

労働関係法令等オンライン説明会 第2回

# 職場におけるハラスメント対策について パワハラ、マタハラ、セクハラ

福井労働局雇用環境・均等室

令和2年10月23日

# 職場におけるハラスメント防止措置について

**職場におけるパワーハラスメント対策が  
令和2年6月1日から大企業の義務になりました！**

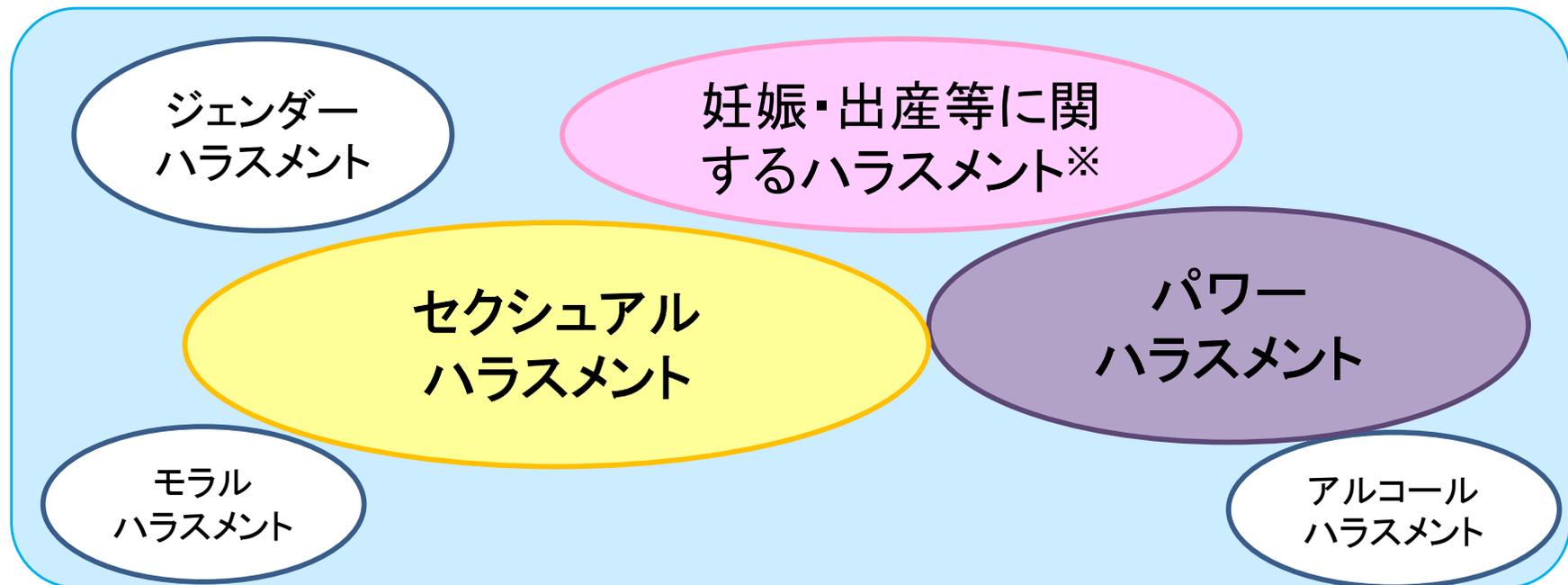
～～ **セクシュアルハラスメント対策**や  
**妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント  
対策**とともに対応をお願いします ～～

# はじめに

職場においては、さまざまなハラスメントが問題として存在します。ハラスメント行為は、働く人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す。

また、企業にとっても社会的信用を失うことになり、経営上のリスクとなり得る問題です。

## 【職場におけるハラスメントの例】



※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント。以下同じ。

# 職場におけるハラスメントとは

ハラスメントとは、「嫌がらせ」や「いじめ」行為を指します。職場においては、上司や同僚の言動が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで、就業環境を害する行為が該当します。

妊娠・出産等に関する  
不利益取扱い/  
ハラスメント

例えば・・・

- ・ 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった

セクシュアル  
ハラスメント

例えば・・・

- ・ 職場のエレベーター内で上司がたびたび腰を触るので苦痛に感じて就業意欲が低下している

パワーハラスメント

例えば・・・

- ・ 蹴られたり、殴られたりした
- ・ 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- ・ 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる
- ・ 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年6月5日公布)の概要

## 改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、**パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等**の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大  
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保  
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。  
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

### 2. ハラスメント対策の強化

- (1) **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【労働施策総合推進法】**
- (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】**
  - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設  
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
  - ② 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の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (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起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
  - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止  
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

