

働きやすい職場づくりを目指して



職場における ハラスメント対策について

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！

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

1

1 パワーハラスメントに関する 法律の概要

2

ハラスメントに関する法律の概要

法改正の経緯

- 職場のいじめ・嫌がらせ（パワハラ含む）に関する都道府県労働局への相談は、**87000件超**（R1年度）で、8年連続で**全ての相談の中でトップ**。
- セクハラ相談件数は約**7300件**（R1年度）と**高水準**。

- パワハラ防止については、平成24年に「**職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議**」による提言で示されていたものの、**法制化はされておらず**、事業主の防止措置が明確ではなかった。

ハラスメントのない社会の実現に向けて、**職場のパワハラ防止対策を法制化、セクハラ対策等を強化することが必要。**



- 「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」により、
- ・ **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）
 - ・ **セクシュアルハラスメント等の防止対策を強化**（男女雇用機会均等法等）

3

ハラスメントに関する法律の概要

労働施策総合推進法

<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**。
- 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 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**必要な指針を定めるものとする**。

上記に基づき、「**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1月15日厚生労働省告示第5号）を策定。

改正のポイント

- ① **パワーハラスメントの定義を明記**。
- ② 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。
- ③ パワーハラスメントについて事業主に**相談したことを理由とした不利益取扱いの禁止**。

4

ハラスメントに関する法律の概要

施行日について

改正項目	施行期日	
	大企業	中小企業
労働施策総合推進法 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	令和4年4月1日 (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	令和2年6月1日 ※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)		
育介法 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		

5

ハラスメントに関する法律の概要

大企業・中小企業の定義

中小事業主とは、①または②のいずれかを満たすもの

業種 (詳しくは次のページ)	① 資本金の額または 出資の総額	② 常時使用する従業員 の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業・医療・福祉等)	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 (製造業・建設業・運輸業等 上記以外全て)	3億円以下	300人以下

6

ハラスメントに関する法律の概要

中小企業の定義における業種の詳細

業種	日本標準産業分類	
小売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち	中分類56（各種商品小売業）、中分類57（織物・衣服・身の回り品小売業）、中分類58（飲食料品小売業）、中分類59（機械器具小売業）、中分類60（その他の小売業）、中分類61（無店舗小売業）
	大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	中分類76（飲食店）、中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	大分類G（情報通信業）のうち	中分類38（放送業）、中分類39（情報サービス業）、小分類411（映像情報制作・配給業）、小分類412（音声情報制作業）、小分類415（広告制作業）、小分類416（映像・音声・文字情報制作に附随するサービス業）
	大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち	小分類693（駐車場業）、中分類70（物品賃貸業）
	大分類L（学術研究、専門・技術サービス業）	
	大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	中分類75（宿泊業）
	大分類N（生活関連サービス業、娯楽業）	ただし、小分類791（旅行業）は除く
	大分類O（教育、学習支援業）	
	大分類P（医療、福祉）	
	大分類Q（複合サービス業）	
	大分類R（サービス業〈他に分類されないもの〉）	
卸売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち	中分類50（各種商品卸売業）、中分類51（繊維、衣服等卸売業）、中分類52（飲食料品卸売業）、中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業）、中分類54（機械器具卸売業）、中分類55（その他の卸売業）
その他（製造業、建設業、運輸業、その他）	上記以外のすべて	

2 職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントとは

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

＜前提条件となる「職場」「労働者」について＞

「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。

例 出張先、業務で使用する車中、（在宅勤務中の）自宅 など

- 勤務時間外の「懇親の場」等、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、その判断にあたっては、職務との関連性、参加が強制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 実質的に強制参加となっている歓迎会、など

「労働者」とは・・・

- 正社員だけでなく、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。
- 派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、労働者派遣の役務の提供を受ける者（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。

両方、措置が必要です。



職場におけるパワーハラスメントとは

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

職場におけるパワーハラスメントについては、「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1月15日厚生労働省告示第5号）において、次の通り定義されています。

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行為で、**①～③までの要素を全てみたすもの。**

（職場におけるパワハラの一要素）

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

2. 職場におけるパワーハラスメントの三要素

① 優越的な関係を背景とした言動 とは

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



→同僚・部下といった、地位が上位でない者についても、例えば上記のように、行為者が優越性を持つ場合においては、該当する場合があることに留意。

11

2. 職場におけるパワーハラスメントの三要素

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの 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



この判断に当たっては、下記のような様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

- ・ 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（経験年数や年齢、障がいがある、外国人である等）
- ・ 労働者の心身の状況（精神的または身体的な状況や疾患の有無等）
- ・ 行為者の関係性 等

※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該当します。

12

2. 職場におけるパワーハラスメントの三要素

③ 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
- 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

※言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的または精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合はあり得ます。

例えば・・・

めっちゃ怖い・・・
パワハラやん・・・

ミスをした部下を、
業務上必要かつ相当
な範囲内で叱責中

仮にこの労働者がこの叱責を「パワハラだ」と感じたとしても、同様の叱責を受けて「平均的な労働者」がどう感じるかが判断基準となります。



13

2. 職場におけるパワーハラスメントの三要素

仮に優越的な関係を背景とした言動であっても、**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、**パワーハラスメントに該当しません。**

