

職場におけるハラスメント対策等について

三重労働局雇用環境・均等室



R7.5.1

	事業主の雇用管理上の措置義務
セクシュアルハラスメント	○ 男女雇用機会均等法 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。
妊娠・出産等に関するハラスメント	○ 男女雇用機会均等法 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つ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・介護休業等に関するハラスメント	○ 育児・介護休業法 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。
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つて、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。

カスタマーハラスメント： 指針において、事業主が行うことが望ましい取組として位置付け。

就活等におけるセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント： 指針において、事業主が行うことが望ましい取組として位置付け。



事業主が講ずるハラスメント防止措置義務

事業主は職場におけるハラスメントを防止するために以下の措置を講じなければなりません。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

パワーハラスメント (パワハラ)	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	妊娠・出産・育児休業等に関する ハラスメント
①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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること	①セクハラの内容、セクハラ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	①・上記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上記ハラスメントの発生の原因や背景となり得ること ・上記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 以上を明確化し、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

パワーハラスメント (パワハラ)	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	妊娠・出産・育児休業等に関する ハラスメント
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。 各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、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。		



事業主が講ずるハラスメント防止措置義務

事業主は職場におけるハラスメントを防止するために以下の措置を講じなければなりません。

3. 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

パワーハラスメント (パワハラ)	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	妊娠・出産・育児休業等に関する ハラスメント
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 ※ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても同様の措置を講ずること。		

4. 併せて講ずべき措置

5. 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

パワーハラスメント (パワハラ)	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	妊娠・出産・育児休業等に関する ハラスメント
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事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知啓発すること		
		⑪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

事業主が講ずるハラスメント防止措置義務

職場におけ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指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



事業主

就業規則や周知文書に定め
全労働者に周知

職場において事業主が雇用管理上講ずべき措置

1. 事業主の方針の明確化及びその周知啓発
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. 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
4. 併せて講ずべき措置

労働者



相談窓口



苦情・相談

事案に応じ適切に対応

- ・ 事実確認
- ・ 事実確認ができた場合に被害者への配慮の措置、行為者への措置
- ・ （ハラスメントと判断できない場合も）再発防止のために再周知や研修の実施



措置を講じる際の留意事項

相談窓口

- ハラスメントの定義に固執しすぎず、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等その認識にも配慮しながら、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
- 丁寧に聴き（傾聴）、次の言動に注意（事業主が相談に対応する意思がないと捉えられる）
 - ◆「当事者どうして話し合って解決するもの。」
 - ◆「あの人（加害者）は、昔からそういう人なので我慢するしかない。」
 - ◆「あなた（相談者）にも非がある。」
- 相談者が行為者に迎合的な言動を行っていたり、その場で反論しなかったとしても、その事実が必ずしもハラスメントだったことを否定することにならないことに留意すること

事実確認

- 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始する。
- 相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行う。
- 中立的な立場で、行為者等へ話を聞く。☆相談者と行為者のプライバシーの保護は必ず徹底
- 相談者と行為者等の話が一致するとは限らない。客観的、合理的に判断する。
- ハラスメントに該当するかの認定に時間を割くのではなく、問題となっている言動が直ちに中止され、良好な職場環境を回復することが重要。行為者の行動や発言にどのような問題があったのか（相談者に問題があった場合は相談者の発言等も含む）等具体的に明確にし、行為者に改善を促すことで、事態の悪化を防ぐ。

ハラスメントの影響

労働者（被害者、周囲の従業員等）への影響

- 労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下
- 労働者の健康状態の悪化（頭痛、睡眠不良、精神疾患 等）
- 労働者の休職、退職

企業への影響

- 人員確保（従業員離職に伴う従業員の新規採用、教育コスト 等）
- 金銭面（民事上の責任として損害賠償の支払い、弁護士費用 等）
- コンプライアンス上の問題への対処コスト、企業イメージの低下、それに伴う営業機会の損失

もし行為者になったら

- 民事上の責任として損害賠償を請求される場合がある
- 名誉棄損や脅迫、暴行罪等の刑事罰に課せられる場合がある
- 就業規則上の懲罰規定を受ける場合がある



ハラスメントの定義

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、育児休業等ハラスメントの定義について

1. 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。



職場

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。

「職場」の例：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）等

2. 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。



労働者

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供者を受ける者（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。



パワーハラスメントとは

1. 職場の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から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。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ません。

2. 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を指します。

＜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当な言動、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

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・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。（※「属性」：経験年数や年齢、障害がある、外国人である等、「心身の状況」：精神的又は身体的な状況や疾患の有無等）

◆ 業務指導とパワハラ 指導とパワハラの違いを正しく理解しましょう

	指導	パワハラ
育成	部下に対して、自らの欠点を自覚させ、併せて長所に気付かせる。	好き嫌いや、憂さ晴らしなどの個人的な感情が最優先されている。
改善	事後的なフォローにより指導前の状況よりも引き上げるための努力をする。	改善が見られない場合のフォローがなく、再度同じ指導を無意味に繰り返す。
目的	指導の必要性が明確で、その必要性を部下に理解させる。	第三者や本人が指導を受ける理由が理解できていない。
配慮	人目のある場所での指導を極力避ける。	必要もないのに、人前で叱責を繰り返す。

