

1


職場におけるあらゆる ハラスメントを 根絶しよう!



連合
ジェンダー平等・多様性推進局

2

2019年5月29日に「ハラスメント対策関連法[※]」が国会で成立しました。事業主には、セクハラ、マタハラ、ケアハラに加えて、新たにパワハラに関する雇用管理上の措置（防止措置）を講ずることが義務付けられます。2020年6月1日より施行されます！（中小事業主は2022年3月31日までは努力義務）。
 ※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

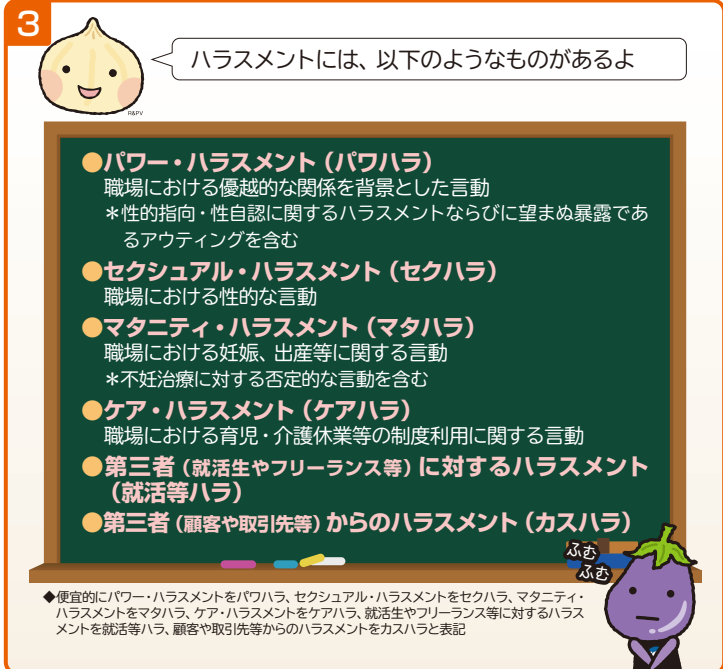


3

ハラスメントには、以下のようなものがあるよ

- **パワー・ハラスメント（パワハラ）**
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れ暴露であるアウトティングを含む
- **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）**

◆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




4

例えば、パワハラは「3つの要素」をすべて満たすものとされているよ

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

不法行為はもちろん、不法行為には当たらなくても「3つの要素」を満たすものはパワハラに該当するよ



5

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラで、それぞれ指針^{※1}があるんだよ

指針どおりに対応すれば大丈夫……？

労働組合として、まずはすべての事業主が防止措置を講ずるよう働きかけ、徹底させていく必要がある。その上で法および指針を上回る取り組みを進めることで、さらなる法整備と、ILO条約^{※2}の批准へとつなげていくことが重要だよ

※1：指針は、ハラスメントの定義や事業主が講ずる防止措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が策定するものです
 ※2：2019年6月に国際労働機関（ILO）の総会でハラスメントに特化した初の国際労働基準となる「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告が採択されました



6

ハラスメントは、被害者に精神的・身体的苦痛を与え、人格や尊厳を侵害するのみならず、当該言動を見聞している周りの者をも不快に感じさせ、就業環境全体を悪化させるものです。まさに人権問題であり、決して行ってはならず、あってはならないものです。

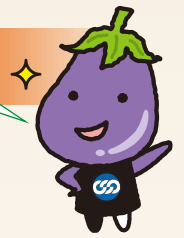
**ハラスメントを根絶し、
だれもが生き生きと働き続けられる就業環境を
職場全体でつくりあげていきましょう！**





ハラスメント対策

チェックしてみよう!



事業主が講じなければならない 雇用管理上の措置(防止措置) 10項目

ハラスメントの各指針で定める雇用管理上の措置(防止措置)は10項目あります。

パワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラ共通です。

(1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容および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を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場における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およ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。

事前の措置として重要

事前の措置として重要

(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 相談への対応のための窓口(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。

事前の措置として重要

(3) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者(被害者)に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

(4) 併せて講ずべき措置

- ⑨ 職場における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、相談への対応または当該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。
- ⑩ 労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたことも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もしくは調停の申請を行ったことまたは調停の出頭の求めに応じたことを理由として、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。

事前の措置として重要

事前の措置として重要

※マタハラ・ケアハラの場合は、「業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること」という項目がもう1つあります。

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)
顧客や取引先等からのハラスメント(カスハラ)
に関する望ましい取り組み

就活等ハラ・カスハラともに パワハラ等と区別することなく適切な対応を

パワハラ指針では、他の事業主が雇用する労働者、取引先やフリーランス、顧客・利用者、就活生を含む求職者、患者、生徒、教育実習生などの第三者が被害者となる「就活等ハラ」、また、逆にそれらの第三者が行為者となる「カスハラ」については、雇用管理上の措置(防止措置)の対象ではないものの、同措置も参考にするなどして取り組むことが望ましいとされています。

就活等ハラ・カスハラともにパワハラ等と区別することなく一体的・一元的な対応を事業主に求める必要があります。



雇用管理上の措置(防止措置) 実効性確保のために

雇用管理上の措置(防止措置)義務の実効性確保のため、厚生労働大臣または都道府県労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告の仕組みがあります。

なお、勧告にしたがわない場合は企業名公表が行われます。また、報告徴収に応じない、または虚偽の報告を行った場合は過料に処せられます。



2020.3

日本労働組合総連合会(連合)

総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局