## 施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（**令和2年6月1日**）  
（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（**令和4年3月31日**）までは努力義務）

### ○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

#### 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。

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、**当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。**

3 **厚生労働大臣は、**前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために**必要な指針**（以下この条において「指針」という。）**を定める**ものとする。

4 以下（略）

## パワーハラスメント対策（雇用管理上の措置義務）

パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務は、大企業は令和2年6月1日より義務化、中小企業は令和4年4月1日から義務化ですが、一方で、相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止、事業主・労働者の責務（ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、注意を払う）については、企業規模問わず、令和2年6月1日から義務として施行されています。

中小企業事業主①又は②のいずれかを満たすもの

業種	①資本又は出資額	②常時雇用する労働者
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	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

## パワーハラスメントの定義（指針）

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすものとする。  
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ること

※ 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はパワハラに該当しない。

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、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

労働者とは、

いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者契約社等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

※ 派遣労働者について、派遣先はみなし事業主とみなされ、自社労働者と同様に措置を講ずる必要があるとともに、パワーハラスメントの相談を行っ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。

## 「優越的な関係を背景とした」言動とは

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当該言動の行為者とされる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を指す。

例えば、

- 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を指す。

例えば、

- ▶ 業務上明らかに必要性のない
- ▶ 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切な言動
- ▶ 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

※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である。

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の態様・頻度・持続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等

※個別の事案における労働者の行動が問題となる場合

その内容・程度とそれに対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

## 「労働者の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を指す。

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、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ったかどうかを基準となることが適当である。

- 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。

## <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。**

※例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

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
(1) 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
(2) 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す 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す 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
(3) 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
(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)	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
(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)	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 気にいらぬ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
(6) 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	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

★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

## ○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、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、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。

今般の法改正により、**第2項（不利益取扱い）、第3条（協力対応）が追加**

## 「性的な言動」とは

性的な内容の発言及び性的な言動を指します。

### ● 性的な言動の例

#### ① 性的な言動の発言

性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報（噂）を流布する、性的な冗談やからかい、食事やデータへの執拗な誘い、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、必要なく身体に接触すること、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、取引先の他の事業主、またはその雇用する労働者、患者、またはその家族、学校における生徒等もなりえます。

男女とも被害者、行為者になりえます。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

## セクシュアルハラスメント対策（雇用管理上の措置義務）

職場におけるセクシュアルハラスメントには「対価型」と「環境型」があります。

### 対価型セクシュアルハラスメントとは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給など（労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換など）の不利益を受けることです。

#### ● 典型的な例

- ・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

### 環境型セクシュアルハラスメントとは

労働者の意に反する性的な言動により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などそ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ることです。

#### ● 典型的な例

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

### 判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。

また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

### 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

セクシュアルハラスメントの行為者となるのは、被害者と同じ事業所に勤めている人とは限りません。他社の労働者から自社の労働者がセクシュアルハラスメントを受けた場合にも、事業主は雇用管理上の措置として、適切に相談に対応する必要があります。また、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う場合もあり得ます。

このため、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ました。

さらに、この規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないことは当然です。

# 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策 その1 (いわゆるマタニティハラスメント対策)

## ○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

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 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、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場合について準用する。

## ○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

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。

今般の法改正により、第2項（不利益取扱い）が追加

## ハラスメントの内容

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は該当しません。

## 業務上必要性の判断

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、定期的な妊婦健診の日時）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対策（雇用管理上の措置義務）

「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」には「**制度等の利用への嫌がらせ型**」と「**状態への嫌がらせ型**」があります。

## 「制度等の利用への嫌がらせ型」とは

### 1 対象となる制度又は措置

次に掲げる制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

#### 男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ①産前休業
- ②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）
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

#### 育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ①育児休業
  - ②介護休業
  - ③子の看護休暇
  - ④介護休暇
  - ⑤所定外労働の制限
  - ⑥時間外労働の制限
  - ⑦深夜業の制限
  - ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
  - ⑨始業時刻変更等の措置
  - ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置
- ※⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることが必要です

## 「制度等の利用への嫌がらせ型」

### 2 防止措置が必要となるハラスメント

#### (1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆することです。

- ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。
- 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、1回の言動でも該当します。

#### ●典型的な例

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

## 「制度等の利用への嫌がらせ型」

### (2)制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

- ①労働者が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその労働者に対し、請求をしないように言うこと。
- ②労働者が制度の利用の請求をしたところ、上司がその労働者に対し、請求を取り下げるよう言うこと。
- ③労働者が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
- ④労働者が制度利用の請求をしたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げるよう言うこと。

- ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- 上司がこのような言動を行った場合は、1回でも該当しますが、同僚がこのような言動を行った場合については、繰り返し又は継続的なものが該当します。

#### ●典型的な例

- ・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をと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になっている。
- ・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

## 「制度等の利用への嫌がらせ型」

### (3) 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

労働者が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするをいいます。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることをいいます。

- ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
  - 上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なものが該当します。
  - 言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。
- 
- 典型的な例
    - ・ 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人はたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
    - ・ 上司・同僚が「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い、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ている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

## 「状態への嫌がらせ型」とは

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

### 1 対象となる事由

- ①妊娠したこと。
  - ②出産したこと。
  - ③産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと。
  - ④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。
- ⑤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又はこれらの業務に従事しなかったこと。

## 「状態への嫌がらせ型」

### 2 防止措置が必要となるハラスメント

#### (1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆することです。

##### ● 典型的な例

- ・上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

#### (2) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする事。

##### ● 典型的な例

- ・上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、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ている。
- ・上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、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ている。

## 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて

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。

## 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて

### ●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、つまり、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について

### ●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。

## 育児休業等を理由とする不利益取扱いについて

育児・介護休業法第10条等では、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（育児・介護休業法第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

## 育児休業等を理由とする不利益取扱いについて

### ●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。

# 育児休業等を理由とする不利益取扱いについて

## ●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。

## 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための 関係者の責務

今般の法改正により、職場におけるパワーハラスメントや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を防止するために、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努めることとする責務規定が定められました。

### 【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

### 【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

※ 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。

## 指針におけるハラスメント対策（雇用管理上の措置義務）

職場におけるパワーハラスメントや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を防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、主に以下の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）
- 事業主が職場における性的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（平成18年厚生労働省告示第615号）
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

# パワーハラスメント対策

## **1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**

- (1) 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場における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。
- (2) 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等の文書に規定し、その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、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、労働者へ周知すること。
- (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（相談者の心身の状況等への配慮等）。

## **3 職場におけるパワーハラスメントに係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（相談者への心身の状況等への配慮）。
- (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、その旨を労働者に対し周知すること。
- (10) パワーハラスメントの相談等を理由として、解雇その他の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。

## **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。

# 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策 その2

## (いわゆるマタニティハラスメント対策)

### **1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**

- (1) 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・育児休業等に関する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) 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。

### **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 職場における妊娠・出産・育児休業等に関する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 職場における妊娠・出産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**

- (9) 業務体制の整備など、事業主や妊娠等を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。

### **5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置**

- (10) 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。
- (11) 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。

指針に定められている項目と  
と具体的な取組について

# 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

## 1 ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、事業主の方針を規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景等を労働者に周知・啓発すること。
- 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等にハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を記載し、配付等すること。
- 職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
- （妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合）事業主の方針と併せて制度等が利用できる旨を周知・啓発すること。

- 「その他の職場における服務規律等を定めた文書」としては、従業員心得や必携、行動マニュアルなど、就業規則の本則ではないものの就業規則の一部をなすものが考えられます。
- 「研修、講習等」を実施する場合には、定期的に実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施するなどの方法が効果的と考えられます。
- **非正規労働者も含めて全労働者に確実に周知されるよう、配付方法などを工夫しましょう。**

## 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

### 2 行為者への厳正な対処方針・内容の規定化と周知・啓発すること。

職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、ハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ハラスメントに係る言動を行った者は現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、それを労働者に周知・啓発すること。

- 「対処の内容」を文書に規定することは、ハラスメントに該当する言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識してもらうことによって、ハラスメントの防止を図ることを目的としています。

具体的なハラスメントに該当する言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのようなハラスメントの言動がどのような処分に相当するのかについて判断要素を明らかにする方法も考えられます。

# 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

## 3 相談窓口の設置

相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。

- 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こと。
- 外部の機関に相談への対応を委託すること。

- 「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。
- このためには、労働者が**利用しやすい体制**を整備しておくこと、**労働者に周知されていることが必要**です（**男性、女性、複数のレベルの役職で各々選任**）
- 相談は面談だけでなく、電話、メール等複数の方法で受けられるよう工夫しましょう。
- 相談の結果、必要に応じて人事担当者および相談者の上司と連絡を取るなど、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制を考えておきましょう。

## 4 相談に対する対応

相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、職場におけるハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、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こと。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、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こと。

