資料１

職場におけるハラスメント対策について

NO！
パワハラ

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和４年４月１日からすべての企業の義務になります！

山形労働局雇用環境・均等室

〒990-8567　山形市香澄町３－２－１ 山交ビル３階　　電話：**023-624-8228**

令和3年9月版

本日の説明内容

〇職場におけるパワーハラスメント対策
〇事業主が講ずべき措置
〇職場のパワーハラスメントとは何か
〇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
〇職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
〇妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは
〇職場におけるセクシュアルハラスメント対策
〇職場のセクシュアルハラスメントとは
〇企業の取組事例（資料２）
〇パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置（企業の取組）
〇サイトの活用

1　職場におけるパワーハラスメント対策

改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

<労働施策総合推進法>（抄）

（雇用管理上の措置等）

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。

●大企業：令和２年６月１日義務付け　●中小企業：令和４年４月１日義務付け

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。

●大企業、中小企業とも令和２年６月１日義務付け　■要注意■

■中小企業事業主の範囲

右の表に該当する企業です。
・資本金のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。
・医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「資本金の額・出資の総額」または「常時雇用する労働者の数」により判定します。

業　種	資本金の額 または 出資の総額		常時雇用する 労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下		50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	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

2　事業主が講ずべき措置（パワーハラスメント）

（１）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①職場におけるパワハラの内容・パワハラ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

（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

職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラ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）職場におけるパワー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

3　職場のパワーハラスメントとは何か

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　概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

＜職場におけるパワーハラスメントとは＞

○　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労働者の就業環境が害されるもの**であり、①～③までの要素を全てみたすもの。

→　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、該当しない。

職場におけるパワハラの3要素	具体的な内容
①　優越的な関係を背景とした言動	○　当該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） ・　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
②　業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○　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
③　労働者の就業環境が害される	○　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

○　個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは

判断に当たっては・・・

→様々な要素（言動の目的、言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況（※）、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

その際には・・・

→個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対応する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要です。

なお、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がなされれば、当然、職場におけるパワーハラスメントに当たり得ます。

※ 「属性」・・・・・（例）経験年数や年齢、障害がある、外国人である　等

「心身の状況」・・（例）精神的又は身体的な状況や疾患の有無　等

4　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

○　以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。
個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

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
⑴ 身体的な攻撃（暴行・傷害）	①　殴打、足蹴りを行う　②相手に物を投げつける	①　誤ってぶつかる
⑵ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	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	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
⑶ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	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	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
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）	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 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 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	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 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
⑸ 過小な要求	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 ②　気にい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	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
⑹ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	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 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 ★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要	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 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

パワーハラスメントと指導の違い（ヒント）

（参考）

	パワーハラスメント	指 導
目 的	・相手を馬鹿にする、排除する ・自分の目的の達成 （自分の思いどおりにしたい）	・相手の成長を促す
業務上の必要性	・業務上の必要性がない （個人生活、人格を否定する） ・業務上の必要性があっても不適切な内容や量	・仕事上必要性がある ・健全な職場環境を維持するために必要なこと
態 度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	・過去のことを繰り返す ・相手の状況や立場を考えない	・タイムリーにその場で ・受入れ準備ができているときに
誰の利益か	・組織や自分の利益を優先 （自分の気持ちや都合が中心）	・組織にも相手にも利益が得られる
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感	好意、穏やか、きりっとした
結 果	・部下が委縮する ・職場がぎすぎすする ・退職者が多くなる	・部下が責任をもって発言、行動する ・職場に活気がある

資料出所：人事院「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」

5　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対策

■　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

男女雇用機会均等法第11条の３及び育児・介護休業法第25条では、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について、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

今般の法改正により、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止が加わりました。

＜男女雇用機会均等法（抄）＞

（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、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。

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。（第11条第2項を準用）

＜育児･介護休業法（抄）＞

（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。

６　事業主が講ずべき措置（妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント）

（１）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
・妊娠・出産等、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の原因や背景となり得ること
・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針
・制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（２）妊娠・出産・育児休業等に関する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。

