

第4回国際自殺対策フォーラム ～ハラスメント防止法と自殺対策～

研究代表者 本橋 豊 自殺総合対策推進センター
研究協力者 ルルージュ・ロイック ボルドー大学正教授
(CNRS 労働法社会保障法比較法学研究センター)
研究協力者 岡 英範 厚生労働省大臣官房参事官（自殺対策担当）

研究要旨：

自殺総合対策大綱では、ハラスメント防止対策は職場における自殺対策として重視されている。職場の自殺対策の推進において、ハラスメント防止対策は喫緊の課題となっている。日本では、令和元年5月29日、参議院本会議で「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案」が可決・成立した。一方、グローバルな観点から見ると、パワーハラスメントの概念はフランスの精神科医イルゴイエヌ博士が確立したモラルハラスメントの概念に端を発しているとされている。フランスではモラルハラスメントというより広い概念のもとにハラスメント防止法制がいち早く整備された。第4回国際自殺対策フォーラムでは、フランスのハラスメント防止法制研究の第一人者のボルドー大学の Loïc Lerouge 教授をお招きし、「フランスの職場におけるハラスメント法の最新動向」と題して基調講演をお願いした。また、日本におけるハラスメント防止対策の最新の動向について、厚生労働省自殺対策推進室の岡英範大臣官房参事官に日本の「ハラスメント防止法」の概要とその背景の解説をお願いした。基調講演者の話題提供を受けて、グローバルな観点からのハラスメント防止法と自殺対策について議論が行われた。

第4回 国際自殺対策フォーラム

～ ハラスメント防止法と自殺対策 ～

抄録集

令和2年2月11日

一橋講堂 中会議場3・4

ご 挨拶

第4回国際自殺対策フォーラムにご参加いただき、心から感謝申し上げます。

本国際フォーラムは自殺総合対策推進センターが主催し、わが国の最先端の自殺対策の成果を国際的に発信する重要な場となっています。自殺総合対策推進センターは日本の自殺対策を推進するためのシンクタンクの機能を有する実務と研究の中心的存在として業務を行っています。同時に、世界保健機関協力センター（WHOCC：自殺対策・人材育成：JPN-92）として、国際的観点から自殺対策を推進するための人材育成を果たす役割も担っています。

自殺総合対策大綱にもあるように、ハラスメント防止対策は職場における自殺対策として重視されていることから、本フォーラムの基調講演にはフランスの職場におけるハラスメント法制の第一人者である Loïc Lerouge 教授（ボルドー大学正教授／フランス国立科学研究センター研究部長）をお招きし、この問題に関する最新動向をご説明いただきます。また、厚生労働省自殺対策推進室の岡英範参事官には、日本の「職場のパワーハラスメント防止対策」の概要を解説していただきます。

シンポジウム「自殺対策研究の最先端 ～成果の社会への還元～」においては、3人のシンポジストから、それぞれの最新の研究成果に基づいて、自殺対策のエビデンスをいかに活用するかというテーマを深めていただく予定です。

参加者の皆様のフォーラムへの積極的なご参加をお願いしたいと存じます。

最後に、本フォーラムの開催にあたりご尽力をいただいたすべての方々に心から感謝申し上げます。

自殺総合対策推進センター長（国立精神・神経医療研究センター）
WHO 協力センター長（自殺対策・人材育成：JPN-92）

本 橋 豊

プログラム

開催日： 2020年2月11日（火）

場所： 一橋講堂 中会議場3・4

（以下、敬称略）

10:00～10:05：開会挨拶 本橋 豊（自殺総合対策推進センター長）

10:05～12:00：午前の部

<基調講演：ハラスメント防止法と自殺対策>

「職場のいじめ」の概念はいかにフランス社会に広がったか：

この問題に関する法律を世界で初めて制定した国の法制度の概要

ルルージュ・ロイック（ボルドー大学教授 労働法・社会保障法比較法研究センター）

職場のパワーハラスメント防止対策

岡 英範（厚生労働省大臣官房参事官 自殺対策担当）

12:00～13:00：昼食休憩

13:00～15:00：午後の部

<シンポジウム：自殺対策研究の最先端 ～成果の社会への還元～>

自殺予防をめざした過重労働対策と精神保健医療福祉対策の統合

伊藤 弘人（独立行政法人労働者健康安全機構 本部研究ディレクター）

子ども期の逆境体験は自分が出産した後の自殺リスクとなるか？

藤原 武男（東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 国際健康推進医学分野 教授）

職場のパワーハラスメント研究と自殺総合対策への含意

木津喜 雅（自殺総合対策推進センター 国際連携担当室長）

15:00～15:45：パネル・ディスカッション

16:00： 閉会

基 調 講 演

「職場のいじめ」の概念はいかにフランス社会に広がったか：

この問題に関する法律を世界で初めて制定した国の法制度の概要

ルルージュ・ロイック（ボルドー大学教授 労働法・社会保障法比較法学研究センター）

職場のパワーハラスメント防止対策

岡 英範（厚生労働省大臣官房参事官 自殺対策担当）

座長：本橋 豊（自殺総合対策推進センター）

「職場のいじめ」の概念はいかにフランス社会に広がったか： この問題に関する法律を世界で初めて制定した国の法制度の概要

ルルージュ・ロイック

ボルドー大学正教授/フランス国立科学研究センター研究部長

フランス国立科学研究センター (CNRS)

労働法・社会保障法比較法学研究センター(COMPTRASEC UMR 5114)

職場のいじめは、労働上の人間関係がある限りなくなることはない。例えば、クリストフ・ドゥジュール (Christophe Dejours) 教授によると、1970年代、職場のいじめは生産ラインによく見られ、「小物の独裁者」¹と言われる人たちによるいじめ行為が続いた。それにもかかわらず、その問題が実際に公的な討論として切り出されたのは、マリー＝フランス・イリゴイエンヌの著書『モラルハラスメント-人を傷つけずにはられない』²においてのみであり、これがターニング・ポイントとなった。「職場のいじめ」という用語はフランス語の「モラルハラスメント (harcèlement moral)」を由来とし、カナダでは「心理的ハラスメント (psychological harassment)」、日本では「パワーハラスメント」と訳されるが、ある労働者に対して繰り返される行為そのものが、その人の労働環境を悪化させていることが明らかとなるような職場における暴力の形を表現するために用いられる。また、この用語は特に、職場のいじめ・ハラスメント国際学会(International Association on Workplace Bullying and Harassment: IAWBH)³の研究で用いられており、この講演でも使用したい。

職場のいじめに反対する多くの団体が国家レベル、地域レベルで創設され⁴、二度にわたり法案が導入された(1999年の上院議会でのジョルジュ・アージュ (Georges Hage) 議員、2000年の国会でのローラン・ミュゾー (Roland Muzeau) 議員)。2001年には、経済社会環境評議会がミシェル・ドゥブウ (Michel Debout) 教授により作成された定義に対する意見と提案を発表した⁵。こうした職場のいじめに関する議論は、対象部門が2002年1月17日の社会近代化法においてこの問題を扱う条項を作成する際に大きく貢献した。

