



ハラスメント対策関連法について

～職場におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて～



※ 便宜的にパワー・ハラスメントを**パワハラ**、セクシュアル・ハラスメントを**セクハラ**、マタニティ・ハラスメントを**マタハラ**、ケア・ハラスメントを**ケアハラ**、就活生やフリーランス等に対するハラスメントを**就活等ハラ**、顧客や取引先等からのハラスメントを**カスハラ**と表記

ハラスメント対策関連法（概要）

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

◎パワー・ハラスメント防止措置の法制化

→労働施策総合推進法

◎取引先や顧客等からの著しい迷惑行為に

対する望ましい取り組みの明確化

→労働施策総合推進法

◎ハラスメントを行ってはならないとして、

国、事業主、労働者の責務の法制化

→労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

◎ハラスメントの相談を理由とする不利益取り扱いの禁止

→労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法



◆ハラスメント対策関連法の概要

2020年6月1日に施行されるハラスメント対策関連法の概要は以下のとおりです（パワーハラへの措置義務は、中小事業主は2022年3月31日までは努力義務）。

（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。
- 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。

◆ハラスメント対策関連法の概要

(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)

①②④はパワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラ共通。③はセクハラのみ

- ① **セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主およ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。
- 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。
- 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かかわらず、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。

◆事業主、労働者の責務

ハラスメント対策関連法により、**初めて事業主、労働者の責務が規定**されました。

事業主は、職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題※に対する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および求職者を含む**）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行うほか、国の講ずる広報活動、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りません。

また、事業主は、自らもハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（**同**）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りません。

一方、労働者は、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（**同**）に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる雇用管理上の措置（防止措置）に協力するように努めなければなりません。

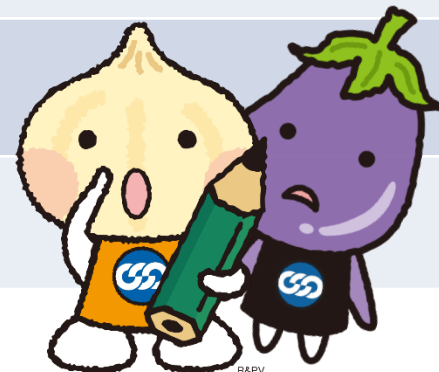
※ ハラスメントに起因する問題の例

職場環境の悪化、職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化や休職・退職、経営的な損失など。



◆ハラスメントの一覧

名称	内容	備考
パワー・ハラスメント (パウハラ)	職場における優越的な関係を背景とした言動	性的指向・性自認に関するハラスメントならびに望まぬ暴露であるアウティングを含む
セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)	職場における性的な言動	
マタニティ・ハラスメント (マタハラ)	職場における妊娠、出産等に関する言動	不妊治療に対する否定的な言動を含む
ケア・ハラスメント (ケアハラ)	職場における育児・介護休業等の制度利用に関する言動	
第三者（就活生やフリーランス等）に対するハラスメント (就活等ハラ)		
第三者（顧客や取引先等）からのハラスメント (カスハラ)		



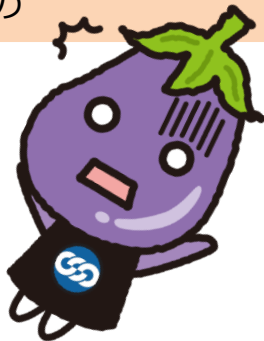
◆パワハラの定義と留意点①

パワハラは、3つの要素（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、③労働者の就業環境が害される）をすべて満たすものとされています。

パワハラ指針には、代表的な言動の種類と、種類ごとに「該当すると考えられる例」が記載されていますが、それらは、裁判例等を参考に2018年3月に取りまとめられた厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書がベースとなっており、極めて極端な例です。

パワハラは、3つの要素

- 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、
 - ③労働者の就業環境が害される
- をすべて満たすもの

