

# 総合的なハラスメント対策について



沖縄労働局

雇用環境・均等室

## セクシャルハラスメントとは

- ・職場において性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触等

## 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは

- ・妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、不利益な配置転換等の「不利益扱い」、上司、同僚が就業環境を害する言動を行うこと

## パワーハラスメントとは

- ・職場における優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えること等

## セクシャルハラスメントの背景になりうる言動

「男らしい」「女らしい」など固定的な性別役割分担意識に基づいた言動は、セクシャルハラスメントの原因や背景になってしまう可能性があります。

- ✓ 「男のくせにだらしない」「家族を養うのは男の役目」
- ✓ 「この仕事は女には無理」
- ✓ 「子供が小さいうちは母親は子育てに専念すべき」
- ✓ 結婚、体型、容姿、服装などに関する発言

このような言動は、無意識のうちに言葉や行動に表れてしますものです。日頃から自らの言動に注意が必要となります。

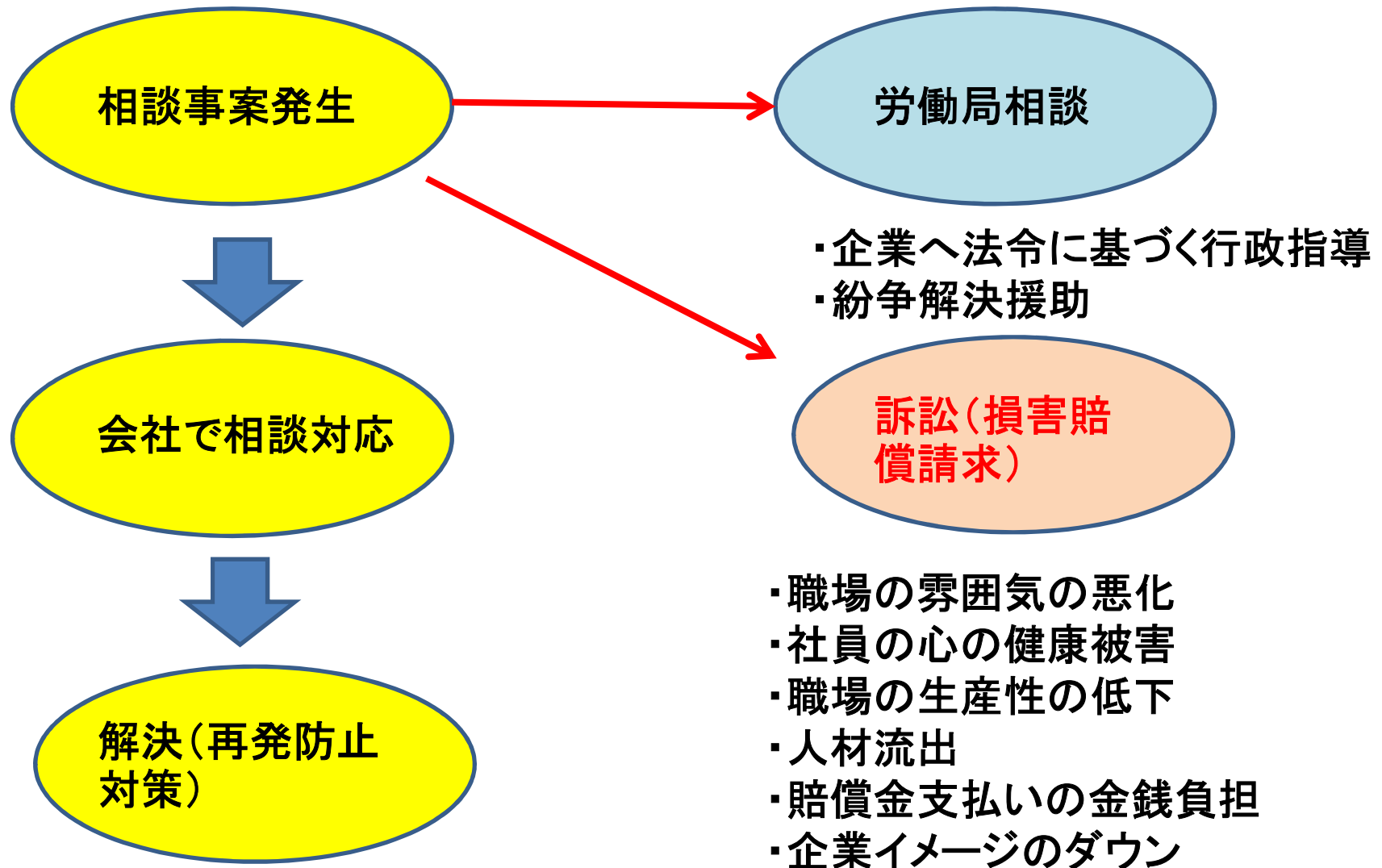
※近年、LGBTなどの性的マイノリティに対する社会的関心も高まっており配慮が必要となっています。