フランスの法制度に特徴的なことは、同じ法律の定義を労働法、刑法、公務員法制度にも適用していることである⁶。労働法 (CT) のL. 1152-1条 (刑法 (CP) の第233-2条と、行政機関の職員の権利と義務に関する1983年7月13日の第6条5で再掲載) には、『労働者 (または職員) は、自分の権利や尊厳に影響を与えたり、身体的または精神的健康を害したり、職業的な可能性を脅かしたりする、労働者の労働環境を悪化させる目的や影響とみなされる繰り返しのいじめ行為を受けないものとする』とある。

「職場のいじめ」としての条件を満たすには、3つの累積した基準が必要となる。それは、問題となっている行為が「繰り返される」（一度きりの場合は条件を満たさない）、その行為の目的や影響が対象となる人の労働環境を確実に悪化させる、その行為によって対象となる人の身体的もしくは精神的健康を損なうあるいは職業的な将来性を脅かす、ということである。刑法第 233-2 条により、犯罪的な職場のいじめ行為は 2 年の懲役と 3 万ユーロの罰金刑となる。

法的な定義の確立に加えて、フランスの法制度は職場におけるいじめをなくすための法的な具体的規定を導入している。最初に、職場のいじめの法的定義を正しく考慮していない雇用契約の文言を無効とする（CT L. 1152-3 条）とある。労働法 L.1152-4 条によると、雇用主は職場のいじめの行為を防止するために必要な措置を講ずることが求められる（CT L. 4121-1 条）。また、組織の内部規定に、心理的ハラスメントやセクシャルハラスメントの行為を禁止するような規定を作ることを求めている（CT L. 1321-2 条）。労働者に関して言えば、L.1152-5 条において、こうした行為を犯すいかなる労働者も懲戒免職の対象とする、と明記されている。職場のいじめを報告する労働者、研修者、インターンの従業員たちは、差別を助長する対応から守られている（報酬、研修、転職、担当業務、資格、区分、昇進、契約の譲渡または契約の更新の点で）（CT L. 1152-2 条）。そしてこれまでにない対策として、自身が職場のいじめの被害者であると考えている人のために、労働法に調停手続きが導入されている（CT L. 1152 -6 条）。

職場のいじめ対策として、2002 年 1 月 17 日の法律は、労働経済委員会（CSE）及び産業医への委任事項に「身体的および精神的健康」という概念を取り入れ、内部告発者の権利保護の条項の中に入れた。立法にあたり労働者と労働組合の代表者に情報提供も行われた。結果として労働者代表は、個人の権利、身体的・精神的健康への有害な影響、性的いじめまたは職場のいじめの行為による個人の自由の侵害といった、起こりうるあらゆる違反行為、また仕事の内容により正当化されない差別的な手段、課せられた目標にふさわしくない差別的な手段などに関する報告に対して、労働者を保護する警告を発することができる（CT L. 2313-59 条）とされた。端的に言えば、労働経済委員会は労働法 L. 2312-9 条に基づき、職場のいじめ、セクシャルハラスメント、性差別行為を防止するための対策を提案することができる。雇用主は、そうした対策の適用を拒否するためのもっともらしい理由を提示してくることは間違いない。また、会社の職業労働組合は、被害者の承認を得たうえで、職場のいじめの影響を受けた人の代理として法的措置を取ることが出来る（代理訴訟、CT L. 1154-2 条）。

職場のいじめが起きる状況では、労働者は雇用契約上の弱い集団と考えられている。そのため、差別の事案と同様に、法は立証をより可能にするために挙証責任の転換を規定している。つまり、「もし労働者あるいはインターンシップ、仕事の研修プログラムの求職者がいじめと特定される

行為を申告した場合、いじめがあったものと推定される。被告人は、いじめの要件から見て、その行為が実際にいじめとされるものではなく、決定がいじめと関連性のない客観的要因によって正当化されるものであることを証明する義務がある。裁判官は、適切と考えられる調査手段を命じ、決定を下す。」(CT L.1154-1 条)

訴訟において、いじめに対応する罰則はその発生源によって異なる場合がある。最初の罰則は、実際は司法的というよりは象徴的なものであり、いじめをはっきりと認め雇用主を非難することにある。いじめが雇用主の決定(例えば、懲戒処分など)に起因する場合、被害者は、雇用状況に伴うすべての影響とともに、雇用主の決定を無効にすることができる。雇用主はいじめを受けていた労働者を、懲戒処分の前の状態に戻す必要がある。

しかし、被害者は補償を得るために、職場のいじめの状況により受けた損害の証明をしなくてはならない。ここでは、挙証責任の転換の原則は適用されない。権利を主張する者が証拠を提出しなくてはならない。精神的健康に対する危害の評価は自明のことではなく、さまざまな解釈が可能である。例えば、被害者のうつ病的反応はいじめに起因するものか、他の要因でも説明可能かどうか、などである。被害者はいじめを受けたことと自らの被害との因果関係を立証しなければならない。こうした理由と、裁判官だけが法律的観点からこうした行為を職場のいじめとして認定する資格があることから、定義は判例法において明確にされてきた。フランスの労働裁判所は定義とその範囲を明確に特定するためかなり尽力した。一方で、行政判例法はさらに限定的である。その領域の法律は、アプローチや労働文化と同様に、民間部門の法律とは異なる。

本講演では、職場のいじめに関するフランスの法的アプローチ(労働法と法学)を総合し、概要を説明する予定である。さらに、社会保障法の問題と職場と関連する自殺問題について取り上げる予定である。最後に、本講演は、さまざまな国における職場のいじめに関する法律との比較を行うことも意図している。

¹ クリストフ・ドゥジュールへのインタビュー「職場ハラスメントと労働衛生」
<https://www.youtube.com/watch?v=L0rycUEJgRM> (2017年10月20日アップロード)

² M・F イリゴイエンヌ, 「モラルハラスメント 日常における酷い暴力」 Ed. La Découverte et Syros, Coll. Pocket, 1998年, 252 p.

³ IAWBH ウェブサイト <http://iawbh.org> と第11回職場のいじめとハラスメントに関する国際会議「移りゆく世界において、職場のいじめとハラスメントをより深く理解する」2018年6月5日～8日 COMPTRASEC によりボルドーにて開催。 <http://bullying2018.sciencesconf.org> を参照

⁴ 事例には、Mots pour Maux au travail, Association nationale des victimes de harcèlement psychologique au travail (ANVHPT), Harcèlement Moral Stop, Association contre le harcèlement professionnel,

Harcèlement association de réflexion et de soutien, Association de défense contre le harcèlement moral, などがある。

⁵ 報告書 <http://www.lecese.fr/travaux-publies/le-harcelement-moral-au-travail> 参照（フランス語）

⁶ フランスの職場のいじめを統括する法制度は、民間部門と行政では異なる点に注意すること。以下参照
L. Lerouge L., “Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique: des rapprochements possibles?”, *Droit social*, 2012 年, p. 483-490.

