



連合「ハラスメント対策の労働組合の取り組み」

～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～



2026年1月



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

※ 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、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントを求職者セクハラ、顧客や取引先等からのハラスメントをカスハラと表記

目次

はじめに

労働組合の取り組みポイント

I. 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント（P.7～）

- (1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
- (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) 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
- (4) 職場におけるカスタマー・ハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置
- (5) 併せて講ずべき措置
求職活動等におけるパワー・ハラスメントに類する行為等に関して行うことが望ましい取り組み
- (6) 他の事業主への協力
- (7) 職場におけるカスタマー・ハラスメント防止のための望ましい取り組み
- (8) 自ら雇用する労働者以外の者に対するカスタマー・ハラスメント防止のための望ましい取り組み

ハラスメント対策ガイドライン

II. ハラスメント対策関連法の概要（P.37～）

III. 本ガイドラインで扱うハラスメント（P.40～）

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 1. ハラスメントの一覧 | 5. マタハラの定義 |
| 2. パワハラの定義と留意点 | 6. ケアハラの定義 |
| 3. 性的指向・性自認に関するハラスメント | 7. 求職者セクハラの定義 |
| 4. セクハラの定義 | 8. カスハラの定義 |

IV. 事業主、労働者の責務（P.57～）

V. 職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等（P.58～）

- 1. 職場の範囲
- 2. 被害者・行為者の範囲
- 3. 雇用管理上の措置（防止措置）

はじめに

- ◆ 2025年6月に成立した「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等の一部を改正する法律」により、**職場におけるハラスメントを行ってはならないことを明確にしたうえで、社会における規範意識醸成に取り組むことを国の責務としたほか、カスハラ対策、求職者へのセクシュアル・ハラスメント対策が事業主に義務づけられました。**（2026年10月より。）
- ◆ 2019年6月21日には、国際労働機関（ILO）第108回総会（スイス・ジュネーブ）において、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ています。
- ◆ 労働組合として**法を上回る取り組みを進めることで、さらなる法整備と、条約の批准へとつなげていくことが重要**となります。
- ◆ **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、当該言動を見聞き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、あつ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くことが必要です。

労働組合の取り組みポイント

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

労働組合は、事業主（民間企業に限らず地方自治体や学校等も対象）が雇用管理上の措置（防止措置）のすべての項目を講ずることはもちろん、望ましい取り組みと一体的・一元的に対応をはかるよう（望ましい取り組みについても同措置と同様に行うよう）求める必要があります。それらにあたっては、労使協議や安全衛生委員会等の場を活用するとともに、アンケート調査やヒアリング等を行うことが有効です。

なお、パワハラに限らず、すべてのハラスメントに共通して、そもそもの原因や背景となる要因を解消することが重要であり、コミュニケーションの活性化や円滑化（定期的な面談やミーティング、労働者のスキルアップや管理監督者のマネジメント研修など）、また、適正な業務目標の設定と業務体制の整備（長時間労働のは是正、職場環境や組織風土の改善など）、求職者セクハラ防止にあたっては性的役割分担意識に基づく言動をなくしていくこと、カスハラ防止にあたってはハラスメントの発生の原因や背景となつた商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーション不足などが把握された場合には、その改善をはかるよう併せて求める必要があります。



I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

事業主の責務

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ

- 職場におけるカスハラを行ってはならないことやカスハラに起因する問題に対して雇用する労働者の関心と理解を深める
- 当該労働者が他の事業主が雇用する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、国の講ずる広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努める
- 事業主自らも、カスハラ問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払う。

<ポイント>

- 雇用する労働者に対し、他の事業主が雇用する労働者に対してカスハラを行ってはならないことやカスハラに起因する問題に対して雇用する労働者の関心と理解を深めるための研修等を実施する。
- カスハラを行ってはならないという社会的規範意識情勢のため、国の講ずる広報・啓発活動に積極的に協力する。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ

（ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・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。

＜ポイント＞

※主語を事業主として記載

- 自らが雇用する労働者に限らず、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、**相手がだれであってもハラスメントを行ってはならない旨を行動指針や就業規則等に明記する（禁止行為と位置付ける）**。
- その上で、管理監督者を含むすべての労働者を対象に、**定期的に研修・講座等を開催**したり、パンフレット等を作成・配布したりするなどの方法によりそれらの周知・啓発を行う。
- なお、周知・啓発にあたっては、ハラスメントを行ってはならないことと併せて、ハラスメントに起因する問題（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）に対する労働者の関心と理解の促進をはかる。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

求職者セクハラ

（ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発）

- ①求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの内容および求職活動等におけるセクシュアル・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。

<ポイント>

- 求職活動等におけるハラスメントを行ってはならない旨を行動指針や就業規則等に明記する（禁止行為と位置付ける）。
- その上で、管理監督者を含むすべての労働者を対象に、定期的な研修・講座等の開催や、パンフレット等の作成・配布、ホームページ等によりそれらの周知・啓発を行う。
- 求職者に対してもホームページやパンフレットなどの広報手段やセミナーや説明会の場を活用して周知する。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

カスハラ

（ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発）

- ①職場におけるカスタマー・ハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する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。

<ポイント>

- カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、管理監督者を含むすべての労働者を対象に、定期的な研修・講座等の開催や、パンフレット等の作成・配布、ホームページ等によりそれらの周知・啓発を行うとともに、社会に対して発信する。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ

（行為者への対処方針の明確化と周知・啓発）

- 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。

求職者セクハラ

（行為者への対処方針の明確化と周知・啓発）

- ②求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに係る性的な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。

