

●二次被害(相談者が相談窓口担当者の言動などによってさらに被害を受けること)がないように、相談担当者に対する研修も必要です。

●プライバシーに配慮してください。



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」

職場のハラスメント対策に取り組む企業へのインタビュー記事を掲載しています。
働きやすい職場の整備に向けて、ぜひ参考にしてください。



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 あかるい職場応援団
ハラスメント <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。



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!

紛争解決援助制度の概要

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法

育児・介護休業法

パートタイム・有期雇用労働法が対象

企業内の事業主と労働者間のトラブル



企業内における自主的な対処

未解決

都道府県労働局雇用環境・均等室

労働施策総合推進法等に関する相談
紛争解決援助制度・行政指導の説明

労働施策総合推進法等に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで迅速に行政機関に
解決してもらいたい場合

都道府県労働局長

都道府県労働局長による
助言・指導勧告

公平、中立性の高い第三者機関に
援助してもらいたい場合

調停会議

調停会議による調停・調停
案の作成・受諾勧告

当事者の希望等に
応じて

都道府県労働局長

労働施策総合推進法等に
基づく行政指導
※報告徴収に応じない場合、虚偽報告を
行った場合は過料の対象とることがある。

ご清聴ありがとうございました

本日のセミナーの内容についてのご質問等は下記までお願いいたします。

鳥取労働局 雇用環境・均等室

電話： (0857) 29-1709