職場のパワーハラスメント防止対策

厚生労働省大臣官房参事官(自殺対策担当)

岡 英範

令和2年2月11日

パワーハラスメントの現状①

- 都道府県労働局の総合労働相談コーナーへのいじめ・嫌がらせの相談件数は、7年連続でトップ

2011年:45,939件(15.1%) → 2018年:82,797件(25.6%)

(出典)「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」(令和元年 厚生労働省)

- 「嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」ことを主な出来事とする精神障害(労災補償)の支給決定件数は増加傾向

2011年:40件 → 2018年:69件

(出典)「過労死等の労災補償状況」(平成26年度～30年度 厚生労働省)、
「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」(平成23年度～25年度 厚生労働省)

- 企業によるパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施割合は、従業員規模が小さくなるほど低い。

1000人以上:88.4% 300～999人:68.1%

100～299人:53.3% 99人以下:26.0%

(出典)「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成28年度 厚生労働省委託)

パワーハラスメントの現状②

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成28年度厚生労働省委託事業)によると、

- 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある従業員は32.5%
相談を受けたことがある企業は36.3%
- パワーハラスメントが増加した(又は変わらなかった)理由
 - ・パワーハラスメントに対する関心が高まった 42.5%
 - ・職務上のストレスが増加している 41.1%
 - ・パワーハラスメントについて相談しやすくなった 40.9% 等
- パワーハラスメント予防・解決の取組により得られた効果
 - ・管理職の意識の変化によって職場環境が変わる 43.1%
 - ・職場のコミュニケーションが活性化する 35.6%
 - ・休職者・離職者の減少 13.4% 等

3

パワーハラスメント防止に関する法制度の現状

- 従来、パワーハラスメント防止に関する独自の法規定は無かった。
- パワーハラスメントの被害に遭った労働者は、民法に基づく損害賠償請求(※1)を行うことは可能。また、パワーハラスメントは刑法犯(※2)に該当し得る。ただし、労働者にとって訴訟はハードルが高い(※3)。
 - ※1 加害者及び使用者に対し、不法行為による損害賠償請求(民法第709条、第715条)、又は、使用者に対し、債務不履行による損害賠償請求(民法第415条)
 - ※2 傷害罪(刑法第204条)、暴行罪(刑法第208条) 等
 - ※3 この外、個別労働関係紛争解決促進法に基づき、都道府県労働局の労働相談コーナーへの相談、紛争調整委員会によるあっせん(行政ADR)を求めることができる。
- 他方、セクシュアルハラスメントや、いわゆるマタニティハラスメントについては、法律(※4)に基づき、事業主にハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられている。事業主が義務を果たさない場合には、厚生労働大臣が指導、勧告、公表等を行うことができる。

※4 男女雇用機会均等法、育児介護休業法

※5 パワーハラスメントを巡る労使紛争については、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

4

パワーハラスメント防止策に関する検討①

○「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」(2012年1月)の概要

・職場のパワーハラスメントの概念を提示

「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」

・職場のパワーハラスメントの行為類型を提示

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

5

パワーハラスメント防止策に関する検討②

○「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」(2018年3月)の概要

・パワーハラスメントの概念の掘り下げ

- ①「優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること」
→ 当該行為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に基づいて行われること
- ②「業務の適正な範囲を超えて行われること」
→ 社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性が低い、又はその態様が相当でないものであること
- ③「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること」
→ ・当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場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
・「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする

・パワーハラスメント防止対策について、複数の対応案(※)について議論

- ※ ①行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)、②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)、
③事業主に対する措置義務、④事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示、⑤社会機運の醸成

- ◆ セクハラと同様の事業主に対する雇用管理上の措置義務を法制化する対応案を中心に検討を進めることが望ましいという意見が多く見られた。
- ◆ 一方、同案の実現には懸念があり、法制化ではなく、まずは事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示すべきとする対応案も示された。
- ◆ 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について対応を進めるためには、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要とされた

6

パワーハラスメント防止策に関する検討③

○「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」(2018年12月労働政策審議会建議)の概要

・職場のパワーハラスメントの定義

- ①優越的な関係に基づく
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境を害すること(身体的又は精神的な苦痛を与えること)
- ※ 「就業環境を害すること(身体的又は精神的な苦痛を与えること)」は、「平均的な労働者の感じ方を」基準とする
- ※ 業務上の適正な範囲内の指導については職場のパワーハラスメントに当たらない

・事業主に対し、その雇用する労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置(※)を義務付け

- ①職場のパワーハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化、周知
- ②相談等に適切に対応するための体制整備、③事後の迅速、適切な対応
- ④相談者・行為者等のプライバシーの保護等

・職場のパワーハラスメントの定義、事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針の策定

7

パワーハラスメント防止策に関する検討④

○「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」(2018年12月労働政策審議会建議)の概要

・雇用管理上の措置義務の履行確保のための厚生労働大臣(都道府県労働局長)による助言、指導、勧告、企業名公表

・職場のパワーハラスメントに関する労使紛争の解決のための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

・職場のパワーハラスメントは許されないものであり、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するように努めるべきとの趣旨を、責務として法律上で明確化

➡ 職場のパワーハラスメントを行ってはならない旨が初めて法律上明らかに(セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントも同様)

8

パワーハラスメント防止策に関する検討⑤

○「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」(2018年12月労働政策審議会建議)の概要

・職場のパワーハラスメントの行為者に対する刑事罰や損害賠償請求の根拠規定の新設については、現状でも既存の刑法違反に該当し得、また不法行為として損害賠償請求の対象となり得る中で、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の課題がある

➡ 必要性も含め中長期的な検討を要する

・取引先等の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ついては、その判断が社内のパワーハラスメント以上に難しい

➡ 社内のパワーハラスメントに類するものとして、相談対応等の望ましい取組を指針で明確化し、周知・啓発

9

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の法制化①

○「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、労働施策総合推進法を改正。

○同法に、国の施策として「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

○同法に、労働政策審議会建議を踏まえ、以下について規定

①事業主に対し、雇用管理上の措置を義務付け

②指針の根拠規定

③履行確保のための報告徴収、助言、指導、勧告、公表

④パワーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

⑤労使紛争の解決のための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

⑥労働者が事業主に相談したことを理由とする不利益取扱の禁止

10

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の法制化②

- 職場のパワーハラスメントについては、以下のように規定
(雇用管理上の措置義務の規定の中で規定)
 - 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

- 職場のパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置義務等の規定は、改正法の公布の日から1年を超えない範囲において政令で定める日(2020年6月1日)から施行
 中小事業主に配慮して、中小事業主については、改正法の公布の日から3年を超えない範囲内において政令で定める日(2022年4月1日)から適用

- 指針については、労働政策審議会における議論(2019年12月に答申)を経て、2020年1月に告示

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

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 3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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) <ul style="list-style-type: none"> ・職務上の地位が上位者による言動 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。

＜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が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 (業務上明らかに不必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	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 (私的なことに過剰に立ち入ること)	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

13

2. 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が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