※個別の事案の判断に際しては・・・

- 当該言動により労働者が受ける身体的または精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要です。
- 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**ことも重要です。

身体的・精神的苦痛の程度を総合的に考慮

相談者・行為者双方から丁寧に事実確認

※同程度のパワハラでも、人によって
反応は異なります



14

職場におけるパワーハラスメントとは

3. 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

指針により、パワーハラスメントの代表的な言動の類型（6類型）と、類型ごと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が示されています。

【留意点】

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、
例は限定列举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。

<p>1 身体的な攻撃</p> 	<p>2 精神的な攻撃</p> 	<p>3 人間関係からの切り離し</p> 
<p>4 過大な要求</p> 	<p>5 過小な要求</p> 	<p>6 個の侵害</p> 

15

職場におけるパワーハラスメントとは

3. 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する</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をする 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、一定程度強く注意をする</p>

16

職場におけるパワーハラスメントとは

3. 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
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



17

職場におけるパワーハラスメントとは

3. 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
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

18

3 職場におけるハラスメント防止のための関係者の責務

パワーハラスメント防止のための関係者の責務

今回の法改正により、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、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、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。

パワーハラスメント	労働施策総合推進法
セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント	男女雇用機会均等法
育児休業等ハラスメント	育児・介護休業法

左記の法律すべてに下記のとおり規定されました。



●国の責務

ハラスメント問題への関心と理解を深めるための広報・啓発等に努めること

●事業主の責務

- ①職場におけるハラスメントを行なってはならないこと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。

職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、行ってはならない行為です。また、これに起因する問題としては、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、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失など、様々なものがあります。事業主については、ハラスメント防止についての責務をしっかりと認識しつつ、次ページ以降のハラスメント防止対策をすすめ、ハラスメントのない職場を目指してください。

4 パワーハラスメント防止のため 事業主が講ずべき措置



大企業は令和2年6月1日施行

中小企業は令和4年4月1日施行
(令和4年3月31日までは努力義務)

風通しの良い職場を目指して

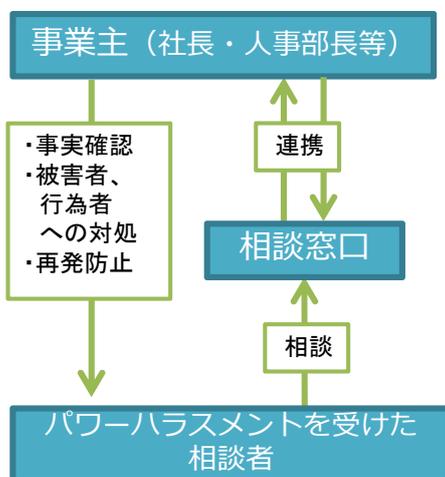
21

パワーハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置

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8章 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事業主の講ずべき措置等

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。



ハラスメント防止措置とは

- ①事業主の方針の明確化及び周知啓発
- ②相談に応じ、適切に対処するための体制整備
- ③ハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応
- ④併せて講ずべき措置

※セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメントについては、既に事業主の防止措置が義務化されておりますが、**パワーハラスメント防止については今回初めて法制化されるものです。**ただ、すでに義務化されている、セクシュアルハラスメント防止対策、妊娠・出産等ハラスメント防止対策とほぼ同様の内容となります。

22

パワーハラスメント防止のために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

(1) 職場における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等を明確にし、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

→これまで説明したパワーハラスメントの定義や内容について、具体的に周知してください。従業員や管理職がパワハラ等の定義等について適切な理解をすることで、例えば部下に指導を行う際にも、「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」を行うように心がける等、パワハラを未然に防ぐ効果が期待できます。

(2) 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。

→行為者については厳正に対処する旨の方針を明確化することで、パワハラを行ってはいけないという抑止力となることが期待できます。

※既にセクシュアルハラスメント等について対策を講じている場合でも、パワーハラスメントの内容や懲戒の対象になる旨について規定し、周知が必要です。

就業規則等への定め方は → 34頁以降でご説明します。

23

パワーハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置

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、労働者に周知すること。

- 相談窓口は、社内に設けるほか、外部機関に委託してもかまいません。
- 相談窓口は全従業員（派遣労働者含む）に周知をすることが必要です。

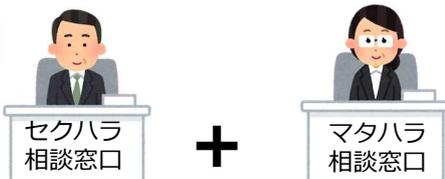


望ましい取組：各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

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・育児休業等に関するハラスメントは、複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制を整備することが望ましいとされています。