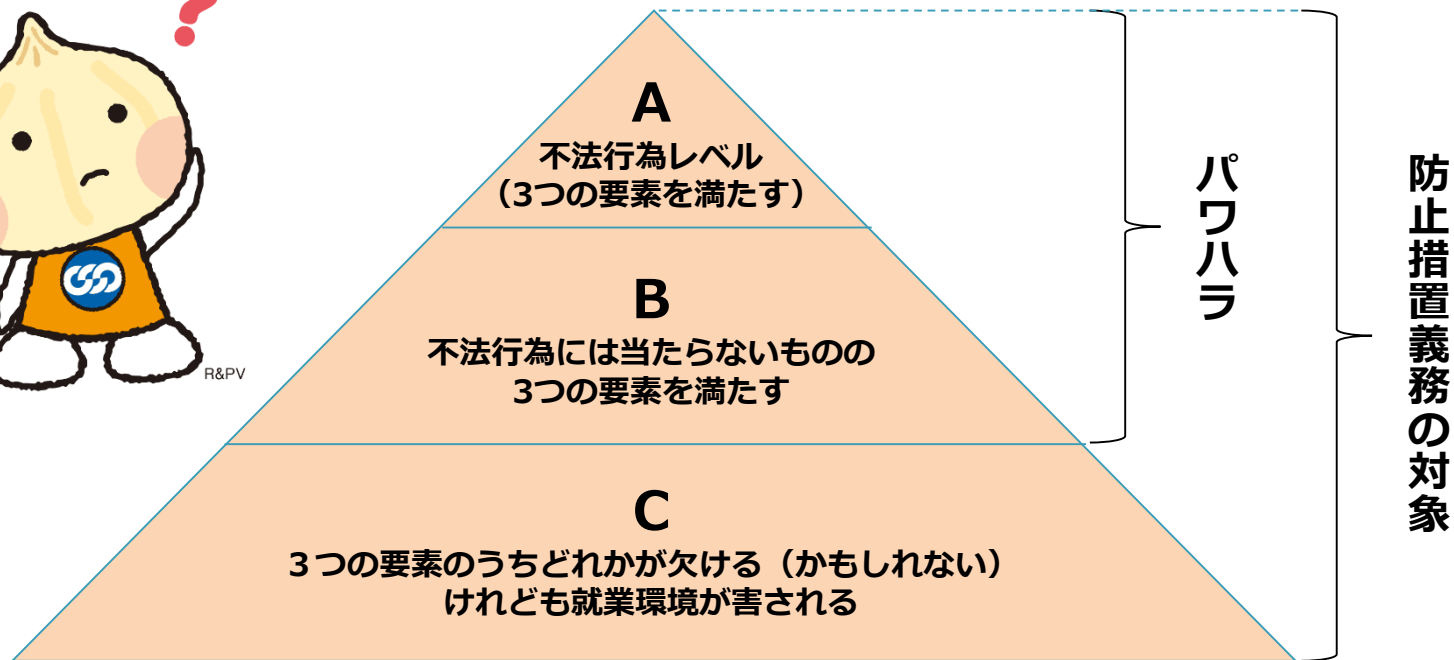


【代表的な言動の種類】

- 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 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）
- 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）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

◆パワハラの定義と留意点②

下図のとおり、言わば、パワハラには不法行為レベル（3つの要素を満たす）= A と、不法行為には当たらないものの3つの要素を満たすもの = B があります。その上で、3つの要素のうちどれかが欠ける（かもしれない）けれども就業環境が害されるもの = C があり、A～Cのすべてが雇用管理上の措置（防止措置）の対象となります。



◆パワハラの定義と留意点③

同じくパワハラ指針にある「該当しないと考えられる例」に当たるようなものであっても、事実確認等を行った結果としてパワハラになり得るものもあります。

そもそもハラスメント対策関連法における雇用管理上の措置（防止措置）の規定は、予防したり、相談があった場合には、実際にハラスメントであるか否かにかかわらず、早期に対処したりすることを事業主の義務とすることを柱とする規定であり、違法なパワハラの判断基準を示すものではありません。



したがって、「該当すると考えられる例」と「該当しないと考えられる例」は、それらをもって雇用管理上の措置（防止措置）の対象が狭く解されることがないように、あくまでも事業主が事実確認や行為者への措置等を行う場合の参考として扱うことが適切です。

いずれにしても、相談者の心身の状況や受け止めなど認識にも配慮しながら丁寧かつ慎重に相談対応および事実確認を行った上で、最終的に3つの要素を満たすかどうかの判断を行うことが重要です。

連合「ハラスメントガイドライン」

名称：ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン

～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～ (2020.1.23連合中執確認)

I. はじめに

→ガイドラインで扱うハラスメントの種類を記載

II. 事業主、労働者の責務

→初めて法律に事業主、労働者の責務が規定されました。

III. 職場の範囲、被害者・行為者の範囲

→就活生に対するハラスメントや顧客からのハラスメントに関する望ましい取り組みについても解説！

IV. 雇用管理上の防止措置 10項目に沿ったポイント

→労働組合の取り組みとして必要なポイントを掲載！

V. パワー・ハラスメントに関する留意点

→パワハラ の定義、行為類型や判断にあたっての留意点を掲載！

VI. 性的指向・性自認に関するハラスメント

雇用管理上講ずべき措置

☆ 3 POINT
性的指向・性自認や病歴、
不妊治療等もプライバシー



ハラスメント防止措置の内容 (労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)		パワハラ	マタハラ ケアハラ	セクハラ
1	ハラスメントの内容と、それを <u>行ってはならない</u> 旨の方針等を明確化し、周知・啓発する	○	○	○
2	行為者への厳正な対処方針と対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する	○	○	○
3	相談窓口をあらかじめ定め、 <u>労働者に周知</u> する	○	○	○
4	相談担当者は、 <u>被害者が相談を委縮する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも配慮しながら</u> 、ハラスメントの発生の恐れや微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする <u>追記例：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</u>	○	○	○
5	その他のハラスメントと一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じる体制を整備する	△	△	△
6	事実関係を迅速かつ正確に確認する <u>追記例：相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも適切に配慮する</u>	○	○	○
7	速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○	○
8	行為者に対する措置を適正に行う	○	○	○
9	事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる	○	○	○
10	業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる	—	○	—
11	労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する	—	△	—
12	<u>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り組みを行う</u>	△	—	—
13	<u>適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取り組みを行う</u>	△	—	—
14	当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する	○	○	○
15	相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行って <u>はならない</u> 旨を定め、周知・啓発する	○	○	○

赤字下線は今回の改正で変更した箇所

○必ず講じる △講じることが望ましい —特に規定なし 27

すべての人が働きやすい環境を実現するためにも 職場点検活動が大切です！

法律ができただけでは職場は変わりません！
法律をいかに職場に定着させることができるかが重要です！

「男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された
『真の多様性』が根付く職場・社会の実現」に向けて

ともにがんばりましょう！