4. 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

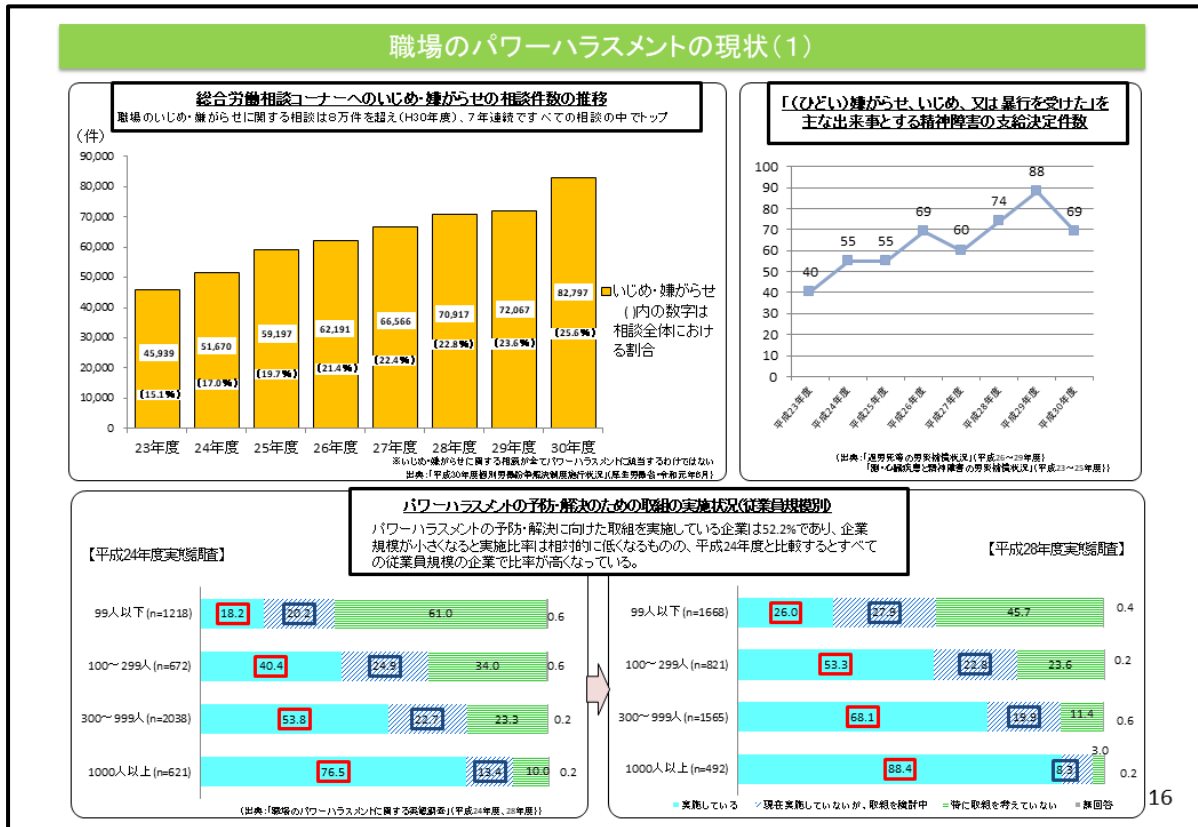
- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

5. 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)

14

参考資料



職場のパワーハラスメントの現状(2)

- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント(32.4%)が最も多い。
- 過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。
- 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。

図1 従業員から相談の多いテーマ(上位27項目)(複数回答)

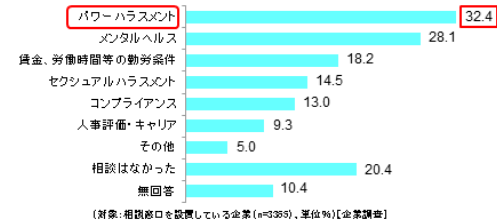


図2 過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数

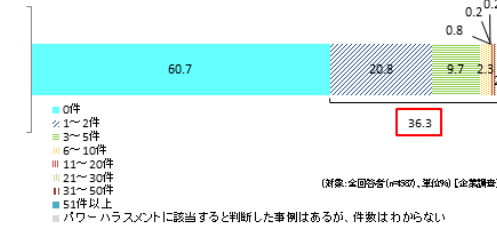
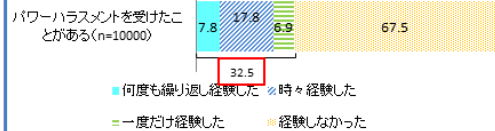
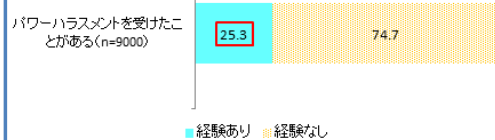


図3 過去3年間のパワーハラスメントの経験

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】



職場のパワーハラスメントの現状(3)

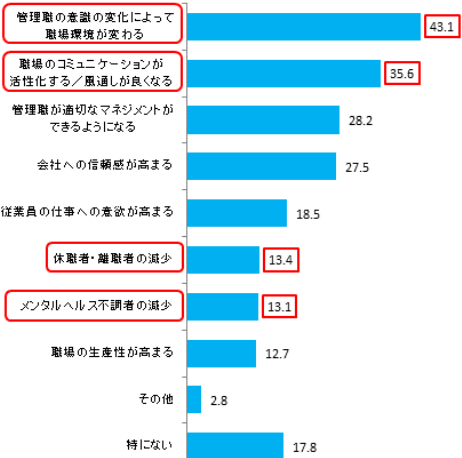
パワーハラスメントに関する相談件数が増加した/変わらなかった理由(複数回答)

パワーハラスメントに関する相談が3年前と比べ増加(または変わらない)理由としては、「パワーハラスメントに対する関心が高まった」「職務上のストレスが増加している」が最も多い。



パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果(複数回答)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化されるほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果がみられる。



セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置

○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 厚生労働大臣は、前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。
- 3 (略)

○事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針<概要>

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

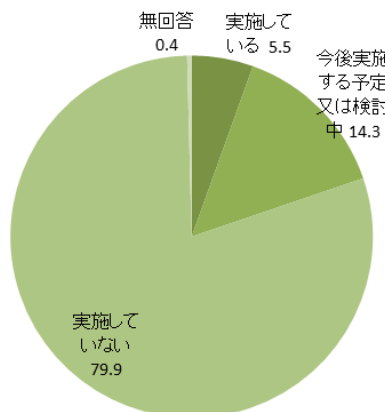
- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

19

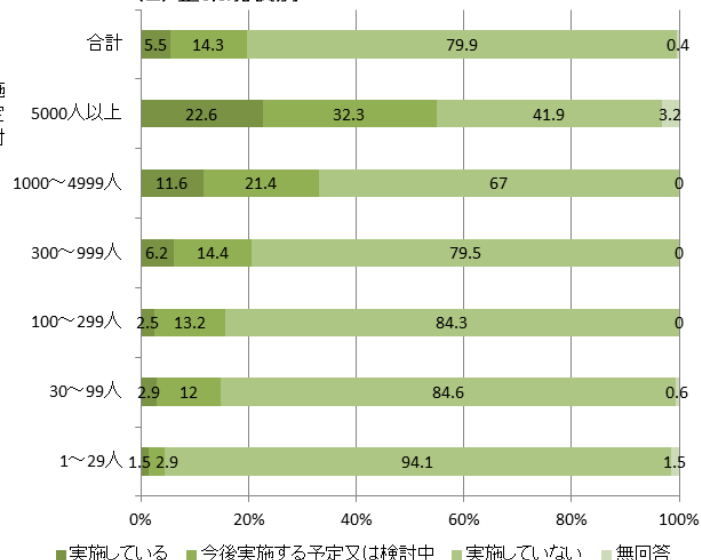
セクシュアルハラスメント防止措置が制度化された時点の状況(平成9年)