＜ポイント＞

- **自らが雇用する労働者がハラスメント（求職者セクハラを含む）を行った場合に厳正に対処する旨を、就業規則や関連規程等に定める。**
- **その上で、管理監督者を含むすべての労働者を対象に、定期的に研修・講座等を開催したり、パンフレット等を作成・配布したりするなどの方法によりそれらの周知・啓発を行う。**

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

カスハラ

（行為者への対処方針の明確化と周知・啓発）

②職場におけるカスタマー・ハラスメントの内容および対処の内容を、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

<ポイント>

- サービス・接客等における問題や顧客とのコミュニケーション不足などの改善をはかるとともに、接客等における慣行の見直しなどの職場環境の改善や組織風土の見直しを行う。
- カスハラの対処の内容は各事業主が労働者の状況等の実態に応じて定める。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

求職者セクハラ

（求職活動等に関するルールの明確化と求職者等への周知・啓発）

- ③労働者に対して面接時間および場所の指定、実施体制ならびにやり取りに用いるSNSの種類の指定その他の求職者等と面談等を行う際の規則を定め、周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

<ポイント>

- 社外にいる求職者等に対しては、面接等に関する留意事項をホームページやパンフレットなどの広報手段やセミナーや説明会の場を活用して周知等すること。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ

（相談窓口の設置）

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。

カスハラ

（相談窓口の設置）

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。職場における他のハラスメントの相談窓口と一体的に設置することも考えられる。

<ポイント>

- 相談窓口の担当者をあらかじめ定めるとともに、**体制として整備**する。
- 内部の体制に加えて、必要に応じて外部の専門機関と連携する。
- 相談窓口では、パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラに関する**相談を一元的に受け付ける**ようにする。ただし、セクハラの場合は被害者の大多数が女性であり、また、マタハラの場合は女性が対象であるため、被害者が相談しやすいように専門の担当者を配置するなどの工夫を行う。
- その上で、管理監督者を含むすべての労働者を対象に、**定期的に研修・講座等を開催**したり、パンフレット等を作成・配布したりするなどの方法により相談窓口の周知を行う。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

求職者セクハラ

（相談窓口の設置）

④相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。

<ポイント>

- 求職者セクハラについても、あらかじめ相談窓口を設置し、ホームページやポスター等により社会的に発信する。求職者等は人事担当者への相談をためらうことを見越されたため、相談窓口に人事担当者以外を指定することも検討する。また、教育機関などの外部の相談窓口についても周知を行う。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラ

（相談への適切な対応）

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。

<ポイント>

- 相談窓口では、ハラスメントが実際に発生している場合だけでなく、**発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合も含めて幅広く相談に応じて、迅速かつ適切に対応する。**
- とりわけ**パワハラについては、3つの要素を満たさないような場合であっても幅広く相談に応じる（「Ⅱ 2.パワハラの定義と留意点」参照）。**
- 相談窓口では、**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、また、意向に沿いながら丁寧かつ慎重に相談に応じる。**
- 特にセクハラの場合は、いわゆる**二次被害（相談者が相談担当者の言動などによってさらに被害を受けること）を防止するように徹底する。**
- 相談窓口と人事部門が連携できる体制を構築するとともに、具体的な対応方法を記したマニュアルを整備する。
- **相談担当者を対象に、定期的に研修・講座等を開催する。**

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

求職者セクハラ

（相談への適切な対応）

⑤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。

<ポイント>

- 求職者等から、顧客、取引の相手方、施設の利用者等の事業主が行う事業に関する者による求職活動等におけるセクハラに類する相談があった場合には適切な対応を行う。
- **求職活動等を行う大学生や専門学生が所属する教育機関の関係者から情報提供があつた場合には連携し適切な対応を行う。**

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラ

（事実確認）

⑤事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

求職者セクハラ

（事実確認）

⑥事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

＜ポイント＞

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、求職者セクハラ、カスハラ

- 相談窓口では、**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、また、意向に沿いながら丁寧かつ慎重に事実確認を行う。**
- 相談者が行為者の報復をおそれて、行為者や相談担当者に**迎合的な言動等を行ってしまう場合もあり得ることに十分に留意する**（事後に被害者が行為者にメールを送るなどの迎合的言動等が必ずしも「ハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならない」）。
- 事実確認が困難な場合等は、各都道府県労働局に調停の申請を行う、あるいは他の中立な第三者機関に紛争処理を委ねる。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

＜ポイント＞※続き

- なお、ハラスメントの行為者が他の事業主が雇用する労働者または他の事業主の場合、**セクハラの場合は新たに法に盛り込まれた内容にもとづき**、また、カスハラの場合は、必要に応じて他の事業主に事実確認への協力を求める。逆に、**協力を求められた場合には誠実に応じることとし、それを理由として相手方との契約を解除する等の不利益取扱いを行わない旨**をあらかじめ行動指針等に定める。
- 必要に応じて、労働組合も話し合いに介入することを検討する

カスハラ

- **必要に応じて、周囲の労働者からも事実関係を聴取したり、個人情報の保護に関する法律を遵守し、録音・録画等の客観的な証拠を確認する。**可能な場合には行為者からも事実関係を聴取する。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラ

（被害者への措置）

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。

<ポイント>

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ

- 被害者の意向を確認した上で、被害者と行為者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、被害者の労働条件等の不利益の回復、管理監督者または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。
- 各都道府県労働局に調停の申請を行う、あるいは他の中立な第三者機関に紛争処理を委ねる場合は、それらにしたがった措置を被害者に講ずる。カスハラの場合は事案の内容や状況に応じて担当者の変更や複数人で対応する。
- 求職者セクハラについては、被害者と行為者を引き離す対応、行為者の謝罪または人事担当者が相談対応する。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