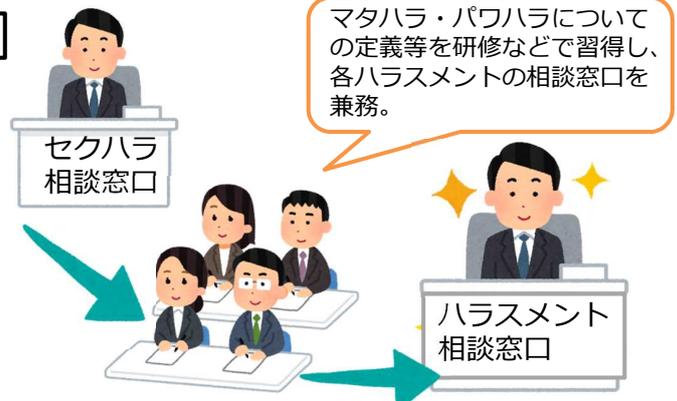
※すでにセクハラ等の相談窓口が機能している会社においては、その窓口でパワハラ相談にも対応できるようにすることで、これまでのノウハウも活かして、迅速かつ適切な対応につながると考えられます。

例えば



+

例えば



=



24

パワーハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置

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

（4）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、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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、職場における**パワーハラスメントが現実**に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、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否かが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。**



- 相談窓口担当者と企業の人事部門との連携を図れるようにし、窓口が適切に対応できるような仕組みとしてください。
- 相談に対する「適切な対応」には、いわゆる「二次被害（相談者が相談窓口の担当者の言動などによってさらに被害を受けること）」を防止するために必要な措置も含まれます。相談窓口担当者への研修を行う、マニュアルを作成する等、担当者が適切な対応が行えるように取り組んでください。



風通しの悪い職場

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考えられます。このため、放置すればパワーハラスメントになりそうな事案や職場環境の悪化に関する相談等にも幅広く対応していくことが必要です。



風通しの良い職場

25

パワーハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置

※周知・啓発について

事業主の方針の明確化、相談窓口、さらに、プライバシーの保護、不利益な取扱いを行わない旨の定めについて（後述します）は、**管理監督者を含む労働者に対して、周知・啓発を必ず行ってください。**

周知・啓発の方法

※正社員だけでなく、パート・契約社員等の非正規労働者、派遣労働者も含めた、全従業員に周知することが必要です。

ハラスメント防止について定めた就業規則等をすべての従業員に配布

リーフレット・チラシ等に掲載し、社内全員が見る場所に掲示

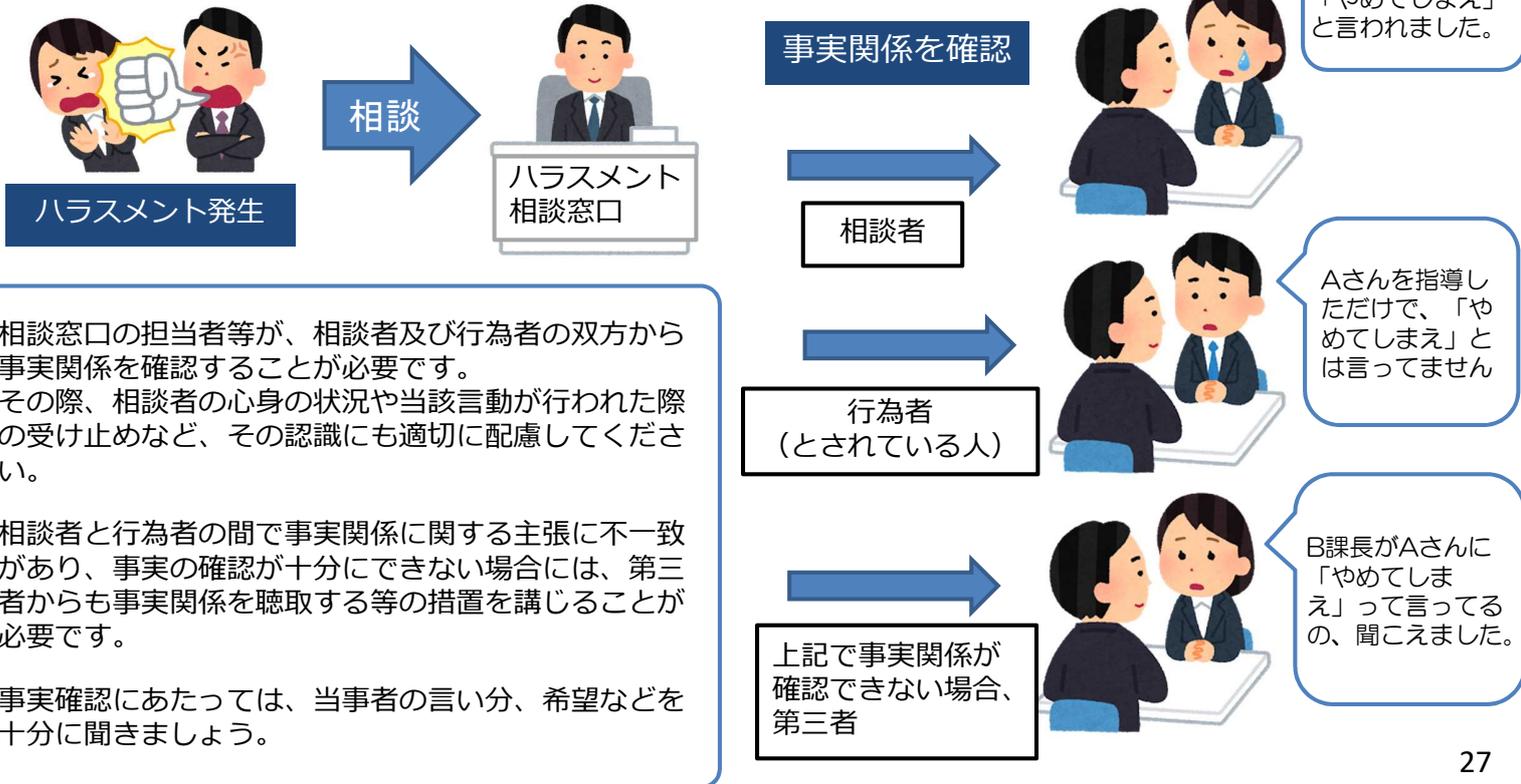
規定やチラシ等について、社内ネットワーク等により全従業員が閲覧できる状態にし、その旨を周知