セクシュアル・ハラスメント防止措置の実施状況

(1) 企業計



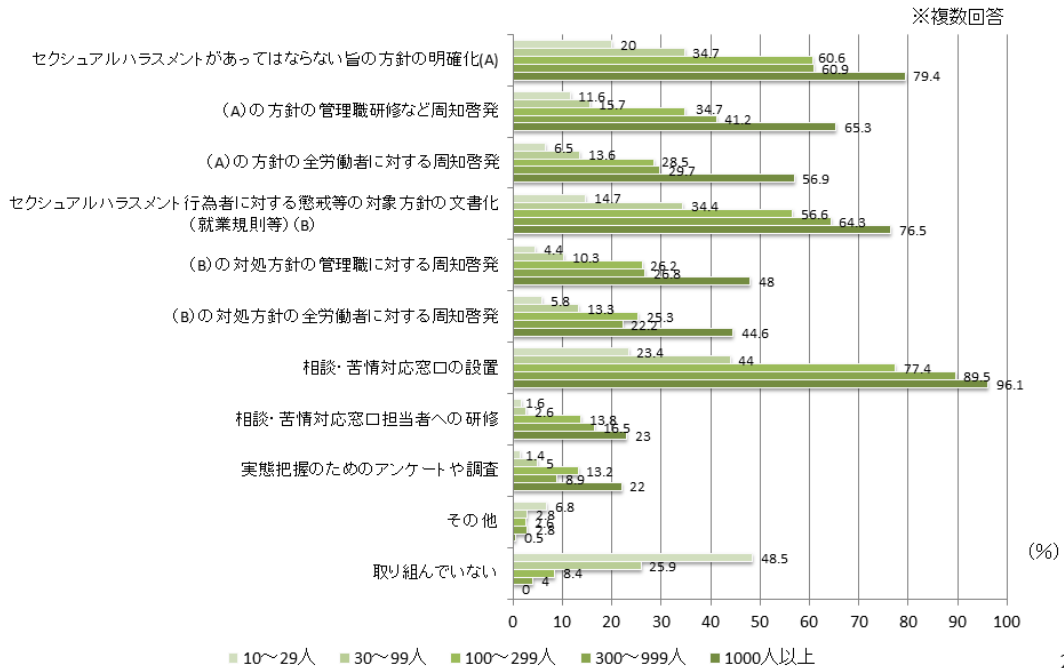
(2) 企業規模別



出所: 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会報告書

20

セクシュアルハラスメント防止措置の現在の状況(平成28年)



21

職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書(2018年3月)のポイント

職場のパワーハラスメントの概念

○ 以下の1から3までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理

要素	意味	当てはまる行為の主な例
1 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること	○ 当該行為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に基づいて行われること	○ 職務上の地位が上位の者による行為 ○ 同僚又は部下による行為で、当該行為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
2 業務の適正な範囲を超えて行われること	○ 社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること	○ 業務上明らかに必要性のない行為 ○ 業務の目的を大きく逸脱した行為 ○ 業務を遂行するための手段として不適当な行為 ○ 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行為
3 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	○ 当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場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ずること ○ 「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする	○ 暴力により傷害を負わせる行為 ○ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為 ○ 何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為 ○ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

22

職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会で言及されたそれぞれの対応策案のメリット・デメリット

対策案	メリット	デメリット
①行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワーハラスメントの発生が強力に抑制される。 ○ パワーハラスメントが不法行為として損害賠償請求の対象になることが明確になることで、民事上の救済や事業主による防止対策が進む。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではないため構成要件の明確化が難しく、構成要件を明確にしようすると制裁の対象となる行為の範囲が限定されてしまう。 ○ 暴行等の悪質な行為については、既存の刑法違反に該当する可能性が高い。 ○ 行為者の制裁だけでは職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性がある。
②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワーハラスメントが民事上の不法行為に当たり得ることをより明確にできることが期待できる。 ○ 民事訴訟や労働審判による損害賠償請求などの民事上の救済手段の活用が促進される。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最高裁判例などにより定着した規範がない中で、法律要件を明確化し、労使等の関係者に理解が得られる規定を設けることは困難。 ○ 仮に規定を設けた場合であっても、訴訟には時間と費用を要する。 ○ 既に民法上の不法行為等による救済が行われる例がある中で、防止対策としての効果、実効性が不明瞭である。
③事業主に対する措置義務	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主により、職場風土の改善も含め、防止対策が促進される。 ○ 講ずべき措置とは別に、規定の仕方を工夫することにより、先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる ○ 違反があった場合に行政が指導できる。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行為者に対する防止のための効果が弱い。 ○ 業種や職種により「平均的な労働者」の感方は異なり、どのような場合がパワーハラスメントに該当するののかの具体例の集積が不十分であり、必ずしもパワーハラスメントに関する共通認識が形成されているとは言えない。 ○ 中小企業における取組が難しい。
④事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主により、職場風土の改善も含め、実情を踏まえた自主的な防止対策が推進される。 ○ 事業主に対する措置義務の場合と比べてより幅広く先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる。 ○ 幅広い取組の中から効果の高い取組を収集・啓発することで、現場の実質的な対応が進む。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行為者に対する制裁としての効力が弱く、行政等による強制力も弱いことから取組が進まない懸念がある。
⑤社会機運の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上記のいずれの対策を実施することした場合も、それらと複合的・総合的に取り組み得る。 ○ 既に一定程度取組が行われていることから、事業主も取り組みやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の対策の内容に比べてパワーハラスメント防止対策を強化したということにならない。