求職者セクハラ

（被害者への措置）

⑥求職活動等におけるセクシュアル・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。

<ポイント>

求職者セクハラ

- 被害者と行為者を引き離す対応、行為者の謝罪または人事担当者が相談対応する。。
- 各都道府県労働局に調停の申請を行う、あるいは他の中立な第三者機関に紛争処理を委ねる場合は、それらにしたがった措置を被害者に講ずる。

カスハラ

- 事案の内容や状況に応じて、管理監督者が被害者に代わって対応すること、被害者と行為者を引き離すための配置転換、**担当者の変更や複数人で対応**すること、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等。
- 暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については警察に通報する。
- 各都道府県労働局に調停の申請を行う、あるいは他の中立な第三者機関に紛争処理を委ねる場合は、それらにしたがった措置を被害者に講ずる。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラ

（行為者への措置）

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。

<ポイント>

- 就業規則や関連規程等にもとづき、行為者に対して懲戒等の処分を行う。併せて、被害者と行為者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。
- 各都道府県労働局に調停の申請を行う、あるいは他の中立な第三者機関に紛争処理を委ねる場合は、それらにしたがった措置を行行為者に講ずる。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

求職者セクハラ

（行為者への措置）

⑧求職活動におけるセクシュアル・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。

<ポイント>

- 就業規則や求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに関する規定にもとづき、行為者に対して懲戒等の処分を行う。併せて、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪等の措置を講ずる。
- 各都道府県労働局に調停の申請を行う、あるいは他の中立な第三者機関に紛争処理を委ねる場合は、それらにしたがった措置を行行為者に講ずる。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラ

（再発防止）

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。

求職者セクハラ

（再発防止）

⑧改めて求職活動等におけるセクシュアル・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。

<ポイント>

- **行動指針や就業規則、関連規程等を総点検し、必要に応じて見直した上で、管理監督者を含むすべての労働者を対象に、改めて研修・講座等を開催したり、パンフレット等を配布したりするなどの方法によりそれらの再周知・啓発を行う。**
- **結果的にハラスメントが発生した事実が確認できなかつた場合**（ハラスメントには該当しないが就業環境が害される事案が発生した場合を含む）**であつても同様の措置を講ずる。**

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（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

＜ポイント＞※続き

- なお、ハラスメントの行為者が他の事業主が雇用する労働者または他の事業主の場合、**他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求める**。逆に、協力を求められた場合には誠実に応じることとし、それを理由として相手方との契約を解除する等の不利益取扱いを行わない旨をあらかじめ行動指針等に定める。**カスハラの行為者が他の事業者が雇用する労働者または他の事業主である場合には、必要に応じて再発防止に向けた協力を求める。**

カスハラ

- 接客等における慣行の見直しなどの職場環境の改善や組織風土の見直しを行う。**カスハラの行為者が他の事業者が雇用する労働者または他の事業主である場合には、必要に応じて再発防止に向けた協力を求める。**。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（4）職場におけるカスタマー・ハラスメントへの対応の実効性を確保する
ために必要なその抑止のための措置

カスハラ

（悪質なカスハラへの対処方針の明確化と体制整備）

⑨労働者に対して過度な要求を繰り返すなど特に悪質なカスハラへの対処方針を定め
労働者に周知し、方針に定めた対処を行うための関係部門間の連携等の体制を整備
すること。

<ポイント>

- 各業法等による定めがある場合など、業種・業態等により必要な対応が異なる場
合があることに留意しつつ、それぞれの状況に応じた方針を定める。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（5）併せて講ずべき措置

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ

（プライバシー保護）

⑩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。

求職者セクハラ

（プライバシー保護）

⑪求職活動等におけるセクシュアル・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。

カスハラ

（プライバシー保護）

⑩職場におけるハラスメントに係る相談者等の情報は当該相談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。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（5）併せて講ずべき措置

＜ポイント＞

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、求職者セクハラ、カスハラ

- 相談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ことに十分に留意する。**特に**性的指向・性自認**に関しては、当人からカミングアウトがあった際に、**善意か悪意か**に関係なく**同意なしに暴露（アウティング）**してしまわないように厳重に取り扱う。
- 必要な事項を記載したマニュアルを整備し、相談担当者はそれにもとづいて対応する。また、その内容について、**相談担当者を対象に、定期的に研修・講座等を開催する。**
- 相談窓口において必要な保護措置を講じていることを、管理監督者を含むすべての労働者を対象に、**定期的に研修・講座等を開催**したり、パンフレット等を作成・配布したりするなどの方法により周知を行う。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（5）併せて講ずべき措置

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラ

（不利益取扱いの禁止）

⑪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。

求職者セクハラ

（不利益取扱いの禁止）

⑪労働者が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。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（5）併せて講すべき措置

<ポイント>

パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラ

- 労働者が「ハラスマントに関して相談したこと」、「事実確認等の雇用管理上講すべき措置（防止措置）ならびに望ましい取り組みに協力したこと」、「都道府県労働局に、相談したこと、紛争解決の援助を求めたこと、調停の申請を行ったこと、調停の出頭の求めに応じたこと」を理由として、**解雇その他不利益取扱いを行わない旨**を就業規則や関連規程等に定める。
- その上で、管理監督者を含むすべての労働者を対象に、**定期的に研修・講座等を開催**したり、パンフレット等を作成・配布したりするなどの方法によりそれらの周知を行う。
- なお、過去在籍していた労働者が調停の出頭の求めに応じた場合にも当人にとって不利益となるような取扱いは行わない旨を行動指針等に明記する