## 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの例

以下のような事例は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当します。

1. 上司に妊娠を報告したところ「**次回の契約更新はないから**」と言われた。
2. 産休の取得について上司に相談したところ、「**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。
3. 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。
4. 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。
5. 上司から「**妊婦はいつ休むかわからないから、仕事はまかせられない**」と雑用ばかりさせられる。
6. 同僚から「**こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない**」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。

# セクシャルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントが発生した場合のリスク



**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 の3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当


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

＜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種類、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

代表的な言動の種類	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し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(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 (私的なことに過度に立ち入ること) ★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当該労働者の了解を労働者に周知(否認)する等の措置を講ずることが必要	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を暴露する当該労働者の了解を労働者に周知(否認)する等の措置を講ずることが必要 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(否認)する等の措置を講ずることが必要 人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

## 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

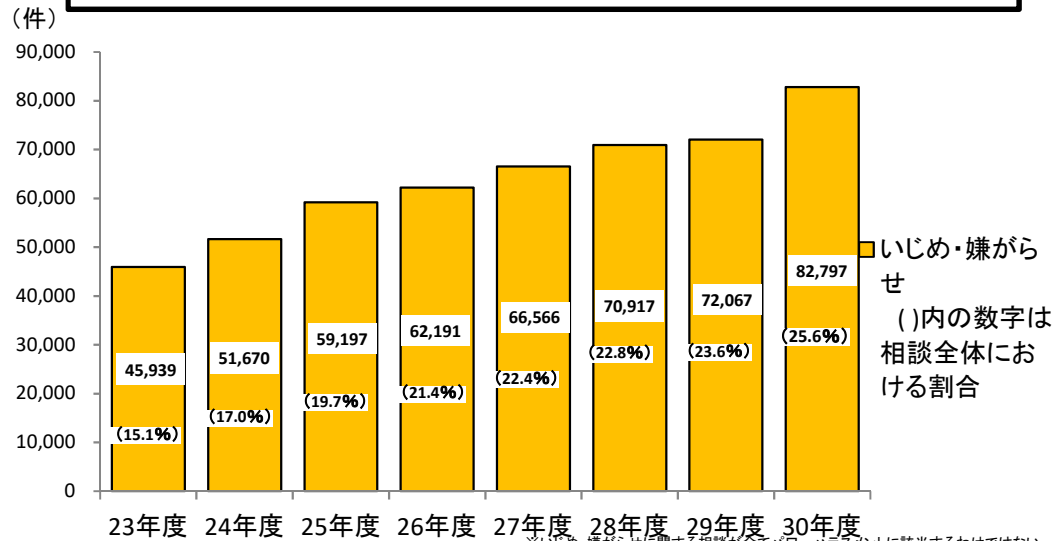
## 5. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 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)