諸外国のハラスメント規制

	法律	ハラスメントの定義	規制の内容
イギリス	平等法(2010年)	<ul style="list-style-type: none"> ・保護特性(年齢、障害、ジェンダー、人種、宗教・信条、性・性的指向)に関して望まれない行為を行い、また尊厳を侵害するまたは脅迫的、敵対的、屈辱的、攻撃的な環境を創出する場合は、ハラスメントに当たる。 ・被行為者の認識、状況、合理性をもって判断しなければならない 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用主によるハラスメントの禁止
	ハラスメントからの保護法(1997年) ※ 労働分野に限っており、事業主のみが対象となるものではない。	<ul style="list-style-type: none"> ・合理的通常人がハラスメントと認識する場合はハラスメントにあたる ・不安を感じさせること、困惑の原因となることも含まれる ・2回以上の行為が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの禁止 ・ハラスメントを行った者には刑事罰が科せられる ・ハラスメントは損害賠償請求や差止命令など民事救済の対象になり、差止命令に違反した場合、刑事罰を科せられる
フランス	労働法典	<ul style="list-style-type: none"> ・被用者の権利及び尊厳を侵害し身体的若しくは精神的健康を害し、又は将来の職業上の地位を危うくするおそれのある労働条件の劣悪化を目的とする、又はそうした劣悪化の効果を及ぼす反復的行為(モラルハラスメント) 	<ul style="list-style-type: none"> ・モラルハラスメントの禁止 ・被害者に不利益な取扱いをすることの禁止 ・使用者がモラルハラスメント防止のための必要な措置をとる義務 ・行為者は使用者により懲戒処分される
	刑法典 ※ 労働分野に限っており、事業主のみが対象となるものではない。	<ul style="list-style-type: none"> ・人のその権利及び尊厳を侵害し、身体的若しくは精神的健康を害し、又は将来の職業上の地位を危うくするおそれのある労働条件の劣悪化を目的とする、又はそうした劣悪化の効果を及ぼす反復的な言葉又は行為により他者に嫌がらせをする行為(モラルハラスメント) 	<ul style="list-style-type: none"> ・2年の拘禁及び3万ユーロの罰金
ドイツ	一般均等待遇法(2006年)	<ul style="list-style-type: none"> ・人種、民族的出身、性別、宗教もしくは世界観、障害、年齢または性的なアイデンティティ等の理由と関連する望まれない行為が、相手の尊厳を侵害し、および威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的、または不快な環境を生じさせる場合(不利益待遇) 	<ul style="list-style-type: none"> ・不利益待遇の禁止 ・不利益待遇の防止のための必要な措置をとる義務 ・使用者は不利益待遇の禁止に対する違反がある場合には損害賠償義務を負う
ベルギー	労働者の幸福に関する1996年8月4日の法律	<ul style="list-style-type: none"> ・事業の内外又は組織内において、特定の期間に行われる、特に言葉、脅迫、行為、身振り又は一方的なコミュニケーションによって現れる、人格、尊厳若しくは肉体的又は心理的な統合性を損なうことを目的とする、労働者が仕事の遂行中に影響を受ける、その労働者の地位が危険にさらされる若しくは脅迫的、敵対的、侮辱的又は卑劣な環境が生み出される間違った行為 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの禁止 ・使用者がハラスメント防止のための必要な措置をとる義務 ・使用者が社内又は外部に防止アドバイザーを設置する義務 ・被害者に不利益な取扱いをすることの禁止
アメリカ	EEOC(雇用機会均等委員会)ガイドライン	EEOCガイドラインにおいて、ハラスメントは公民権法第7編、年齢差別法、アメリカ障害者法など差別を禁止するそれぞれの規定に違反する差別の一類型であることが示されている。	

「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」
(平成30年12月14日 労働政策審議会建議) <抜粋> ①

2. 今後の対策

II. 職場のハラスメント防止対策等について

(基本的な考え方)

- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。また、企業にとっても経営上の損失に繋がることから、防止対策を強化することが必要である。
- 具体的には、職場のパワーハラスメントの防止について、企業の現場において確実に予防・解決に向けた措置を講じることが不可欠であることから、事業主に対し、その雇用する労働者が自社の労働者等（役員等を含む。）からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることが適当である。その際、現場の労使が対応しやすくなるよう、職場のパワーハラスメントの定義や考え方、企業が講ずべき措置の具体的内容を明確化していくことが必要である。
- 特に中小企業については、パワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等から、その負担軽減に十分配慮し、支援を強化することが適当である。
- 取引先等の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ついても、労働者に大きなストレスを与える悪質なものであり、人権侵害にもなり得る無視できないものであるが、どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを越えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワーハラスメント以上に難しいこと等の課題がある。このため、これらについては、自社の労働者等からのパワーハラスメントに類するものとして、相談対応等の望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携して周知・啓発を図ることが適当である。
- 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性の向上については、まず、被害を受けた労働者が相談を行い易くするとともに、二次被害を防止するため、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことを理由として不利益な取扱いが行われないよう徹底することが適当である。
- また、社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応を明確化し、取組を徹底すること、調停制度がより実効性を上げ、できるだけ多くのセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの紛争が解決されるよう改善を行うことが適当である。
- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの行為者に対して刑事罰による制裁を科すことや、被害者による行為者等に対する損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることについては、現状でも悪質な行為は既存の刑法違反に該当し、または不法行為として損害賠償請求の対象となる中で、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の種々の課題がある。このため、今回の見直しによる状況の変化を踏まえた上で、ハラスメントの問題に関する様々な動きも考慮しつつ、その必要性も含め中長期的な検討を要すると考えられる。
- しかしながら、職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者（取引先等の労働者を含む。）に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、法律上で明確にすることが適当である

25

「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」
(平成30年12月14日 労働政策審議会建議) <抜粋> ②

2. 今後の対策

II. 職場のハラスメント防止対策等について

(2) 職場のパワーハラスメント防止対策の強化

1) 職場のパワーハラスメントの定義について

職場のパワーハラスメントの定義については、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書（平成30年3月）の概念を踏まえて、以下の3つの要素を満たすものとするが適当である。

- i) 優越的な関係に基づく
- ii) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- iii) 労働者の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）

2) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

- ① 職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることが法律で義務付けることが適当である。
- ② 事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止のための指針の内容や裁判例を参考としつつ、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定することが適当である。
- ③ 取引先等の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ついては、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当である。また、取引先との関係が元請・下請関係である場合があることや、消費者への周知・啓発が必要であることを踏まえ、関係省庁等と連携した取組も重要である。
- ④ 男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度等や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定することが適当である。
- ⑤ その際、中小企業はパワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等を踏まえ、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知等、円滑な施行のための支援等を積極的に行うことが適当である。
- ⑥ 職場のパワーハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

26

「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」
(平成30年12月14日 労働政策審議会建議) <抜粋> ③

2. 今後の対策

II. 職場のハラスメント防止対策等について

3) 指針において示すべき事項について

当該指針において、特に以下の事項を示すことが適当である。

i) 職場のパワーハラスメントの定義について

- ・ 3つの要素の具体的内容
- ・ 3つの要素を満たすものが職場のパワーハラスメントであること
- ・ 「優越的な関係」の考え方、具体例
- ・ 「業務上必要かつ相当な範囲」の考え方、具体例
- ・ 「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)」の考え方(「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきであることなど)、具体例
- ・ 「職場」とは業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含まれること
- ・ 業務上の適正な範囲内の指導については職場のパワーハラスメントに当たらないこと
- ・ 職場のパワーハラスメントの典型的な類型、パワーハラスメントに該当する例、該当しない例

ii) 事業主が講ずべき措置等の具体的内容について

- ・ 事業主における、職場のパワーハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化や、当該行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則等への規定、それらの周知・啓発等の実施
- ・ 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備(本人が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあることに留意すべきこと)
- ・ 事後の迅速、適切な対応(相談者等からの丁寧な事実確認等)
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずべき措置

iii) 事業主が講ずることが望ましい取組について

- ・ 職場のパワーハラスメント発生の要因を解消するための取組(コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善等)
- ・ 取引先等の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する相談対応等の取組