求職者セクハラ

- 求職者等が相談あるいは相談対応に協力した場合に、**内定取消などの対応を行わない旨**を行動指針や募集・採用要項等に明記し、社会的に発信する。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

求職活動等におけるパワー・ハラスメントに類する行為等に関して行うことが望ましい取り組み

求職者セクハラ

（不利益取扱いの禁止）

- ①求職活動等におけるパワハラ、マタハラおよびケアハラについて、雇用する労働者の求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主自身の言動についても必要な注意を払う。
- ②求職活動等におけるパワハラに類する行為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。
- ③求職者から求職活動等におけるパワハラに類する行為等に関する相談があった場合には、必要な対応を行うこと。
- ④求職者等に対するSOGIに関連するハラスメントやカミングアウトの禁止またはアウティングを強要・禁止することに対して適切な対応を行う。
- ⑤求職者等から、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に關係する者による求職活動におけるカスタマー・ハラスメントに類する相談があった場合には、適切な対応を行うこと。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

求職活動等におけるパワー・ハラスメントに類する行為等に関して行うことが望ましい取り組み

<ポイント>

- 求職活動等におけるパワハラ、マタハラおよびケアハラを行ってはならない旨を行動指針や就業規則等に明記する。
- 求職者等に対するSOGIに関連するハラスメントやカミングアウトの禁止またはアウティングを強要・禁止することについて行動指針や就業規則に明記する。
- 相談窓口を設置し、すべての労働者を対象に、定期的な研修・講座等の開催や、周知・啓発を行う。
- 相談窓口の担当者をあらかじめ定めるとともに、体制として整備する。
- ホームページやポスター等により社会的に発信する。
- 相談窓口に人事担当者以外を指定することも検討する。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（6）他の事業主への協力

カスハラ

- ⑪事業主は他の事業主からの雇用管理上の措置への協力の求めに応じなければならない。また協力を求められたことを理由に、当該事業主との契約を解除するなどの不利益な取り扱いを行うことは望ましくない。
- ⑫他の事業主からの協力の求めに応じて、事実確認に協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取り扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。職場におけるカスハラが生じたことが確認できた場合、事業主は就業規則等にもとづき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずることが望ましい。

＜ポイント＞

- **他の事業主から協力を求められたことを理由として、不利益な取り扱いを行わない旨を就業規則や関連規定等に定める。**
- **労働者が他の事業主からの協力の求めに応じて、事実確認に協力したことを理由として、不利益な取り扱いを行わない旨を就業規則や関連規定等に定め、労働者に周知・啓発する。**
- **他の事業主から協力を求められたことを理由として、不利益な取り扱いを行わない旨を就業規則や関連規定等に定める。**
- **労働者が他の事業主からの協力の求めに応じて、事実確認に協力したことを理由として、不利益な取り扱いを行わない旨を就業規則や関連規定等に定め、労働者に周知・啓発する。**

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（7）職場におけるカスタマー・ハラスメント防止のための望ましい取り組み **カスハラ**

- ⑪労働者が自社の商品やサービスを理解し、顧客等への対応力の向上を図るために研修等の取り組みを行うこと。
- ⑫労働者が顧客等への理解を深めるために必要な取り組みを行うこと。
- ⑬労働者や労働組合の参画のもと（1）～（4）の防止措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討のためのアンケート調査や意見交換等の実施。
- ⑭同じ業種・業態等の複数の事業主が一体となって業種・業態等における被害の実態や業務の特性などを踏まえた必要な取り組みを行う。
- ⑮労働者が取引の相手方に対してカスハラを行う場合もあることから、事業主は当該事業主が雇用する労働者が、他の事業主が雇用する労働者に対する言動について必要な注意を払うとともに、事業主自らと労働者も、他の事業主が雇用する労働者に対する言動について必要な注意を払う。また、他の事業主が雇用する労働者に対してカスハラを行ってはならない旨の方針を明確化することが望ましい。

<ポイント>

- **商品やサービス・顧客等の立場や心理等を理解するための定期的な研修を実施するとともに、対応マニュアルを整備する。**
- **防止措置の運用状況の把握のために積極的に関与する。**
- **同じ業種・業態が連携した情報の共有や対応方針の検討、業界全体での顧客向
けメッセージの発信などを行う。**

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（7）職場におけるカスタマー・ハラスメント防止のための望ましい取り組み

＜ポイント＞※続き

- **他の事業主が雇用する労働者に対してカスハラを行ってはならない旨の方針を明確化**し、すべての労働者を対象に、**周知・啓発**を行うとともに、社会に対して発信する。

I . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿った事業主に求めるべきポイント

（8）自ら雇用する雇用する労働者以外の者に対するカスタマー・ハラスメント防止のための望ましい取り組み

カスハラ

⑯職場における個人事業主やフリーランスに対して、他の事業主が雇用する労働者が職場におけるカスタマー・ハラスメントを行ってならない方針を明確化することが望ましい。また職場における個人事業主やフリーランスからカスハラに類する相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行う。

＜ポイント＞

- **カスハラには毅然とした態度で対応し、働き方に関わらず職場で働く人を保護する旨の方針を明確化し、すべての労働者を対象に、周知・啓発を行うとともに、社会に対して発信する。**
- **相談窓口の担当者をあらかじめ定めるとともに、体制として整備する。**

ハラスメント対策 ガイドライン

II. ハラスメント対策関連法の概要

ハラスメント対策関連法の概要は以下のとおりです

(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。

II. 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。

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。

II. ハラスメント対策関連法の概要

NEW

(4) ハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法）

①はカスハラ・求職者セクハラ共通。

① 職場におけるハラスメント等に関する国、事業主、労働者、顧客等（カスハラのみ）の責務の明確化

- ✓ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために啓発活動を行うことが国の責務として明確化
- ✓ 事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うことが明記