26

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

(5) 事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に確認すること。



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

(6) 職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認ができた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮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、以下の対応を行うこと。

- ・被害者と行為者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
- ・事業所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 など



被害者

ハラスメントにより休業を余儀なくされたなどの場合、その労働者が希望する時は、本人の状況に応じ、原職また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、配慮の措置に含まれます。

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

(7) 職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が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。**

取組例

○就業規則等に定めた職場のハラスメントに関する規程に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講じること。

※先述の1(2)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。のところで規定した内容に沿って対応する、ということです。

○併せて事案の内容や状況に応じて、
 ・被害者と行為者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
 などの措置を講じること

行為者への対処内容について定めた懲戒規定の例

懲戒規定

第●条 懲戒の事由

- (1) 次のいずれかに該当する時は、譴責とする。
 - ①パワーハラスメントに該当する言動を行い、就業環境を害したとき
- (2) 次のいずれかに該当する時は、減給とする。
 - ①前項の行為が再度に及んだとき、又は悪質と認められたとき
- (3) 次のいずれかに該当する時は、懲戒解雇とする。
 - ①前項の行為が再度に及んだとき、又は悪質と認められたとき
 - ②暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき

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

(8) 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等、**再発防止に向けた措置を講ずること。**

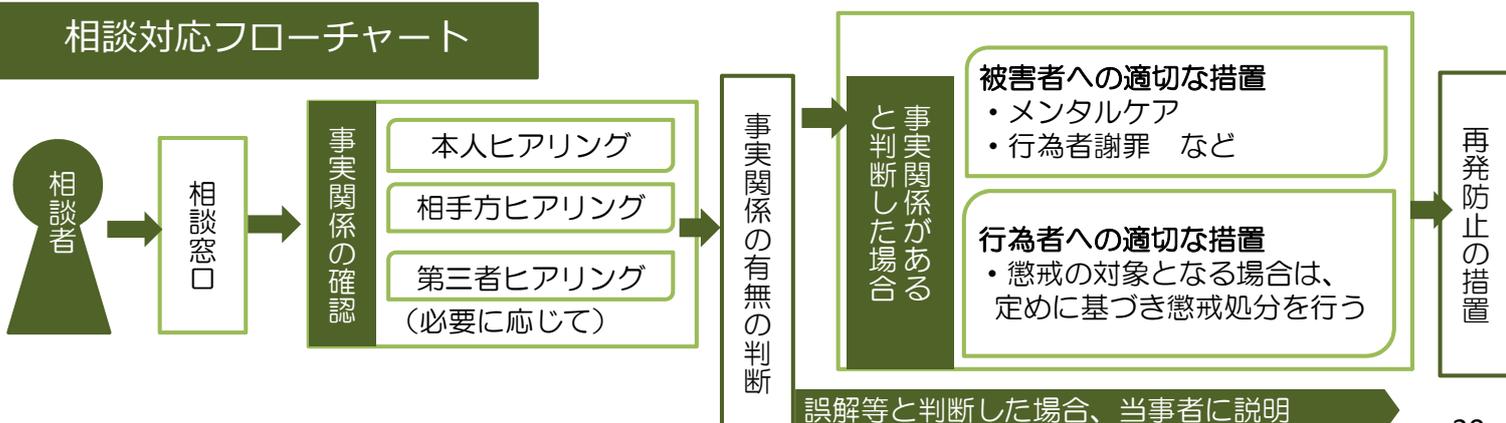
取組例

○職場におけるハラスメント防止措置を改めて周知すること
 ○労働者に対して、ハラスメントに関する研修等を、改めて実施すること。



ハラスメントの事実が確認できなかった場合でも、再発防止の措置を改めて講じてください。

相談対応フローチャート



4.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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。



なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向※1・性自認※2や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれます。

被害者だけでなく、行為者のプライバシーも保護が必要なことにご留意ください。

- ※1 性的指向・・・恋愛感情または性的感情の対象となる性別についての指向
- ※2 性自認・・・自己の性別についての認識

性的指向、性自認に関する望まぬ暴露であるいわゆる「アウトティング」は、職場におけるパワハラ¹の定義の3要素を満たす場合には、パワーハラスメントに該当します。

31

4.併せて講ずべき措置

(10) 労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）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。

重要!