（３）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

①相談窓口をあらかじめ定めること。

②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。
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、これらの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。

（４）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

①事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

②事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

③事実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

④再発防止に向けた措置を講ずること。

（５）併せて講ずべき措置

①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。

②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の利用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。

（６）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原因や背景となる要因を解消するための措置

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

7　妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産・育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・介護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・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。

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。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は該当しません。

●典型的な妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの例

○解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの（行為者は上司）

産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取ったら辞めてもらう」と言われた。

・・・上司１回でもハラスメント

○制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの（行為者は上司・同僚）

育児休業の取得について相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況となった。

・・・上司１回でもハラスメント、同僚繰り返しでハラスメント

○制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの（行為者は上司・同僚）

「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない、迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言われ、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となった。

・・・上司、同僚とも繰り返し又は継続的でハラスメント

●ポイント

妊娠した従業員がつわり等の体調不良のため労務の提供ができないことや労働能率が低下することなどによって、周囲の労働者の業務分担が増大することがあります。業務量の調整などを行うことなく、特定の労働者にそのまま負担させるとハラスメントの発生の要因となります。

ハラスメントを発生させないためには、そのしわ寄せを特定の労働者や部署任せにせずに「業務体制の整備」など必要な措置を組織的に講じることが重要です。

（例）

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- 業務の点検を行い、業務の効率化などを行うこと。
- 担当業務の調整を妊娠した労働者等への一時的な対応にとどめず、これをきっかけに業務配分の見直しを行うことや、労働者の「多能工化」を行うなど、日頃からお互いに業務をカバーできる体制の整備を図ること。

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

男が育児休業？
取れるわけがないだろう

出産・育児・介護に関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

お腹の子のために早めに辞めたら？

出産・育児・介護による就労環境を害する嫌がらせです。

＜参考＞ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い

（1）妊娠･出産等を理由とする不利益取扱いとは

男女雇用機会均等法第９条第３項では、女性労働者の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針において示しています。

＜男女雇用機会均等法第９条第３項（抄）＞

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、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を理由として、当該女性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。

厚生労働省令で定める事由

1　妊娠したこと。
2　出産したこと。
3　産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと。
4　妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと。
5　軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと。
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。
　※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。
7　事業場において変形労働時間制がとられる場合において１週間又は１日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと。
8　育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
9　坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例

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　降格させること。
6　就業環境を害すること。
7　不利益な自宅待機を命ずること。
8　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
9　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
10　不利益な配置の変更を行うこと。
11　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。

（２）育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いとは

育児･介護休業法では、育児休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針において示しています。

＜育児･介護休業法第10条＞

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をし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。

※育児休業の他、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止

不利益取扱い禁止の対象となる制度等

- 育児休業（育児のために原則として子が１歳になるまで取得できる休業）
- 介護休業（介護のために対象家族1人につき最大で３回まで分割して通算93日間取得できる休業）
- 子の看護休暇（子の看護のために年間5日間（子が２人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- 介護休暇（介護のために年間5日間（対象家族が２人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- 所定外労働の制限（育児又は介護のための残業免除）
- 時間外労働の制限（育児又は介護のため時間外労働を制限（1か月24時間、1年150時間以内））
- 深夜業の制限（育児又は介護のため深夜業を制限）
- 所定労働時間の短縮措置（育児又は介護のため所定労働時間を短縮する制度）
- 始業時刻変更等の措置（育児又は介護のために始業時刻を変更する等の制度）

※下線の措置については、事前に就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例

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　自宅待機を命ずること。
7　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。
8　降格させること。
9　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
10　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
11　不利益な配置の変更を行うこと。
12　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。

8　職場におけるセクシュアルハラスメント対策

　男女雇用機会均等法第11条では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。
　今般の法改正により、セクシュアルハラスメント防止対策について、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や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った場合の協力対応が加わりました。

＜男女雇用機会均等法（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）
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。

９　事業主が講ずべき措置（セクシュアルハラスメント）

１　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

（１）職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあ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。