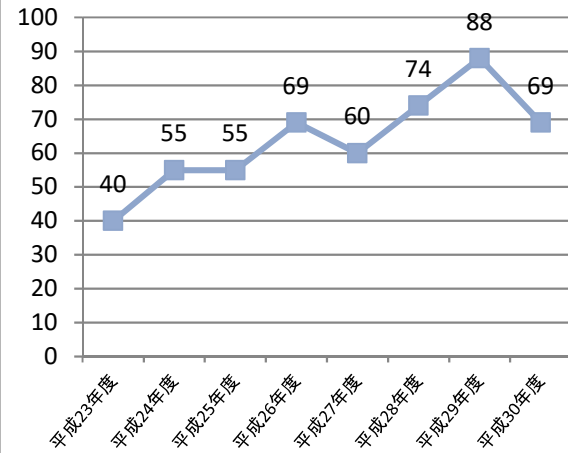
# 職場のパワーハラスメントの現状(1)

**総合労働相談コーナーへのいじめ・嫌がらせの相談件数の推移**  
職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は8万件を超え(H30年度)、7年連続ですべての相談の中でトップ



※いじめ・嫌がらせに関する相談が全てパワーハラスメントに該当するわけではない  
出典:「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省・令和元年6月)

**「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を主な出来事とする精神障害の支給決定件数**

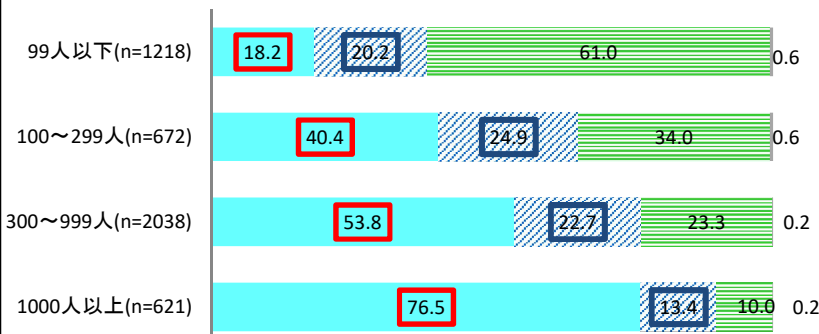


(出典:「過労死等の労災補償状況」(平成26~29年度)  
「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」(平成23~25年度))

## パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況(従業員規模別)

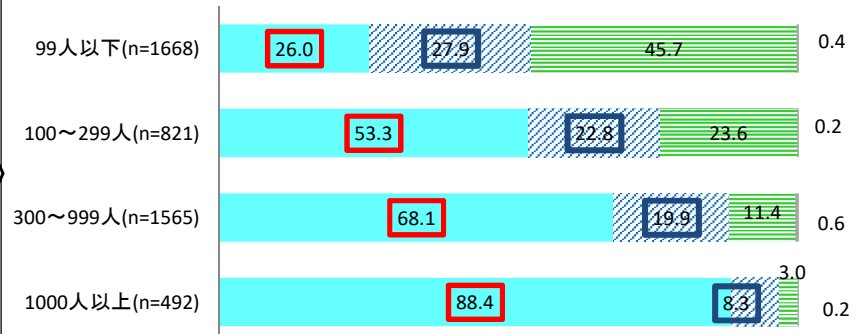
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。

【平成24年度実態調査】



(出典:「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成24年度、28年度))