相談等を理由とした不利益取り扱いの禁止について

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠等ハラスメントにおいて、**相談等を理由とした不利益取扱いは禁止されます。**

(令和2年6月1日施行)

この事項については、**中小企業事業主も令和2年6月1日から義務となります。**

(これまではセクハラ等については、「不利益取扱いされない旨を定めて周知する」ことが義務でしたが、**相談等を理由とした不利益取扱いそのものが禁止**されることとなります。)

中小企業事業主においては、相談窓口を設置する等、パワーハラスメント防止に関する措置義務については、令和4年4月1日まで努力義務ではあるものの、令和2年6月1日以降に、実際にパワーハラスメントの相談を受けたことをもって労働者に不利益な取扱いを行った場合は、法違反に該当する場合がありますので、ご留意のうえ、ハラスメント防止措置を踏まえて適切な対応を行ってください。

32

4.併せて講ずべき措置

【補足】不利益取り扱いとは

下記を理由とした「解雇その他不利益な取扱い」は禁止されます。

- ・パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠等ハラスメントについて事業主に相談したこと
- ・上記ハラスメントに関して、第三者が事業主からの調査に協力したこと
- ・言動を直接受けた労働者ではなく、それを把握した周囲の労働者が事業主に相談したこと

禁止される「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、下記に掲げるものが該当します。

- 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予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退職の強要、または正社員をパートタイム労働者等の非正規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じること
- ⑧減給をし、また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かかる労働者派遣の役務の提供を拒むこと

・限定列举ではありません。ここに記載されていること以外でも、不利益取扱いに該当することはあり得ます。

・⑥については、行為者からのハラスメント行為がひどくなったということではなく、**事業主からの**、⑥に該当する言動が該当します。

就業規則等への対応例

左記パンフレット
「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！」
P34以降をご参照ください。(同内容をスライドに転記しています)

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！
～ セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児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 ～

パワーハラスメント関連及び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関係の改正については、2020年(令和2年)6月1日に施行されます

1 職場におけるパワーハラスメント	2
2 職場におけるセクシュアルハラスメント	3
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	10
4 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	11
5 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	12
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防止に関する規定	13
7 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	14
8 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	15
9 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防止に関する規定	16
10 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	17
11 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	18
12 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防止に関する規定	19
13 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	20
14 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	21
15 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防止に関する規定	22
16 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	23
17 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	24
18 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防止に関する規定	25
19 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	26
20 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	27
21 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防止に関する規定	28
22 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	29
23 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	30
24 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防止に関する規定	31
25 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	32
26 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	33
27 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防止に関する規定	34
28 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	35
29 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	36
30 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防止に関する規定	37
31 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	38
32 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	39
33 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防止に関する規定	40
34 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	41
35 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	42
36 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防止に関する規定	43
37 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	44
38 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	45
39 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防止に関する規定	46
40 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	47
41 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	48
42 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防止に関する規定	49
43 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	50
44 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	51
45 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防止に関する規定	52
46 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	53
47 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	54
48 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防止に関する規定	55
49 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	56
50 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	57
51 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防止に関する規定	58
52 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	59
53 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	60
54 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防止に関する規定	61
55 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	62
56 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	63
57 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防止に関する規定	64
58 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	65
59 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	66
60 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防止に関する規定	67
61 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	68
62 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	69
63 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防止に関する規定	70
64 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	71
65 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	72
66 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防止に関する規定	73
67 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	74
68 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	75
69 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防止に関する規定	76
70 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	77
71 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	78
72 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防止に関する規定	79
73 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	80
74 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	81
75 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防止に関する規定	82
76 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	83
77 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	84
78 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防止に関する規定	85
79 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	86
80 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	87
81 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防止に関する規定	88
82 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	89
83 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	90
84 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防止に関する規定	91
85 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	92
86 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	93
87 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防止に関する規定	94
88 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	95
89 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	96
90 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防止に関する規定	97
91 職場におけるパワーハラスメントの防止に関する規定	98
92 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規定	99
93 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防止に関する規定	100

例1 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定める例

<就業規則の規定>

第〇条 職場におけるハラスメントの禁止
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については、第〇条(服務規律)及び第△条(懲戒)のほか、詳細は「**職場におけるハラスメントの防止に関する規定**」により別に定める。

<詳細について定めた別規定>

－ 職場におけるハラスメントの防止に関する規定 －

(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、この規定という従業員とは、正社員だけでなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

<詳細について定めた別規定> (続き 1)

(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。
- 4 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、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。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については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。
- 5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、自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らない。

2 パワーハラスメント(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- ①殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- ②人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

35

<詳細について定めた別規定> (続き 2)

3 セクシュアルハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- 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、配付、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

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(第2条第5項の要件を満たした以下のような行為)

- 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、解雇その他不利益な取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等
- 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

5 部下である従業員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ①第3条第2項(①を除く。)、第3条第3項①から⑤及び⑧及び第4項の行為を行った場合
就業規則第▽条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- ②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条第2項①又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合
就業規則第▽条⑤に定める懲戒解雇

36

<詳細について定めた別規定> (続き 3)

(相談及び苦情への対応)

- 第5条 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。
- 2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は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わない。

(再発防止の義務)