② カスタマー・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

- ✓ ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、②社会通念上許容される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。

③ カスタマー・ハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け

- ✓ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ✓ 相談体制の整備・周知
- ✓ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

④ 求職者セクハラを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け

- ✓ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ✓ 相談体制の整備・周知
- ✓ 発生後の迅速かつ適切な対応

III. 本ガイドラインで扱うハラスメント

1. ハラスメントの一覧

名称	内容	備考
パワー・ハラスメント (パワハラ)	職場における優越的な関係を背景とした言動	求職者等、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) NEW	職場における育児・介護休業等の制度利用に関する言動	
求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント (求職者セクハラ) NEW	求職活動等における事業主が雇用する労働者による性的な言動	
顧客や取引先等からのハラスメント (カスハラ)	職場における顧客等の社会通念上許容される範囲を超えた労働者の就業環境を害す言動	顧客等からの性的指向・性自認に関するアウティングやカミングアウトの強要や禁止も含む

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

2. パワハラの定義と留意点

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、代表的な言動の類型と、類型ごとに「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



【代表的な言動の類型】

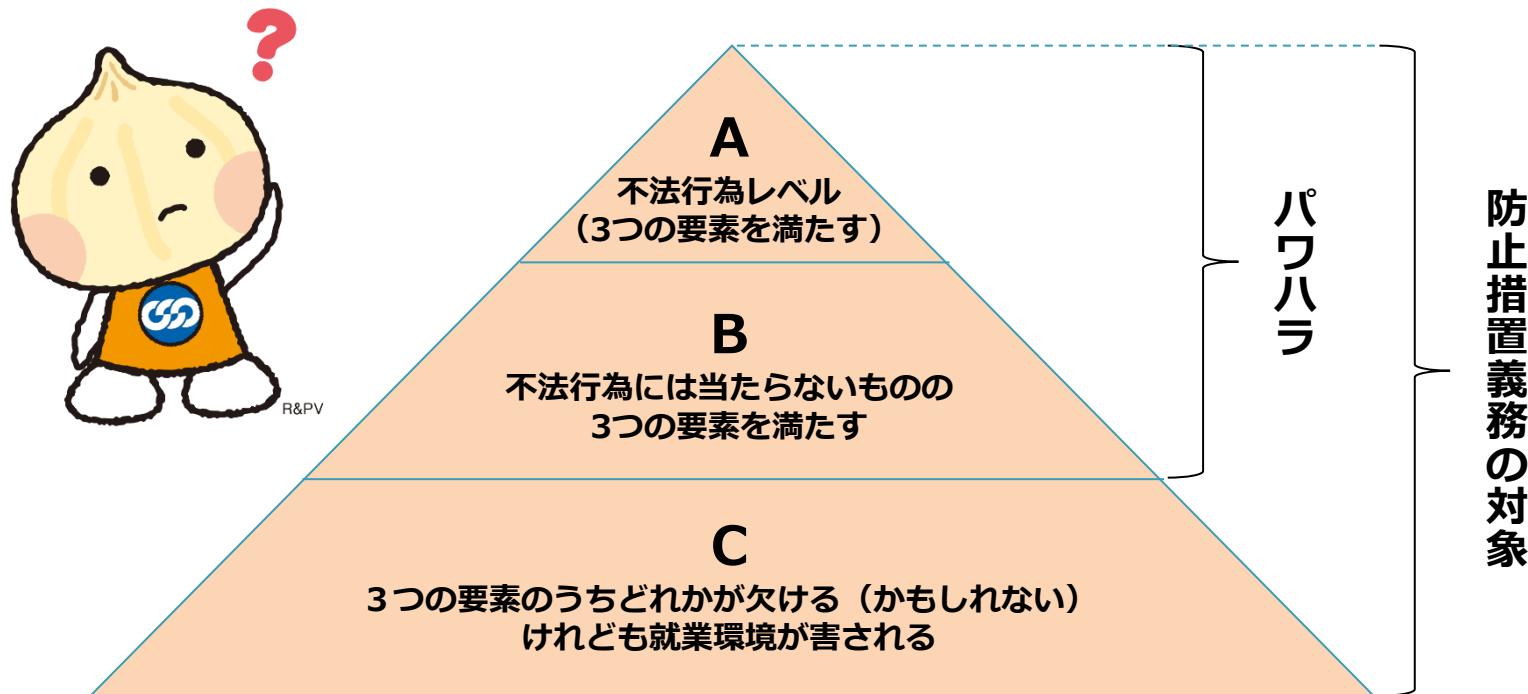
- 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫・名譽棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

※商品の買い取り強要等（事業主が労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させる行為）に関連する言動（いわゆる自爆営業）も、3つの要素を全て満たす場合には、職場におけるパワー・ハラスメントに該当します。

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

2. パワハラの定義と留意点

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、不当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。



III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

2. パワハラの定義と留意点

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、相談者的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。

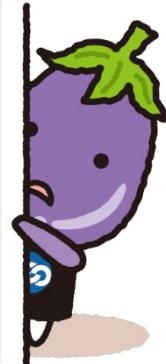
III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

2. パワハラの定義と留意点 要素① 「優越的な関係を背景とした」

～パワハラ指針の抜粋～

「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目指し、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