【平成28年度実態調査】

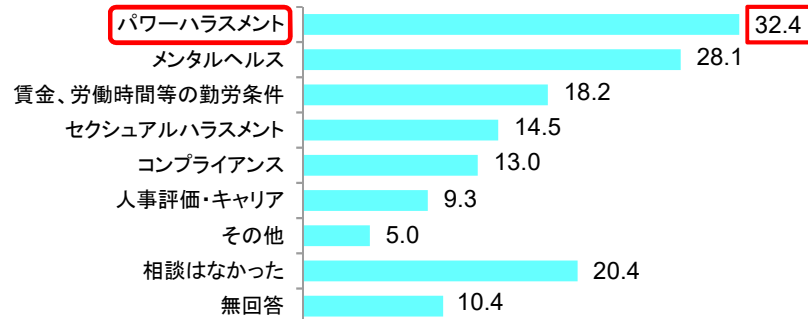


■実施している ■現在実施していないが、取組を検討中 ■特に取組を考えていない ■無回答

## 職場のパワーハラスメントの現状(2)

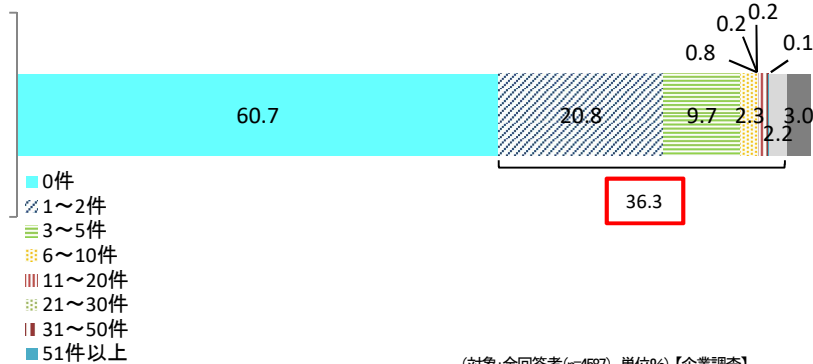
- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント(32.4%)が最も多い。
- 過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。
- 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。

図1 従業員から相談の多いテーマ(上位2項目)(複数回答)



(対象: 相談窓口を設置している企業(n=3365)、単位%)【企業調査】

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

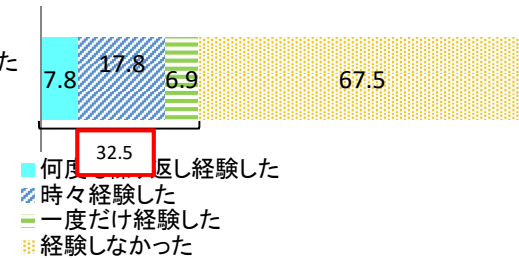


(対象: 全回答者(n=487)、単位%)【企業調査】

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】

パワーハラスメントを受けたことがある(n=10000)



【平成24年度実態調査】

パワーハラスメントを受けたことがある(n=9000)



(対象: 全回答者、単位%)【従業員調査】

## 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)

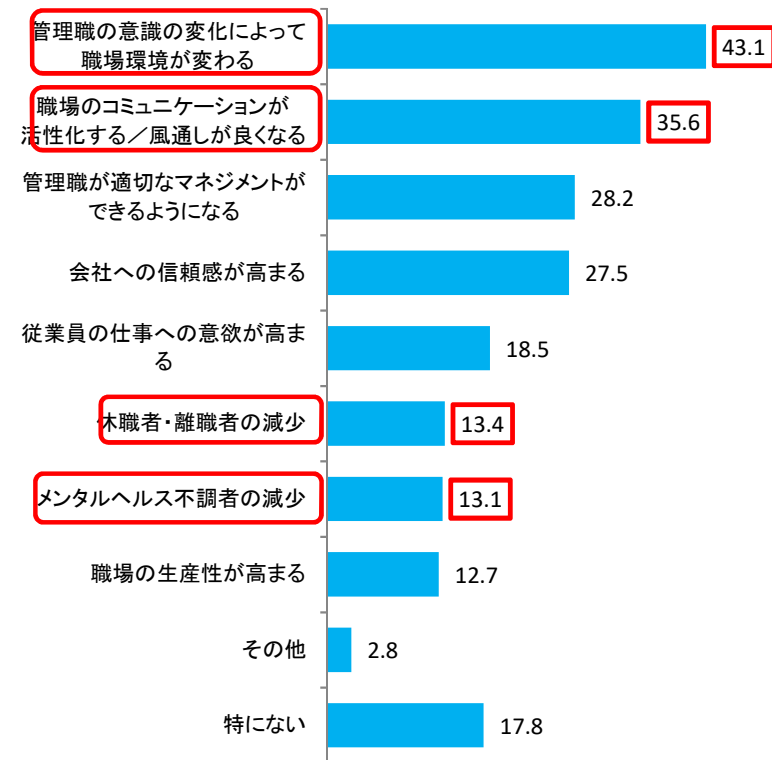
パワーハラスメントに関する相談が3年前と比べ増加(または変わらない)理由としては、「パワーハラスメントに対する関心が高まった」が最も高く、「職務上のストレスが増加している」が続いている。