第6条 人事部長は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第7条 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要因になり得ること、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となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則 本規定は令和〇年〇月〇日より実施する。

例2 就業規則に明記されていない事項をリーフレットなどで周知する例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で職場における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、職場におけるハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、リーフレット、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になります。

<就業規則の規定>

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。

<リーフレット・チラシによる周知例>

○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
- 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

39

<リーフレット・チラシによる周知例> (続き)

「就業規則第○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

「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。

40

<リーフレット・チラシによる周知例> (続き 2)

- 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
- 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りません。
- 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。
- 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の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。制度や措置の利用の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も、早めに上司や人事部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は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、仕事との両立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。対応に困ることがあれば、本社人事部〇〇課、△△に相談してください。

41

例3 どのような言動がどのような処分に相当するかを記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、具体的なハラスメントの言動を列挙したうえで、それらを懲戒の種類と対応させる形で定める例です。

(懲戒の種類)

第▽条 懲戒は次の区分により行う。

- ① けん責始末書を取り将来を戒める。
- ② 減給将来を戒め、賃金を減額する。ただし、1回の額が平均賃金の1日分の半額とし、総額が1箇月の給与総額の10分の1を限度とする。
- ③ 出勤停止7日を限度として、出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 降格職位を解任若しくは下位等級へ降格する。
- ⑤ 懲戒解雇即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第○条に定める解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の事由)

第△条 次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責又は減給に処する。

- ①～⑤ 略
 - ④ 職場内において、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、就業環境を害する行為を行ったとき。
 - ⑤ 職場内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。
 - ⑥ 職場内において、妊娠、出産、育児休業等に関する言動により、部下や同僚の就業環境を害したとき。
- 2 次のいずれかに該当するときは、その情状により、減給又は出勤停止に処する。
- ① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
 - ②～⑥ 略
 - ⑦ 職場内において、性的な言動において、他人の業務に支障を与えたとき。
 - ⑧ 職場内において、部下の妊娠、出産、育児休業等に関して、解雇その他不利益な取扱いを示唆したとき。
- 3 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 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
 - ②～⑥ 略
 - ⑦ 暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。
 - ⑧ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

42

例4 処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、職場のハラスメントも含まれること並びに**懲戒処分にあたっての判断要素を明らかにし**、これをパンフレットなどで周知することで措置を講じたことになります。

なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、行為者の改悛の程度などが考えられます。

第〇条 懲戒事由

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。

- ① 不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき
- ② 法令、就業規則、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき
- ③ 他人に対して明らかに達成が不可能な職務を一方向的に与える、業務に必要なないことを強制的に行わせる行為を行ったとき
- ④ 他人に対して不法に辞職を強要しあるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき
- ⑤ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
- ⑥ その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき

2 社員が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を行った場合、前項①～⑥の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。

- 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

ハラスメント防止についてのパンフレットについて



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

パワハラ・セクハラ等の事業主の措置義務についての解説や、就業規則等への規定例などが掲載されています。

※セクハラ・マタハラ防止措置についても解説されています。セクハラ・マタハラ防止措置はすでに義務化されていますが、対応がまだの場合は、併せて参考にしてください。



ハラスメント防止についての事業主の周知用チラシのデータ



https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/_122470.html

ハラスメント防止のポイント、また、ハラスメント防止について従業員への周知のためのチラシの例を掲載しています。パワーポイント形式でダウンロードいただき、企業の実情に沿って編集してご利用ください。



6 職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組



風通しの良い職場を目指して

45

職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

1. パワーハラスメント問題に関し行うことが望ましい取組の内容

職場におけ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取組

職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、**コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組**を行うことや、**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**を行うことが望ましい。

コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組の例

- 定期的に面談・ミーティングを行うこと等により、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。

- 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。



職場環境の改善のための取組の例

- 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。

例えば、残業が続いて余裕がないと、職場内がとげとげしくなり、パワーハラが起こりやすい環境になりやすい。



労働者や労働組合等の参画

雇用管理上の措置を講じる際に、必要に応じて、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、そ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こと。

(労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の活用なども考えられます。)

46

職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

2.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

想定しているケース：自社の従業員が他社の従業員等へのパワーハラ**の行為者**になってしまうケース

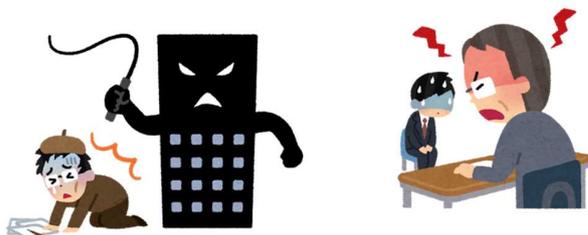
労働施策総合推進法等に定められた**事業主・労働者の責務規定**の趣旨も踏まえれば、事業主は、**自社の労働者が、自社の労働者以外の者にパワーハラメントを行わないよう、以下の取組を行うことが望ましい。**

被害者になりうる、自社の労働者以外の者とは

- 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なっている者
教育実習生など)

望ましい取組とは

- ①雇用管理上の措置として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、左記の者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- ②左記の者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。



特に、**就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等**については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により未然の防止に努めましょう。