《留意点》

- 職務上の地位に限らず、年齢や経験年数等にもとづく人間関係や、専門知識
 - ・保有情報など、広範かつ様々な優位性が含まれること。
- 同僚や部下から、あるいは先輩・後輩間も対象となり得ること。
- 集団による行為に限らないこと。

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

2. パワハラの定義と留意点 要素② 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」

～パワハラ指針の抜粋～

「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

この判断にあたっては、様々な要素※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。

※ 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

《留意点》

- 一回性のものか繰り返されるものかは関係ないこと。
- 「経営上の理由」は必ずしも理由とはならないこと。
- 長期間にわたるものか短期のものかは関係ないこと。
- 被害者に「問題行動」がある場合でも、関連規程等にもとづいて懲戒等の処分を行うこととハラスメントは、基本的に別問題であること。



III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

2. パワハラの定義と留意点 要素③ 「労働者の就業環境が害される」

～パワハラ指針の抜粋～

「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。

この判断にあたっては、「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。

《留意点》

- 「平均的な労働者の感じ方」が一つの基準ではあるものの、相談者的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あること。
- 例えば、上司が特定の部下にパワハラを行っていて、周りの部下に対しても見せしめ的に行っている場合（特定の部下へのパワハラ行為の際に、周りの部下をも対象とする言動（例：どいつもこいつも）が含まれていた場合）は、部下全員がパワハラの被害者となり得ること。

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

2. パワハラの定義と留意点 要素③ 「労働者の就業環境が害される」

《留意点》 ※続き

- 安全性が確保できそうにない場合、あるいは、例えばすでにケガ等をしている場合に服装（ヒールやパンプス等）や外見等を強制することはパワハラとなり得ること（なお、同じ職務に従事していて同じ状況で同じ仕事をしている場合に、例えば女性のみに服装や外見等を強制（眼鏡の着用の禁止など）することは男女雇用機会均等法の趣旨に反することが、国会審議で明らかにされている）。

石川優実@#KuToo署名中

2019年11月19日 参議院厚生労働委員会

○国務大臣（加藤勝信君）一部の企業で女性のみに眼鏡の着用を禁止しているという、そういう報道がなされたことは承知をしているところであります。ただ、なかなか個々のケースについて一概には言い難いというふうに思います、いろんな、安全上、眼鏡掛けちゃいけないとか。ただ、そうであれば、それは男性、女性問われないということになるんだろうというふうに思いますので、男女雇用機会均等法の趣旨に照らせば、同じ職務に従事して同じ状況で同じ仕事をしている少なくとも男女において、男性はよくて女性が駄目だというのは、これは趣旨に合っていないというふうに思います。

- 性的指向・性自認、性別、障がいの有無、年齢、外国人であることなど、様々な属性に関する言動は、当事者や当事者と関係を有する者がいることを行為者が認識している場合にはパワハラになり得ること。なお、当事者等がいなかつたとしても、あるいは、いる場合で行為者が認識していなかつたとしても、そのような言動を見聞きして就業環境が害される場合には、パワハラではないにしても雇用管理上の措置（防止措置）の対象となり得ること。

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

3. 性的指向・性自認に関するハラスメント

性的指向・性自認に関するハラスメントおよび望まぬ暴露であるアウティングもパワハラであり、また、顧客から労働者へのSOGIハラはカスハラとして、また求職者等に対するSOGIハラもそれぞれ雇用管理上の措置（防止措置）の対象となります。管理監督者を含むすべての労働者を対象に、それらの問題に関する認知と防止に向けた理解促進をはかることが重要であり、その際、性的指向・性自認に関する用語を含めた基礎知識と併せて、具体的な事例等も周知する必要があります。

特に性的指向・性自認に関する相談には、職場における課題だけでなく、プライベートも含めた様々な要素が複合的に絡んでいる場合があります。また、相談にはカミングアウトが伴うことが多いので、いわゆる二次被害を生じさせないように、厳重かつ適切なプライバシー保護が求められます。

労働組合としても、当事者からのカミングアウトを受けた場合には、本人の意向や情報の共有範囲※を具体的に確認するなど、プライバシーの問題には特に留意する必要があります。

※どの範囲まで、あるいはだれと共有してもよいのか

なお、職場における当事者等の把握が困難な場合においても、12～13人に1人はLGBT当事者であると言われています。また、それ以外の人たちも差別やハラスメントを受ける可能性があります。このような前提で職場全体の課題として取り組むことが重要です。

※ 性的指向・性自認に関するハラスメントの実態や具体的な対策等については、連合「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」参照。

連合

性的指向及び性自認（SOGI）に関する
差別禁止に向けた取り組みガイドライン

～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～

2017年11月
(Ver.3 2018年7月23日改訂)
日本労働組合総連合会

連合

III. 性的指向・性自認に関する基盤調査に関する実態
「どのくらしきらか職場環境に差別・性別差別の存在がある必要
調査」(2016年7月「英語版」)と「性別差別の実態調査」(以下「基盤調査」という)は、いわゆる「LGBT」であるかしないかに関わらず、何れかが実施された対象に向けて調査を実施したものですが、それでも8%が自分をいわゆる「LGBT」等であると答えていました。民法企業の調査でも同じく8%程度であるとの結果が出ています。この数字になると、12人中1人は「LGBT」当事者に当たる計算になります⁴⁾。つまり、12人中1人は「LGBT」であると言えます。性別差別の実態調査によると社会的な見解を抱く人は、どのような状態を抱いていると言えます。