(対象:「パワーハラスメントに関する相談があり、以前(3年前)と比べて増加している」または「パワーハラスメントに関する相談があり、以前(3年前)と変わらない」と回答した企業(n=1322、単位%)【企業調査】)

### 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)

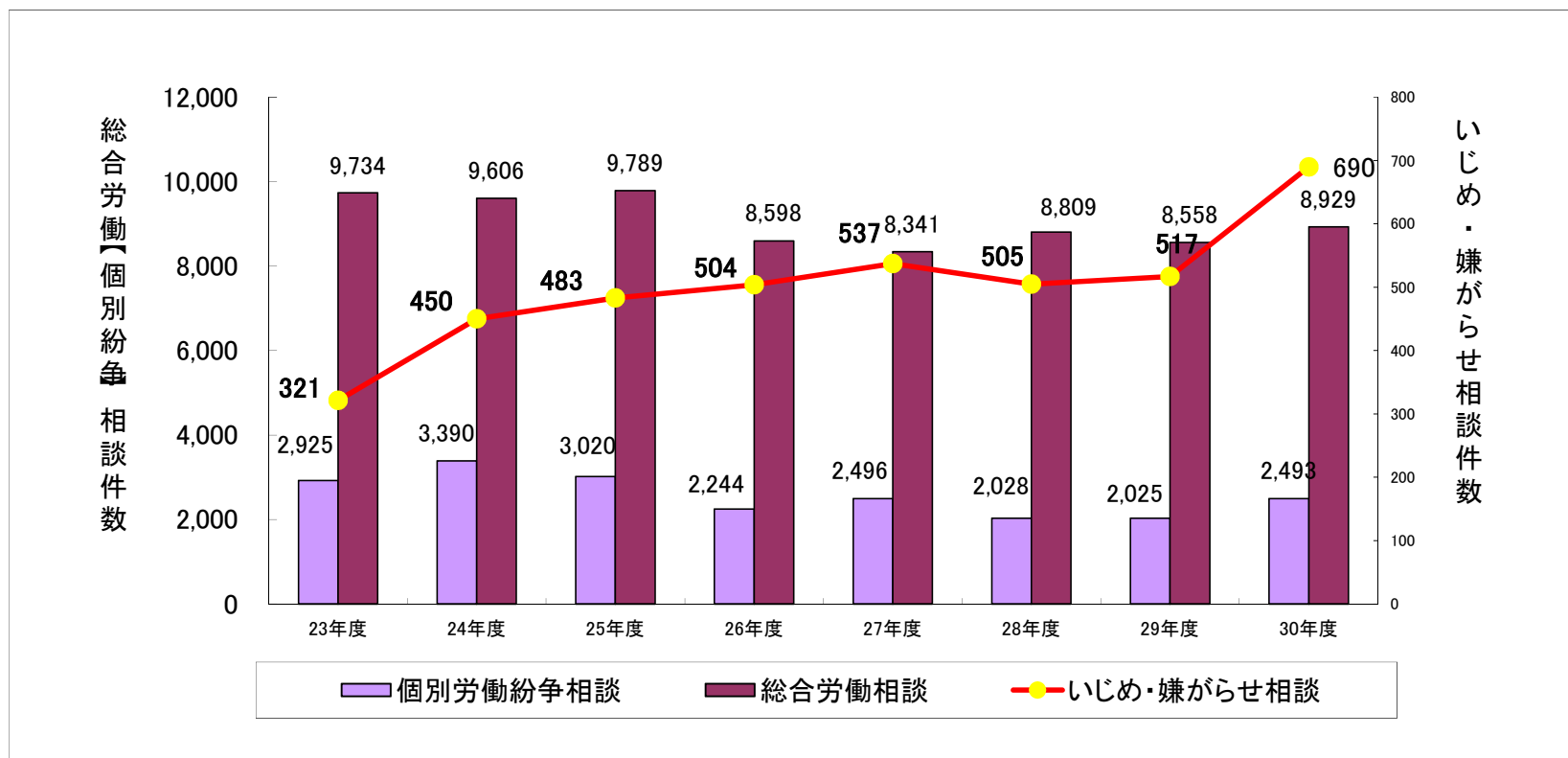
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果がみられる。