法的には「望ましい取組」であり義務化はされていませんが、事例が生じた際には、事業主として使用者責任（民法第715条）を負う可能性もあります。

47

職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

2.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

想定しているケース：自社の従業員が他社の従業員等からのパワーハラ**の被害者**になってしまうケース

事業主は、**自社の労働者が、自社の労働者以外の者（取引先等の他社の労働者など）から受けるパワーハラメントや、顧客等から受ける迷惑行為についても、雇用管理上の配慮として、取り組みを行うことが望ましい。**



望ましい取組とは

- 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被害者の配慮のための取組
相談者から事実関係を確認し、自社以外の労働者からのハラスメントや、顧客からの著しい迷惑行為が認められた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うこと。
(取組例)
被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、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に対応させない など
- ③被害を防止するための取組
他社の労働者からのパワーハラメントや、顧客等からの著しい迷惑行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うこと。

法的には「望ましい取組」であり義務化はされていませんが、自社の労働者のメンタルヘルス不調等、安全配慮義務に関わる問題でもあるため、可能な限りの対策を検討しましょう。

48

7 その他、ハラスメント関連の改正について

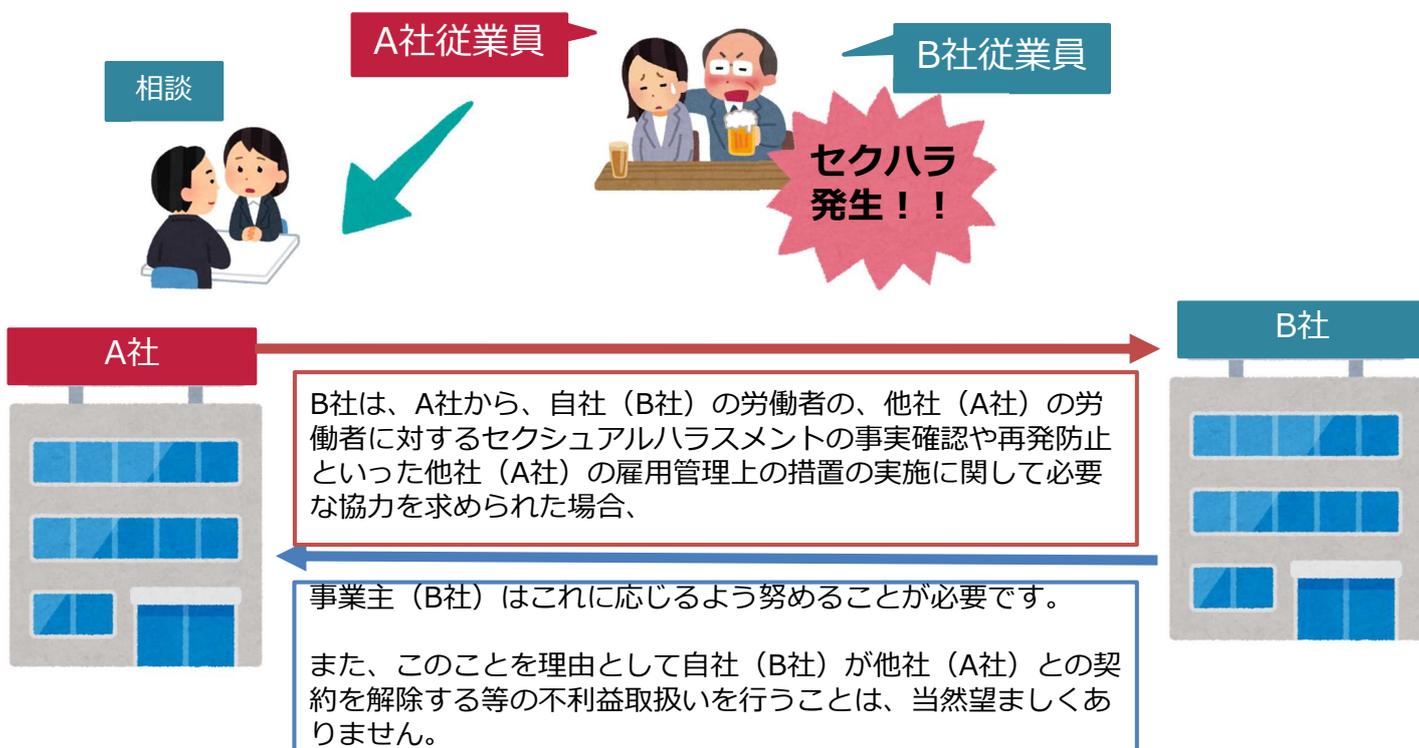
- 男女雇用機会均等法の改正について

49

その他、ハラスメント関連の改正について

男女雇用機会均等法の改正（令和2年6月1日施行）

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が、**企業の努力義務になりました。**



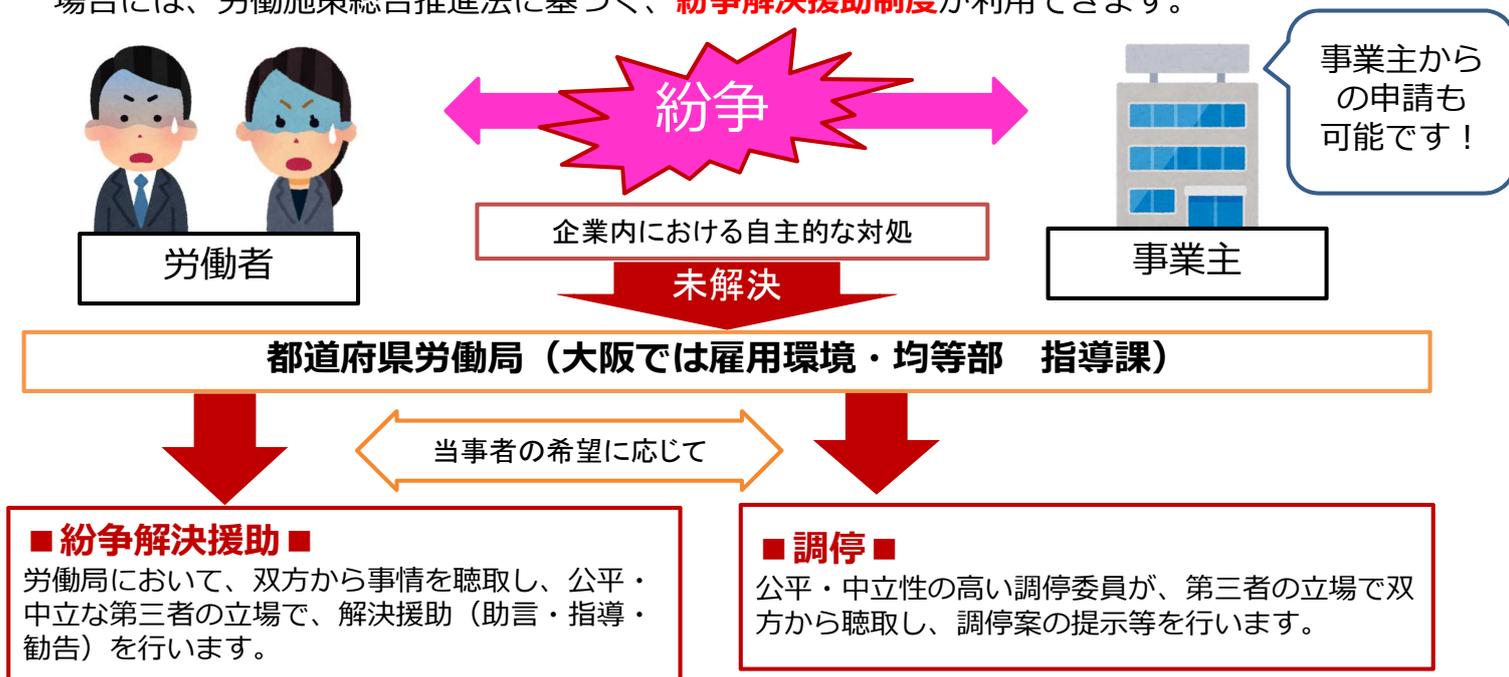
50

8 労働施策総合推進法にかかるその他の事項

労働施策総合推進法にかかるその他の事項

紛争解決援助制度のご案内

職場におけるパワーハラスメント問題に関して、労働者と事業主との間で紛争が生じている場合には、労働施策総合推進法に基づく、**紛争解決援助制度**が利用できます。



事業主からの申請も可能です！

※**中小企業**については令和4年3月31日まで法の適用がなく、援助・調停の対象外ですが、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」により、労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん制度等が利用できます。