27

「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」
(平成30年12月14日 労働政策審議会建議) <抜粋> ④

2. 今後の対策

II. 職場のハラスメント防止対策等について

(3) 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上

- ① 事業主から不利益な取扱を受けることを懸念して労働者がハラスメントに関する相談を行うことを躊躇することがないよう、事業主に対し、労働者がこれらの問題に関する相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することが適当である。また、事業主が行うセクシュアルハラスメントの事実関係の確認に協力したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することについても、事業主の確実な取組を求めることが適当である。

なお、当該措置については、上記(2)のパワーハラスメントの防止対策や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても講ずることが適当である。

- ② 職場のセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

なお、当該措置については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても同様とすることが適当である。

- ③ 社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応について、以下の事項を指針等で明確にすることが適当である。

- ・ 自社の労働者が社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、雇用管理上の措置義務の対象となること
- ・ 自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないよう配慮するとともに、当該セクシュアルハラスメントが起こった場合に円滑な問題解決が図られるよう、他社が実施する事実確認や再発防止のための措置に協力するよう努めること

- ④ 調停制度について、紛争調停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、対象者を拡大することが適当である。

28

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（ほし（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（令和元年6月5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（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年、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までは努力義務）

29

2. 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**しつこい行為例**
- ▶ 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

※ 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。

・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

- 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（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までの間は、努力義務とする。）

※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。

30

(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、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。

31

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に係る法律 ①

(国の施策)

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一～十三 (略)

十四 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を促進するために必要な施策を充実すること。

十五 (略)

2・3 (略)

第八章 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

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 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、前二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(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。

4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

32

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に関する法律 ②

(国、事業主及び労働者の責務)

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「優越的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該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、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

(調停の委任)

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

33

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に関する法律 ③

(調停)

第三十条の七 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(昭和四十七年法律第百十三号)

第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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に関する法律第三十条の四」と読み替えるものとする。

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると第三十三条厚生労働大臣は、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、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項(第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。)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、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(報告の請求)

第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二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。

2 (略)

第四十一条 第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

34

改正案の施行期日について

被改正法律・項目		施行期日
女 活 法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 (301人以上→101人以上)	公布後3年以内の政令で定める日(令和4年4月1日)
	その他(情報公表の内容拡大・勧告違反の公表、プラチナえるばい、報告徴収等の対象拡大)	公布後1年以内の政令で定める日(令和2年6月1日)
労 働 施 策 総 合 推 進 法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日
	国、事業主及び労働者の責務	公布後1年以内の政令で定める日(令和2年6月1日)
	雇用管理上の措置義務の新設	公布後1年以内の政令で定める日(令和2年6月1日) ※ 中小企業(注)は、公布後3年以内の政令で定める日(令和4年4月1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	公布後1年以内の政令で定める日(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)	公布後1年以内の政令で定める日(令和2年6月1日) ※ 中小企業(注)は、措置義務については、公布後3年以内の政令で定める日(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	公布後1年以内の政令で定める日(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】	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育 介 法	国、事業主及び労働者の責務	公布後1年以内の政令で定める日(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	

(注)書きの中小企業の定義は、中小企業基本法の定義と同様。

35

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 附帯決議【抜粋】①

令和元年5月28日 参議院 厚生労働委員会

- 八、ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性について検討すること。
- 九、パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、次の事項を明記すること。
- 1 パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮すること。
 - 2 自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先、就職活動中の学生等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。
 - 3 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウトティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。
- 十、事業主に対し、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置を義務付けるに当たっては、職場のパワーハラスメントの具体的な定義等を示す指針を策定し、周知徹底に努めること。
- 十一、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置の周知に当たっては、同僚や部下からのハラスメント行為も対象であること、相手に関係なく決して加害者になってはいけないことなどについて理解促進を図ること。
- 十二、近年、従業員等に対する悪質クレーム等により就業環境が害される事案が多く発生していることに鑑み、悪質クレームを始めとした顧客からの迷惑行為等に関する実態も踏まえ、その防止に向けた必要な措置を講ずること。また、訪問介護、訪問看護等の介護現場や医療現場におけるハラスメントについても、その対応策について具体的に検討すること。
- 十三、セクシュアルハラスメントについて、他社の事業主から事実確認等の協力を求められた場合に、事業主が確実かつ誠実に対応するよう、必要な措置を検討すること。

36

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 附帯決議【抜粋】②

令和元年5月28日 参議院 厚生労働委員会

- 十四、セクシュアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起りやすい業種、業態、職務等について官民間問わず実態調査を行い、その結果に基づいて、効果的な防止対策を速やかに検討すること。その際、ハラスメントの被害を訴えたことで周囲から誹謗中傷されるいわゆる二次被害に対しても必要な対策を検討すること。
- 十五、フリーランス、就職活動中の学生、教育実習生等に対するハラスメントを防止するため、男女雇用機会均等法等に基づく指針等で必要な対策を講ずること。その際、都道府県労働局に設置された総合労働相談コーナー、ハローワークにおける相談の状況を分析した上で、効果的な対策となるよう留意すること。
- 十六、男女雇用機会均等法等の紛争解決援助の適用除外となっている公務員等を含めたハラスメント被害の救済状況を調査し、実効性ある救済手段の在り方について検討すること。
- 十七、紛争調整委員会の求めに応じて出頭し、意見聴取に応じた者に対し、事業主が不利益取扱いを行ってはならないことを明確化するため、必要な措置を検討すること。
- 十八、セクシュアルハラスメント防止や新たなパワーハラスメント防止等についての事業主の措置義務が十分に履行されるよう、指導を徹底すること。その際、都道府県労働局の雇用環境・均等部局による監視指導の強化、相談対応、周知活動等の充実に向けて、増員も含めた体制整備を図ること。その上で、なお指導に従わない場合の企業名公表の効果的な運用方法について検討を行うこと。
- 十九、国内外におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて、第百八回ILO総会において仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約・勧告が採択されるよう支持するとともに、条約成立後は批准に向けて検討を行うこと。
- 二十、セクシュアルハラスメント等の防止対策の一層の充実強化を求める意見が多くあることから、第百八回ILO総会等の動向も踏まえつつ、更なる制度改正に向けて、本法附則のいわゆる検討規定における施行後五年を待たずに施行状況を把握し、必要に応じて検討を開始すること。
- 二十一、第三者からのハラスメント及び第三者に対するハラスメントに関わる対策の在り方について、検討を行うこと。

右決議する。

37

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 (令和二年厚生労働省告示第5号) ①

1 はじめに

この指針は、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(昭和41年法律第132号。以下「法」という。)第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が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(以下「職場におけるパワーハラスメント」という。)のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(1) 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から③までの要素を全て満たすものをいう。

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) 「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。

(3) 「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、契約社員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。