(対象:パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(n=2394)、単位%)【企業調査】)

## 総合労働相談コーナーへの相談件数

「職場のいじめ・嫌がらせ」に関する相談は、増加傾向にあり、5年連続で、すべての相談の中でトップとなった。



※個々の労働者と事業主との間の紛争を円滑に解決するための「個別労働紛争解決制度」には、幅広い労働問題を対象とする「総合労働相談」、解決に向けた助言を求められた場合に行う労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に紛争調整員会に委任して行う「あっせん」の3つの方法があります。

資料出所：沖縄労働局雇用環境・均等室

## 総合労働相談コーナーへの相談事例

労働局が取り扱った相談事例では、暴力、傷害、暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視、仕事を与えない等の相談があった。

### 身体的苦痛を与えるもの(暴力、傷害等)

- 上司から肩を小突かれる
- 上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る
- 書類を投げつけられた

### 精神的苦痛を与えるもの(暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等)

- 客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」
- 「仕事が遅い！これぐらいもできないのか」「こんな仕事30分でできるのに……」
- 「仕事していない。会社への貢献なし」「使えない奴」
- 部下への非難を言うミーティングを上司が行ったケース
- ロッカー室冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる
- 仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」「いつ辞めるの」
- 舌打ちされる。書類を机に叩き付け威嚇
- 同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言

### 社会的苦痛を与えるもの(仕事を与えない等)

- 社員旅行参加を拒絶される
- 回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によばれない
- 雑用ばかり指示される。自己都合退職を強要

※ 「業務上の指導である」ケースと「言葉による暴言」と主張されるケースの境界線がなかなか判断できない。

## パワーハラスメントが及ぼす影響

- 労働者

⇒ 仕事への意欲や自信の喪失、心の健康の悪化。うつ病などを発病した場合、労災補償の対象となることがある。→近年精神事案の労災請求増加

- 企業

⇒ 行為が組織的に行われていたり、社内の問題を放置していたなどの場合には、企業も法的責任を問われることがある(不法行為責任や安全配慮義務違反など)。

## パワーハラスメントによる損失は甚大

パワーハラスメントは、被害者だけでなく、加害者、企業にも影響を与え、企業にもたらす損失は想像以上に大きい

被害者に与える影響	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 士気の低下</li><li>◆ パフォーマンスの悪化</li><li>◆ メンタル不調： うつ病、パニック障害、PTSD等</li></ul>
加害者への影響	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 懲戒処分</li><li>◆ 法的責任： 名誉棄損、人格権侵害等</li></ul>
企業がこうむる影響	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 問題解決に至るまでの時間・労力・コスト</li><li>◆ 職場風土の悪化 →業績低迷、人材流出</li><li>◆ 法的責任： 職場環境配慮義務違反等</li><li>◆ 企業のイメージダウン、信頼失墜</li></ul>

## 法施行前の責任について

人格権侵害に対する法的責任

(1) 使用者に対する責任追及

### ① 債務不履行責任

使用者は、労働者が労働するにあたり「その生命、身体等の安全の確保」をしよう配慮する義務があり(労契法5条)、その具体的内容の一つとして、労務遂行に関連して労働者の人格的尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が労働者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務があると解される(福岡セクハラ事件・福岡地裁判決平4.4.16労判607号。事案は使用者責任を肯定した事案)。また、セクハラについては、雇用機会均等法11条1項により使用者に職場環境配慮義務が認められる。