労働施策総合推進法第36条に基づく報告の請求

労働施策総合推進法

第36条 厚生労働大臣は、事業主から第30条の2第1項及び第2項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

→労働施策総合推進法の措置義務について、また、相談を行ったこと等による不利益な取り扱いについて、労働局は、事業主に対し、報告を求めることができます（報告の請求）。

法に基づく罰則、企業名の公表について

第41条 第36条第1項の規定による報告をせず、または虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

→上記の報告の請求を拒否したり、虚偽の報告をした場合には、過料が発生する場合があります。

第33条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導または勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第30条の第1項及び第2項（略）の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けたものがそれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

→措置義務及び不利益取扱いの禁止について、勧告を行っても従わない時は、企業名を公表されることがあります。

9 参考資料

- パワーハラスメント情報サイト
- お問い合わせ先

パワーハラスメントに関する情報サイトについて



あかるい職場応援団(ハラスメント対策の総合情報サイト)

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



パワーハラについての裁判例や、企業の取り組み事例等、総合的なハラスメント防止についての情報が掲載されています。

55

お問い合わせは

労働施策推進法（このスライドの内容等）についてのお問い合わせは

厚生労働省 大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒540-8527 大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館

TEL 06-6941-8940

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

※パワーハラスメントに関する対応にお悩みの中小企業の事業主の方は・

パワーハラスメントについて従業員とトラブルになりお悩みの事業主の方は、総合労働相談コーナーにおいてもご相談をお受けしております。あっせん制度等により解決を図ることも可能です。

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課内
総合労働相談コーナー

フリーダイヤル 0120-939-009 (携帯電話・PHS等は不可)

TEL 06-7660-0072

(各監督署にも総合労働相談コーナーが設置されております。)

56