2. いわゆる「LGBT」だけが性的指向・性自認に関する当事者ではない
もうひとつの重要な点は、性的指向や性自認に関する問題を抱える人は、いわゆる「LGBT」の他、当事者は限らないということです。「LGBT」であると自らしていなさい、「LGBT」ではないが、性別差別の問題で困っている当事者もいるのです。たとえば、「LGBT」ではないが、性別差別の問題で困っている人がいるのです。そのため、性的指向や性自認に関する差別やハラスメントを受ける可能性はどちらかどんどあると言えます。

特に、「ホモネクタ」「レズネクタ」などのハラスメントは、「男としさ」「女らしさ」の観察から外れている。ないのは、どのようにして職場に受け止められた場合に起つてくる問題である。「男らしさ」「女らしさ」で「色色るい」「なんなんだから危険ない」「うね」等のジョークで扱われる問題がハラスメントにならうのも珍しいのです。そのため、性的指向や性自認に関する差別やハラスメントはあらゆる職場で起こり得る問題であると言えます。

3. 性的指向・性自認に関する基盤やハラスメントの実態

(1) 性別差別・ハラスメントに関するデータ
過去調査では、8割以上の人が職場における「SOGIに関する差別をなくすべきである」と答えています⁵⁾。しかし一方で、3割の人が「職場の性別・性差」が「LGBT」であった場合に「嫌な」と答えています。これを基づけるように、実際には「LGBT」問題のハラスメントを行なった現職の職員の有無については、2割以上が「ある」と回答しています。性別差別の問題などは、性別差別の問題は「ある」と回答する人が多いのです。つまり、身近に「LGBT」の人があると言ふところの人にとっては、ハラスメントを始めと差別的攻撃的行為を約4割が見聞きしたと答えていることに注意が必要です。さらにNPO法人色色グバーシティが実施した「LGBT」当事者等、性的マイノリティに対する調査においては、当事者の約6割が「職場の中で差別の行動を見聞きしたことがある」と回答していました。性別や性のマイノリティなどから、専門の職種相手に抱いた3人に2人が自身を抱えた経験があり、専門者の約4割が性別による差別や性差別に悩んでいたと回答しているとの統計⁶⁾もあり、労働安全衛生の観点からも詳説があると言えます。

⁴⁾ 左利きの人や、血液型がAB型の人と同じくらいの割合です。
⁵⁾ 一般社団法人社会的差別サポートセンター、2015.『より合いホットライン平成26年度報告書』

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

3 . 性的指向・性自認に関するハラスメント

性的指向・性自認に関する主な用語の解説

L G B T 法連合会「報道ガイドライン」から引用

LGBT : Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender(トランスジェンダー) の頭文字をとった言葉。性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがある。

性自認 (Gender Identity) : 自分の性別をどのように認識しているかを示す概念。俗に「心の性」と呼ばれることがある。

性的指向 (Sexual Orientation) : 恋愛や性的関心がどの対象の性別に向かうか向かないかを示す概念。恋愛・性愛の関心が異性に向かう異性愛(ヘテロセクシュアル)、同性に向かう同性愛(ホモセクシュアル)、男女両方に向かう両性愛(バイセクシュアル)などがある。俗に「好きになる性」と呼ばれることがある。

アウティング (Outing) : 本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと。

カミングアウト (Coming-out) : 自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること。

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

4. セクハラの定義

セクハラ指針では以下のように定義されています。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは

職場において行われる性的な言動に対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るもの（**対価型セクシュアル・ハラスメント**）と、当該的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（**環境型セクシュアル・ハラスメント**）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれるもの**である。また、被害を受けた者（被害者）の**性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントも、本指針の対象となるもの**である。



III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

4. セクハラの定義

「性的な言動」の例

- ①**性的な内容の発言**：性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど。
- ②**性的な行動**：性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつな図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為など。



「性的な言動」および「就業環境が害される」の判断基準

- 「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、**労働者の主観**を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客觀性が必要。
- 具体的には、セクシュアル・ハラスメントが、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「**平均的な女性労働者の感じ方**」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「**平均的な男性労働者の感じ方**」を基準とすることが適当。

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

5. マタハラの定義

マタハラ指針では以下のように定義されています。



職場におけるマタニティ・ハラスメントとは

職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のものがある。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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。

イ その雇用する女性労働者の労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業その他の**妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動**により就業環境が害されるもの（制度等の利用への嫌がらせ型）

□ その雇用する女性労働者が**妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動**により就業環境が害されるもの（状態への嫌がらせ型）

職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)妊娠、出産等に関する否定的な言動（**不妊治療に対する否定的な言動を含め**、他の女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該女性労働者に直接行わない言動も含む）をいい、単なる自らの意思の表明を除く）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土や、(ii)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあると考えられる。

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

6. ケアハラの定義

ケアハラ指針では以下のように定義されています。

職場におけるケア・ハラスメントとは

職場における育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する**制度等の利用に関する言動**により就業環境が害されるものがあること。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、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。

育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」の就業環境が害されることです。



★制度等～育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間の短縮措置、始業時刻変更等の措置、介護のための所定労働時間の短縮措置



III. 本ガイドラインで扱うハラスメント

5. マタハラの定義／6. ケアハラの定義

マタハラ・ケアハラの事由、行為者、行為類型は以下のとおりです。

	事由	行為者	行為類型
制度等の利用への嫌がらせ型	①利用の請求等をしたい旨を相談した	上司	解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等をしないように言う（※1）
	②利用の請求等をした		解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等を取り下げるよう言う（※1）
	③利用した		解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（※2）
	①利用の請求等をしたい旨を伝えた	同僚	繰り返し又は継続的に請求等をしないように言う（※1）
	②利用の請求等をした		繰り返し又は継続的に請求等を取り下げるよう言う（※1）
	③利用した		繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（※2）
嫌がらせ型 状態への	妊娠した、出産した、つわり等による 労働能率の低下等、就業制限により就 業できない	上司	解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（※2）
		同僚	繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（※2）