- 「広く相談に対応」とは、職場におけるハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合も幅広く含めることを意味します。
- 相談・苦情を受けた後、問題を放置しておく、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまったり、適切に対応してくれない（事業主の義務を果たしていない）と誤解を受けることとなりますので、初期の段階での迅速な対応が必要です。

# 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

## 5 事後の迅速かつ適切な対応

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること。  
また、相談者と行為者とされる者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討するのでは対応を遅らせることとなります。迅速かつ適切に対応するために、問題が生じた場合の担当部署や対応の手順などを**あらかじめ明確に定めておきましょう**。
- 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**しましょう。
- セクシュアルハラスメントについては、性的な言動があったことが事実関係の確認で重要となってくるのに対し、パワーハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、関連する言動があったことだけをもってハラスメントと判断できない場合があります。**業務上の必要性**や、その言動の前後関係も含めて判断する必要がある点に、留意する必要があります。
- 事実確認が完了していなくても、当事者の状況や事案の性質に応じて、**被害の拡大を防ぐ**ため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応しましょう。

# 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

## 6 被害者に対する配慮の措置

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

■ 事案の内容や状況に応じ、以下の対応を行うこと。

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合)

被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、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こと。

(セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合)

事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、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こと。

● 被害者に対する適正な配慮の措置には、取組例のほか、職場におけるハラスメントにより休業を余儀なくされた場合等であってその労働者が希望するときには、本人の状態に応じ、原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことも含まれます。

## 7 行為者に対する適正な措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。

■ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換（セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合）、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

- ハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは企業の体裁を考えて秘密裏に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。
- 真の解決のためには、相談の段階から、事業主が真摯に取り組むこと、行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが重要です。
- 行為者に対する制裁を行う際は、懲戒規定に沿った処分を行うだけでなく、行為者の言動がなぜハラスメントに該当し、どのような問題があるのかを真に理解させることが大切です。

## 8 再発防止措置の実施

改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場における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。

- 職場におけるハラスメントに係る事業主の方針及び職場におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針、妊娠・出産や育児や介護に関する制度が利用できる旨（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害者への対応を行う場合）を、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等に改めて掲載し、配付等すること。
- 労働者に対して職場における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こと。

- 職場におけるハラスメントに関する相談が寄せられた場合は、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。

## 9 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知

職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応すること。
- 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こと。
- 相談窓口においては相談者・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ていることを、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等に掲載し、配付等すること。

- 職場におけるハラスメントの事案についての個人情報、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知し、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。

## 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

### **10相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発**

労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたことや、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。

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたこと、事実関係の確認に協力をしたこと等を理由として、その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・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報啓発のための資料等に、労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたことや、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配付すること。

- 実質的な相談や事実関係の確認をしやすくするために、相談者や事実関係の確認に協力した人がそれを理由に不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。
- 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置にあわせて、これらについても周知することが望ましいでしょう。

## 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

### 11 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

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る要因を解消するため、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（派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る）。

- 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。

- 事業主は、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、例えば労働者を「多能工化」するなど、日頃からお互いに業務をカバーできる体制を整備することも大切です。
- 妊娠等した労働者の側にも、制度等の利用ができるという知識や、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識をもってもらうことが重要です。

## 職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組

### ● 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

- 職場におけるパワハラ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）

## 対応例

### 就業規則に明記されていない事項をパンフレットなどで周知した例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容などがすでに読み込めるものとなっている場合には、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなどで周知することで措置を講じたこととなります。

#### 第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
- ④～⑥ 略

#### 第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 第〇条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

- ①～⑩ 略
- ⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

# 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

## 就業規則に明記されていない事項をパンフレットなどで周知した例

○年○月○日

ハラスメントは許しません！！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

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、会社にとっ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問題です。

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の原因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の原因や背景に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の原因や背景には、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。）

「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

### <パワーハラスメント>

- ① 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ② 私的なことに過度に立ち入ること

### <セクシュアルハラスメント>

- ③ 性的な冗談、からかい、質問

(次頁へ)

## 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

### 就業規則に明記されていない事項をパンフレットなどで周知した例（続き）

（続き）

④わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

⑤その他、他人に不快感を与える性的な言動

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

⑥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

⑦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

⑧部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「就業規則第〇条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは、次のとおりです。

＜パワーハラスメント＞

⑨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

⑩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

＜セクシュアルハラスメント＞

⑪性的な噂の流布

⑫身体への不必要な接触

⑬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

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

⑭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

⑮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（次頁へ）

## 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

### 就業規則に明記されていない事項をパンフレットなどで周知した例（続き）

（続き）

「就業規則第○条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。

＜パワーハラスメント＞

⑯ 暴行・傷害等身体的な攻撃

⑰ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴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＞