（２）セクシュアル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。

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

（３）相談窓口をあらかじめ定めること

（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。また、広く相談に対応すること。

３　職場におけるセクシュアル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）事実確認ができた場合には、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）事実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。（事実確認が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、事実関係の確認に協力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。

10　職場のセクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「**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、**「性的な言動」**により就業環境が害されることです。

「性的な言動」とは

性的な内容の発言および性的な行動を指します。

● 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

● 性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。
　男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。
　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、セクシュアルハラスメントに該当します。

事業主が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り組み内容

○　事業主は、その**雇用する労働者以外の者**（＊）に対する言動についても、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を進めましょう。

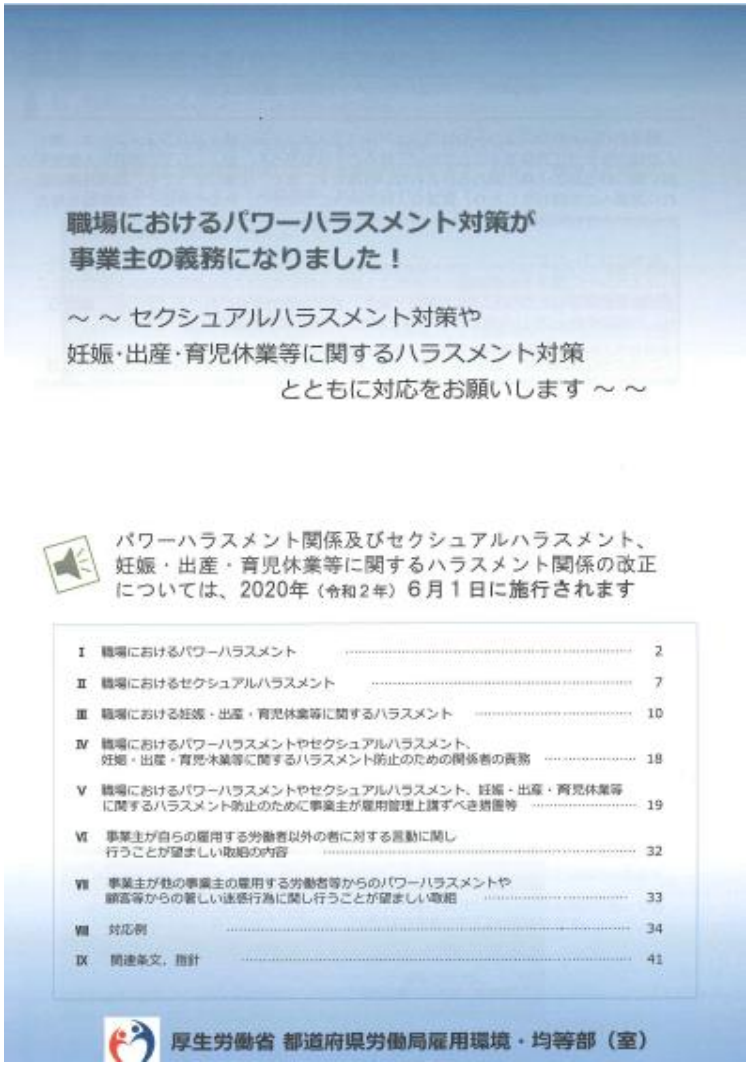
＊　取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行っている者、教育実習生等）

<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こと。

○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から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、「雇用管理上の講ずべき措置」を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

詳しくは、
こちらのパンフレットを
ご覧ください



11　パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置（企業の取組）

ポータルサイト『あかるい職場応援団』掲載の企業の取組から再構成

相談窓口とパワハラの把握

・研修は各工場で別々に何回も実施し、全員ではなく各回各課2名という形で参加させる。
・相談窓口は一覧にして社内ホームページに掲載するだけでなく、ポスターを作って、社員の誰もが行く休憩室やトイレに掲示している。社員が頻繁に目にするので、会社としてハラスメント防止に取り組んでいるというアピールになり抑止効果がある。
・実態把握のために「自己申告シート」を活用しハラスメントの有無も記載させる。何か問題になるような記述があれば、本社の総務部長が本人と連絡を取ったり、事業所長と協議するなど、素早く対応する。事案に対応した結果、当事者双方が退職することなく会社に残り、今も活躍している。