使用者がこれらの義務を怠るときは債務不履行責任を問うことができる。したがって、いじめ・セクハラ等の人格権侵害に対し職場環境配慮義務違反の債務不履行責任を問うことができる場合には、使用者に対し、損害賠償や人格権侵害行為の中止措置を請求できるし、実行者の処分や配置換え、再発防止策等を講じるよう要求しうる。

### ② 使用者責任

上司や同僚らによるいじめやセクハラなどの人格権の侵害行為が「事業の執行について」行われた場合には、使用者は民法715条に基づいて、被害者に対して損害賠償義務を負う。

### ③ 不法行為責任

人格権の侵害行為を使用者自身が行ったと評価される場合には、使用者自身が不法行為責任(民法709条)を負う。

(2) 個人に対する責任追及

当該いじめ行為を行った加害者である上司や同僚が個人で不法行為責任(民法709条)を負うことは当然である。

相談者は、まず「自分をいじめた上司が許せない。」と訴える。次に、会社に訴えたのに、それを放置していた、見て見ぬふりをしていた会社も許せない。

特に、重篤な健康被害が出ている場合や自殺(未遂)の場合には、家族が当該いい目を行った上司を許せないという。



## 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）

※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

- 【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 の相談件数は約7千件(H29年度)と高水準にとどまる。

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／しない行為例
- ▶ 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

##### ・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

※ 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。

- 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。

(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に、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。

# 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

## ①身体的な攻撃(暴行・傷害)の裁判例

○同僚や上司による殴打や足蹴りなど(アジア航測事件・大阪地判H13.11.9、エールフランス事件・千葉地判H6.1.26 ヨドバシカメラほか事件・東京地判H17.10.4)

○工具による頭部の殴打(航空自衛隊事件・静岡地浜松支判H23.7.11)

○針のついたボールを投げつけたり、ガムを吐く(日本土建事件・津地判H21.2.19)

○シンナーの撒布(東京都ほか(警視庁海技職員)事件・東京高判H22.1.21)

12月から5月にかけて扇風機の風を当て続ける(日本ファンド(パワハラ)事件・東京地判H22.7.27)

## ②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)の裁判例

○他の従業員の面前で名指しで「お前やっただろ」等の横領行為の共犯者であるかの発言(クレジット債権管理組合等事件・福岡地判H3.2.13)

○上司ら3名が「何であなたがここに来たんだよ」「ハルマゲドンが来た」等々の発言を執拗に繰り返し、ナイフを振り回しながら「今日こそ切ってやる」などと脅すようなことを言う(川崎市水道(いじめ自殺)事件・横浜地川崎支判H14.6.27)

○冷やかす・からかい、嘲笑・悪口、他人の前で恥辱・屈辱を与える、「死ねよ」「殺す」等の発言・メール(誠昇会北本共済病院事件・さいたま地判H16.9.24)

○仕事振り等に対して突然一方的に非難したり、何とか不快感をあらわにするといった態度を繰り返す(天むす・すえひろ事件・大阪地判H20.9.11)

### ③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)の裁判例

○教師がそれまで担当していた授業、クラス担任等一切の仕事を外された上、何らかの仕事も与えられないまま4年半にわたって別室に隔離され、さらに5年あまりにわたって自宅研修(松陰学院事件・東京高判H5.11.12)

○他の従業員からホワイトボードに「永久欠勤」と書かれたり、名前を消されたり、他の従業員らに背中を向ける形の座席(壁に面した机)への移動を命じられる(国際信販事件・東京地判H14.7.9)

○共産党ないしはその同調者を「不健全分子」として、職場の内外において徹底的に監視し、調査体制を固め、他の従業員からの遮断、文化・体育行事からの排除と徹底的孤立化をはかり職

### 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)の裁判例

○英文レポートの翻訳業務について、業務上の必要性の認められない業務を原告の能力を無視して命じた(日本老人福祉財団事件・東京地判H13.3.16)

○教育訓練として就業規則の写しを命じること(JR西日本事件・大阪高判H21.5.28)