⑱ 交際、性的な関係の強要

⑲ 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取扱いなど

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている全ての労働者です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものであり、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。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△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（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）

② 当事者同士の関係（職位等）

③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

（次頁へ）

## 指針に定められている項目について具体的な取組例とポイント

### 就業規則に明記されていない事項をパンフレットなどで周知した例（続き）

（続き）

#### 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）窓口担当者は次の者です。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、実際に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微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

〇〇課〇〇〇（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇）（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、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはい行いません。

7 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。

（終わり）

# ハラスメントは許しません！

## 1 職場におけるハラスメントとは？

職場におけるハラスメントは、人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、労働者の能力の発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序の乱れや業務遂行の阻害や社会的評価への悪影響につながる問題です。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の原因や背景になることがあり、また、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の原因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。

### セクシュアルハラスメントとは？（セクハラ）

「性的な言動に対し拒否や抵抗されたことにより不利益を与えること又は就業環境が不快なものとなり能力の発揮に影響を及ぼすこと」

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは？（いわゆるマタハラ）

「育児・介護休業・育児介護関係の諸制度の利用に関する言動により就業環境が害されること又は女性労働者が妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境が害されること」

### パワーハラスメントとは？（パワハラ）※

①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

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こと

※（改正労働施策総合推進法により、パワーハラスメントが法制化されました。）

他にもハラスメントがあります。就業環境を害する言動がなされないように注意が必要です。



職場の宴会で体を触られた。  
性的な話をされた。



上司・同僚に「繁忙期に妊娠する  
なんて非常識だ」と言われた。



大勢の人の前で執拗に叱責  
された。

## 2 当社は下記のハラスメント行為を禁止します（就業規則第 条）

### セクシュアルハラスメント

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- (8) その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

### いわゆるマタニティハラスメント

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する言動
  - (2) 部下又は同僚の妊娠・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
  - (3) 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
  - (4) 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り扱いを示唆する言動
  - (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- ※不妊治療に対する否定的な言動含む

### パワーハラスメント

- (1) 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- (2) 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと
- (3) 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
- (5) 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
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること

企業名

代表者職名・氏名

## 3 ハラスメント行為者は就業規則に基づき処分されることがあります！（就業規則第 条）

ハラスメントを行った場合は、就業規則第 条「懲戒の事由」第 項、第 項に当たることになり、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行為者の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）

②当事者同士の関係（職位等）

③被害者の対応（告訴等）・心情等

## 4 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）窓口担当者は次の者です。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。

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、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記2に該当する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。

○部署名

○氏名

○内線・メールアドレス

## 5 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！

## 6 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いりません！

相談を受けた場合は、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、被害者への配慮措置及び行為者への措置を講じるとともに、再発防止策を講じる等、適切に対処します。

## 7 妊娠・出産、育児・介護のための諸制度が利用できます！

当社には妊娠・出産・育児等に関わる労働者が利用できる様々な制度があります。

どのような制度が利用できるのか、就業規則等により確認しましょう。

また、そのような制度の利用に関して分からないことがあれば、上司や人事担当、上記の相談窓口等にご相談ください。

## 8 この方針の対象は

正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客や取引先の社員の方等も含まれます。また、自社の労働者以外の他の労働者（就職活動中の学生等の求職者等）についても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は、必要に応じて適切な対応を行うように努めます。顧客等から著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）を受けた場合も同様の対応を行います。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。



## ご対応いただくうえでの参考情報等について

★法施行を踏まえて職場におけるハラスメント対策を整備していただきたく、ちらし例等を福井労働局ホームページに掲載しておりますのでご活用ください。

\* 福井労働局HP

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>

(HPトップ>法令・様式集>様式集>男女雇用機会均等法関係>  
「ハラスメント一体型（改正法対応版）社内啓発用ちらし」(ExcelとPDF)

★ポータルサイト「あかるい職場応援団」ではハラスメント関連資料や先進事例、研修動画が閲覧できます。 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>

◎コンサルティング、企業内研修の実施（相談無料）（厚生労働省委託事業）  
フリーコール 0800-100-0215

<https://public.lec-jp.com/harassment/>

◎ハラスメント悩み相談室（相談無料）（厚生労働省委託事業）

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

事業主、人事労務担当者向け、事前メールによる完全予約相談受付を行っています。1相談1回の弁護士による無料電話相談

（◎印は厚生労働省委託事業で（株）東京リーガルマインドで行っています）