業務指導とパワハラ

- 本当に必要な指導までもがパワハラと誤解され、正しい人材育成につながらない可能性があるため、正しいマネジメント、「パワハラ」とは何なのかを社内で年１回以上研修。
- 新入社員に対して、「セクハラやパワハラに巻き込まれないためにはどうするか」という研修を行い、業務上必要な場合には上司が注意や指導をするのは当然で、それが正当に行われる限りパワハラには該当しないことを認識させ、指導を受けた際の態度や対応、仕事に対しての取り組み方などを研修。正当な指導を「パワハラだ」と問題視したりすることを防いでいる。

利用者からのハラスメント防止

- 職員よりは利用者からハラスメントを受ける事例がほとんどである介護事業所
- 介護事業は介護保険に基づいて行っているサービスであり、保険の範囲内でお手伝いをするのが基本であるが、利用者やその家族から「いわゆるお手伝いさん」と間違えているかのような要求を受けたり、女性職員が男性利用者から手を握られたりするようなこともある。
- 要求に一生懸命に応えようとし、多少のことは我慢してしまいがちだが、利用者全員に同様のサービスを提供するため、従業員にはボランティアではないということをしっかり理解してもらい、利用者に対してきちんと対応できるように教育している。

12　サイトの活用

山形労働局ホームページ

● 山形労働局HP → お役立ち情報 → 法令・様式集等 → 各種ダウンロード → ハラスメント対策 から、

ハラスメントに関する規定例・周知文書の例がダウンロードできます。

山形労働局　各種ダウンロードコーナー　検 索

1　ハラスメント対策

パワーハラスメント、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対策

法で義務付けられているハラスメント対策とは（パンフレット）（1,088KB PDF）

パワーハラスメント、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の防止に関する規定例、防止文書等

職場におけるハラスメント防止に関する規定例（ダウンロード）（23KB Word）
ハラスメント防止文書例（ダウンロード）（33KB Word）
ハラスメント対応マニュアル（例）（ダウンロード）（504KB Word）
相談・苦情への対応の流れ（例）

ここをクリック！

ハラスメント防止啓発動画

（1）セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策（厚生労働省YouTubeチャンネル）

厚生労働省では、ハラスメントを防止するための動画コンテンツを作成、公開しています。
ハラスメントの理解や社内研修等にご活用ください。

厚生労働省　ハラスメント防止啓発動画	検　索

● **動画「セクシュアルハラスメントの防止に向けて」（約12分）**

【内容】

1. セクシュアルハラスメント事例紹介
2. セクシュアルハラスメントの解説
3. セクシュアルハラスメントの発生状況・実態について
4. セクシュアルハラスメント防止に関する法令
5. セクシュアルハラスメント防止のために講ずべき措置

● **動画「妊娠・出産等に関するハラスメントの防止に向けて」（約14分）**

【内容】

1. ハラスメントに該当する事例・該当しない事例の紹介
2. 妊娠・出産等に関するハラスメントの解説
3. 妊娠・出産等に関するハラスメントの発生状況・実態について
4. 妊娠・出産等に関するハラスメント防止に関する法令
5. 妊娠・出産等に関するハラスメント防止のために講ずべき措置