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を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)第47条の4の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、③(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における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、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「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当該言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)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し、例えば、以下のもの等が含まれる。

・ 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

(5) 「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、例えば、以下のもの等が含まれる。

・ 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

38

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
(令和二年厚生労働省告示第5号) ②

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、行為者との関係性等)を総合的に考慮することが適当である。また、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ある。

- (6) 「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。
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である。

- (7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすものをいい(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。)、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又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ある。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)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ある。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、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、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意し、4(2)口にあるとおり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である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおり、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ある。

イ 身体的な攻撃(暴行・傷害)

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

ロ 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- 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こと。
- 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こと。
- 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含む複数の労働者死に送信すること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

39

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
(令和二年厚生労働省告示第5号) ③

ハ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

ニ 過大な要求(業務上明らかに不必要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。
- 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こと。
- 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こと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

ホ 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)

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。

ヘ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように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である。

40

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
(令和二年厚生労働省告示第5号) ④

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワー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パワーハラスメントに起因する問題(以下「パワーハラスメント問題」という。)に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該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。)(2)において同じ。)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、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等が考えられる。

また、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)(2)に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第30条の3第4項の規定により、労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場における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もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 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。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 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、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規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。

② 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職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに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記載し、配布等すること。

③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに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。

ロ 職場におけるパワー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。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 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、職場におけるパワー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。

41

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
(令和二年厚生労働省告示第5号) ⑤

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、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの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で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も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。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、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原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応できていると認められる例)

① 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。

② 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。

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(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

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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適切に配慮すること。

また、相談者と行為者と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る等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第30条の6に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるパワー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、速やかに被害を受けた労働者(以下「被害者」という。)に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

① 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たの援助、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。

② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決に従った措置を被害者に対して講ずること。

42

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
(令和二年厚生労働省告示第5号) ⑥

- ハイにより、職場におけるパワー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、行為者に対する措置を適正に行うこと。
(措置を適正に行っていると認められる例)
- ① 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パワー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。あわせて、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た援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
 - ② 法第30条の6に基づき調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。
- 二 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、職場におけるパワー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。
(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)
- ① 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及び職場におけるパワー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、配布等すること。
 - ② 労働者に対して職場におけるパワー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。
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置
(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。
- イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係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。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。
(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と認められる例)
- ① 相談者・行為者等のプライバシーの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、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
 - ② 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。
 - ③ 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、配布等すること。
- ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の規定を踏まえ、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。
(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)
- ① 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、パワーハラスメントの相談等を理由として、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。
 - ② 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、パワーハラスメントの相談等を理由として、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、労働者に配布等すること。

43

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
(令和二年厚生労働省告示第5号) ⑦

- 5 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行うことが望ましい取組の内容
事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。
- (1) 職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント(事業主が職場における性的な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)に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。)、妊娠、出産等に関するハラスメント(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)に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。)、育児休業等に関するハラスメント(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)に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。)その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。
(一元的に相談に応じることのできる体制の例)
- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
 - ② 職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、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、次の取組を行うことが望ましい。
なお、取組を行うに当たっては、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、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せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。
- イ 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。
(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例)
- ① 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、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。
 - ② 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、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、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。
- ロ 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。
(職場環境の改善のための取組例)
- ① 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・精神的負荷を強い職場環境や組織風土を改善すること。
- (3) 事業主は、4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が重要である。なお、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(昭和47年法律第57号)第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

44

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
(令和二年厚生労働省告示第5号) ⑧

- 6 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の内容
 3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、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おいては、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。
 こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの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の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(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及び労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。
 また、これらの者から職場におけるパワー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、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。
- 7 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の内容
 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おいては、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。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る。
- (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 事業主は、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関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。
 また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他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・啓発することが望ましい。
 イ 相談先(上司、職場内の担当者等)をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
 ロ イの相談を受けた者が、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。
- (2) 被害者への配慮のための取組
 事業主は、相談者から事実関係を確認し、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が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。
 (被害者への配慮のための取組例)
 事業主の内容や状況に応じ、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では対応させない等の取組を行うこと。
- (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
 (1)及び(2)の取組のほか、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から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は、事業主が、こうした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も有効と考えられる。
 また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

厚生労働省・都道府県労働局における総合的ハラスメント対策

＜NOハラスメント！キャンペーン＞

趣旨・目的

セクシュアル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、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。
 また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

ハラスメントが起こったら働く人は・・・

意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職
 企業は・・・
 業績の悪化、人材の流出、イメージダウン
 など、被害は広範に及ぶ

解決のための課題として

- ☆男女雇用機会均等法やパワハラ対策の事業主等に対する周知が不十分
 - * 何がセクハラにあたるのか
 - * 取引先等からのセクハラへの対応 など
- ☆被害者への相談支援体制の充実
 - 被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる(職場環境の改善、メンタル相談等)

これらに対応するために

- 全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底
- ハラスメントを受けた働く人等への迅速な相談対応とニーズに応じた適切な支援
- 企業に対するハラスメント防止措置の導入支援
 等を実施する

事業概要

I ハラスメント撲滅対策の全国集中実施

- 「ハラスメント撲滅月間」を設定し、シンポジウムの開催等による集中的な周知・啓発の実施
- 全国の都道府県労働局による事業主向け説明会の開催、主に労働者向けハラスメント対応特別相談窓口の開設
- 職場のハラスメント防止パンフレット・リーフレット(事業主向け・労働者向け)の作成・配布

II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等

- ハラスメントを受けた労働者等の相談に迅速に対応し、ニーズに応じた支援につなげる窓口の設置
 - ・フリーダイヤル等による相談窓口の設置(新規)
 - ・雇用均等指導員の増員による相談対応の強化(拡充)

III 中小企業への支援

- 中小企業等へのハラスメント防止対策セミナーの実施
- 個別企業訪問による支援

IV 周知・広報

- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメントサポートガイド等の作成・配布

見たい事例動画をサクッと検索!
 「動画で学ぶパワーハラ」が新しくなりました!
 詳しくはこちら!

「パワーハラで困った」
悩んでいる方

「パワーハラって言われた!」
管理職の方

「社内でパワーハラ発生!」
人事担当の方

パワーハラ対策支援セミナー・研修・専門家派遣事業のご案内

パワーハラ関係資料ダウンロードコンテンツ
 ～パワーハラスメント対策導入マニュアル等～

ピックアップコンテンツ

▶ 動画で学ぶパワーハラ
これってパワーハラ?
動画でチェック!

▶ 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」について
詳しい情報はこちら

▶ 裁判例を見てみよう
パワーハラ基本情報

▶ 他の企業はどうしてる?

▶ パワーハラスメント
オンライン研修講座

パワーハラスメント
オンライン研修講座

F. 健康危険情報 なし

G. 研究発表

1) 論文発表

自殺総合対策推進センター編、第4回国際自殺対策フォーラム～ハラスメント防止法と自殺対策～ 抄録集、2020年2月11日.

2) 学会発表

第4回国際自殺対策フォーラム～ハラスメント防止法と自殺対策～、東京、一橋講堂、2020年2月11日.

H. 知的財産権の出願 なし