セクシュアルハラスメントとは

1. 職場のセクシュアルハラスメントとは

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。



3. 行為者とは

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒なども行為者になり得ます。男性も女性も、行為者にも被害者にもなり得ます。

◆異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動もセクシュアルハラスメントになります。

◆被害者の性的指向※1や性自認※2に関わらず、性的な言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

※1 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性自認：性別に関する自己認識

2. 性的な言動とは

性的な内容の発言や性的な行動のことをいいます。

○性的な内容の発言の例：性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（うわさ）を流すこと、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

○性的な行動の例：性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

◆ 自社の労働者等が他社の労働者へセクハラを行った場合の協力対応

他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクシュアルハラスメントの事実確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされています



妊娠・出産・育児休業等ハラスメントとは

1. 職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントとは

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、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休業・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をいいます。

これらは、マタニティハラスメント（マタハラ）、パタニティハラスメント（パタハラ）、ケアハラスメント（ケアハラ）と言われることもあります。

3. 不利益取扱いの禁止

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「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となります。

例：有期契約者について契約を更新しない、降格、不利益な自宅待機や配置の変更等

2. ハラスメントの例

・制度等への利用への嫌がらせ型：育児休業等の制度を利用したい旨上司や同僚に相談したところ、上司が労働者に対し、利用すると昇進はない・戻る場所はない等制度の利用を阻害するよう言うこと。同僚が制度を利用すべきでない等繰り返し言うこと。

・状態への嫌がらせ型：妊娠を報告したら、妊婦はいつ休むか分からないから仕事を任せられないと言うこと、育休は忙しい時期を避けるべきだと繰り返し言うこと

4. 業務上必要な言動

「業務上必要な言動」はハラスメントに該当しません。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。例：制度等の利用を希望する労働者に対して、業務上の必要性により変更の依頼や相談をすること等

妊婦の方の場合、これまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て妊婦の体調が悪い場合に、業務量の削減や業務内容の変更等を打診することは、業務上の必要性に基づく言動といえます。

職場におけるハラスメント防止のための関係者の責務

職場におけるハラスメントの防止のために、法及び指針において、事業主や労働者に対して、主に以下の事項について務めることとする責務規定が定められています

事業主の責務

- 1) 職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心をと理解を深めること
- 2) 自社の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、研修その他の必要な配慮をすること
- 3) 事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

※取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

労働者の責務

- 1) ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと
- 2) 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

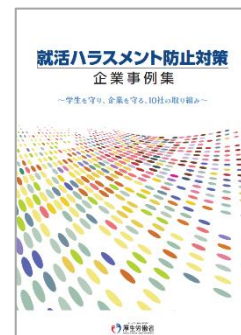


事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組

事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい

就活ハラスメント防止への対応

就職活動中の学生やインターンシップを行っている方に対するセクシュアルハラスメント対策、パワーハラスメント対策について、ハラスメントを起こさない方針の明確化や、相談があった場合の適切な対応等を講じることが「望ましい取組」として位置づけられています。



令和5年3月作成



！ フリーランス・事業者間取引適正化等法（令和6年11月1日施行）

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が令和6年11月1日に施行され、個人として働くフリーランス（法律上の特定受託事業者）に対して業務委託を行う発注事業者は、職場におけるハラスメントのみならず、フリーランスに対して行われる業務委託に関するハラスメントについても、相談体制の整備等の措置を講じることが義務づけられました。また、フリーランスがハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはなりません。フリーランスに対するハラスメント対策を講じるにあたっては、雇用主として職場におけるハラスメント対策のために整備した社内体制やツールを活用することも可能です。



発注事業者

相談体制の整備等の措置を講じることが義務化



フリーランス



フリーランス・事業者間取引適正化等法については厚生労働省ホームページ「フリーランス」で検索

事業主が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に関し行うことが望ましい取組

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）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（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、（１）及び（２）の取組を行うことが望ましいものです。また、（３）のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられます。

望ましい取組

- （１）相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- （２）被害者への配慮のための取組　＜例＞被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、一人で対応させない等の取組
- （３）他の事業主が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による被害を防止するための取組

カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

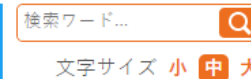
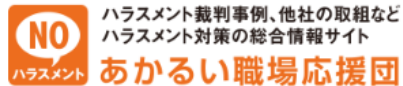
顧客等からの著しい迷惑行為については、令和３年度に、消費者庁・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省等が連携して「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成しています。



ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」



<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



ハラスメントの定義

ハラスメントの種類と種類

動画で学ぶハラスメント

裁判例を見てみよう

他の企業はどうしてる？

カスタマーハラスメント対策企業事例

Q&A

相談窓口のご案内

ハラスメント
オンライン研修講座



職場のハラスメントを知る（パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ）



その他のハラスメントを知る