あかるい職場応援団

「あかるい職場応援団」とは、職場の総合的なハラスメントの予防、解決に向けた情報提供のための厚生労働省が運営するポータルサイトです。

ハラスメントに悩んでいる方や、会社の人事労務担当者向けに、動画・裁判例・他企業の取組例など様々なコンテンツを提供しています。

あかるい職場応援団　検　索

■コンテンツの一例

裁判例を見てみよう

ハラスメント基本情報

他の企業はどうしてる？

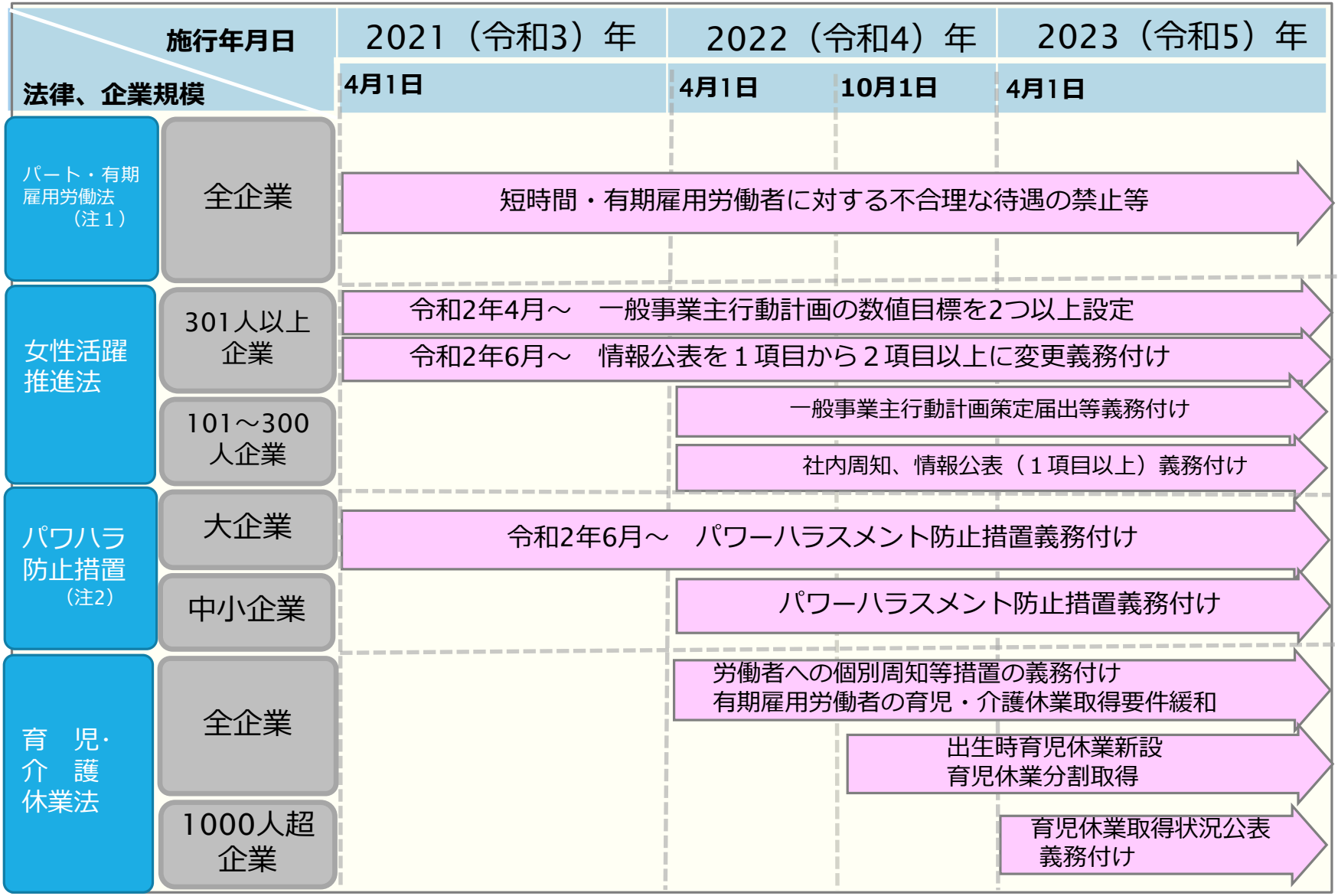
ハラスメント
オンライン研修講座

動画で学ぶハラスメント

これってハラスメント？
動画でチェック！

パワハラ裁判事例、他社の取組など
パワハラ対策についての総合情報サイト
あかるい職場応援団

雇用環境・均等室 所管法令の施行スケジュール



（注１）パートタイム・有期雇用労働法
（注２）労働施策総合推進法に基づく措置

■ご質問はお気軽に■
山形労働局雇用環境・均等室　☎023-624-8228