○バス運転手の接触事故を理由としてなされた過酷な炎天下における約1か月の除草作業命令(神奈川中央交通事件・横浜地判H11.9.2)

## 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)の裁判例

○配転の打診を拒否した者に対して、約1年間仕事をさせず、同僚に仕事の話させない  
(ネスレ日本事件・神戸地判H6.11.4)

○組合結成後、担当業務を取り上げて、トレイ掃除、チラシ配布等を命じて元の職場にもどさなかった (東京教育図書事件・東京地判H4.3.30)

○新経営方針に積極的に協力しなかった勤続30年以上の課長職にあった者を受付業務へ配転(バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件・東京地判H7.12.4)

## ⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)の裁判例

○家屋の賃貸借に関わる大家とのトラブルについて、家主との和解等を強要  
(ダイエー事件・横浜地判H2.5.29)

○ひげ(イースタン・エアポートモータース事件・東京地判S55.12.15)、**頭髪**(東谷山家事件・福岡地小倉支判H9.12.25)、**結婚指輪**(名古屋労基署長(中部電力)事件・名古屋高判H19.10.31)

## 企業、労働組合の取組①予防するために

### 予防するために

- トップのメッセージ
  - 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
  
- ルールを決める
  - 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
  - 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
  
- 実態を把握する
  - 従業員アンケートを実施する
  
- 教育する
  - 研修を実施する（従業員を直接指揮監督する管理監督者向け研修・広く従業員の気付きを促す一般従業員向けの研修など）
  
- 周知する
  - 組織の方針や取組について、組織内で共有されるウェブサイトやポスター、会合などあらゆる機会を通じて周知・啓発する

## ハラスメントを受けていると感じたら

### ○記録を取る

いつ(できれば時間も)・どこで(具体的な場所)・だれに・どんな状況で(直接・電話・メール等詳しく、同席した方が居たならその方の氏名)・どのような内容でハラスメントを受けたのかをメモしておいてください。

ICレコーダー等で録音は特に有効です。

最近では、ラインとかSNSで行われる場合もあるので、データを削除せず、保存したり印刷して保管する。

### ○上司等へ相談する。

上司や事業所内にある相談窓口へ速やかに相談を行ってください。状況を見守っていると状況が悪化する可能性があります。

ハラスメントについては、事業所にキチンと相談し、事業所にハラスメントの状況把握・対応してもらうことが基本です。



# 「ハラスメント 防止チラシ」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。

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。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。

「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。

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ①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
- ②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
- ③部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

<セクシュアルハラスメント>

- ④性的な冗談、からかい、質問
- ⑤わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑥その他、他人に不快感を与える性的な言動

<パワーハラスメント>

- ⑦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
- ⑧私的なことに過度に立ち入ること

「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。

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑨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
- ⑩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行為

<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

<パワーハラスメント>

- ⑭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
- ⑮業務上の合理性がなく、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

「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。

<セクシュアルハラスメント>

- ⑯交際、性的な関係の強要
- ⑰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

<パワーハラスメント>

- ⑱暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑲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

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すべての労働者です。

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。

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についても被害者及び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。

# パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

## 改正ポイント1

### パワーハラスメント対策の法制化

～労働施策総合推進法の改正～

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**をすべて満たすものです。

- 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）

※ 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りません。

- 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については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
  - ▶ 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

## パワハラに関するQ&A

### 職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、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」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

### 優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラ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で、例えば、以下の場合も含むとされています。  
・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

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

## 改正ポイント2

# セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上

～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～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます  
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))  
※ セクハラ等を行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます  
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、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します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます  
※ セクハラ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になります。

## 施行時期

### 公布後1年以内の政令で定める日

※パワー・ハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※改正法は令和元年6月5日に公布。

## お問い合わせ先

沖縄労働局 雇用環境・均等室 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

電話番号：098-868-4380

住所：那覇市おもろまち2-1-1那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワー・ハラスメントに関する情報を発信しています。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索

- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索