※1 客観的にみて、労働者の制度等の利用が阻害されるものが該当

※2 客観的にみて、労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で看過できない支障が生じるようなものが該当

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

6. 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント（求職者セクハラ）の定義

均等法施行規則や求職者セクハラ指針では以下のように定義されています。

求職者等とは

【改正均等法第13条第1項】

「求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの」



【均等法施行規則】

- 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者
- 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

求職活動等とは

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指しSNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれる。また、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限らない。

【求職活動の例】

企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

III . 本ガイドラインで扱うハラスメント

7. カスハラの定義

カスハラ指針では以下のように定義されています。

職場におけるカスタマー・ハラスメントとは

職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される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

顧客等とは

顧客（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある潜在的な顧客も含む。）、取引の相手方（今後取引する可能性のある者も含む。）、施設の利用者（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等の施設を利用する者をいい、今後利用する可能性のある者も含む。）その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指し、例えば、以下の者等が含まれる。

- ・事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者
- ・事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者
- ・取引先の担当者　・企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者
- ・施設・サービスの利用者及びその家族
- ・施設の近隣住民

IV . 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※に対する労働者の关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关心と理解を深め、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关心と理解を深め、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。

またカスハラについては、顧客等の責務としてカスハラに対する关心と理解を深め、労働者に対する言動が当該労働者の就業環境を害することのないよう、必要な注意を払う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。



V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

1．職場の範囲

例えばパワハラの通達では…

「職場」には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、出張先、業務で使用する車中及び取引先との打ち合わせの場所等も含まれるものであること。なお、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当する。その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行うことのこと。

例えばセクハラ・マタハラの通達では…

「職場」には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店（接待の席も含む）、顧客の自宅（保険外交員等）の他、取材先（記者）、出張先及び業務で使用する車中等も含まれるものであること。なお、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当する。その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行うことのこと。

整理すると…

【職場の範囲に該当し得る通常就業している場所以外の場所の例】

出張先、業務で使用する車中、取引先との打ち合わせ場所※

勤務時間外の「懇親の場」、事業主が提供する宿舎、通勤時間中 など

※ 取引先との打ち合わせ場所については、行為者が取引先の労働者等の場合はパワハラではなくカスハラとなるため、留意が必要。



V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

1．職場の範囲

カスハラ指針では…

「取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する」とされています。

求職者セクハラ指針では…

求職活動等とは求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれるとされています。なお、SNS 等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれる。また、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限らないとされています。

(求職活動等の例)

- ・企業の採用面接への参加
- ・企業の就職説明会への参加
- ・企業の雇用する労働者への訪問
- ・インターンシップへの参加
- ・教育実習、看護実習等の実習の受講



V. 職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

2. 被害者・行為者の範囲

被害者・行為者の範囲は以下のとおりです。

	パワハラ	セクハラ	マタハラ	ケアハラ	求職者 セクハラ	カスハラ
被害者	自らが雇用する労働者（派遣労働者、内定者を含む）				求職者その他 これに類する者	自らが雇用する労働者（派遣労働者、内定者を含む）
行為者	事業主、自らが雇用する労働者（派遣労働者、内定者を含む）、他の事業主が雇用する労働者、取引先、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	事業主、自らが雇用する労働者（派遣労働者、内定者を含む）、他の事業主が雇用する労働者、取引先、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	自らが雇用する労働者（派遣労働者、内定者を含む）	自らが雇用する労働者（派遣労働者、内定者を含む）	自らが雇用する労働者（派遣労働者、内定者を含む）、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者など	顧客等（取引の相手方、施設・サービスの利用者およびその家族等を含む）

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

2．被害者・行為者の範囲

<被害者の範囲>

雇用管理上の措置（防止措置）の対象となるのは、あくまでも**自らが雇用する労働者（派遣労働者、内定者を含む。以下同じ）のみ**です。

就活セクハラについては、「**求職者その他これに類する者**」とされており、**事業主が行うOB OG訪問や説明会等の活動に参加する者や教育課程において行われる教育実習や看護実習等を受ける者が対象**です。

<行為者の範囲>

同じく雇用管理上の措置（防止措置）では、**パワハラの場合は事業主、自らが雇用する労働者、セクハラの場合はそれらに加えて、他の事業主が雇用する労働者、取引先、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対象となり得**ます。なお、マタハラとケアハラの場合は、**自らが雇用する労働者のみ**です。

求職者セクハラの場合は、事業主、自らが雇用する労働者、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者が対象となり得ます。

カスハラの場合は、顧客（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある潜在的な顧客も含む。）、取引の相手方（今後取引する可能性のある者も含む。）、施設の利用者（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等の施設を利用する者をいい、今後利用する可能性のある者も含む。）その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指し、例えば、以下の者等が含まれます。

- ・事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者
- ・事業主の行う事業に関するが掲載している広告の内容等に関し問い合わせをする者
- ・取引先の担当者
- ・企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者
- ・施設・サービスの利用者及びその家族
- ・施設の近隣住民

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

3．雇用管理上の措置（防止措置）

（下線部は事前の措置として重要）

各指針で定める雇用管理上の措置（防止措置）は各指針で定められています。

パワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラ

（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。

（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。

（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。

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

3．雇用管理上の措置（防止措置）※続き

(下線部は事前の措置として重要)

パワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラ

(4) 併せて講すべき措置

- 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す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。

※ 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。

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

3．雇用管理上の措置（防止措置）※続き

求職者セクハラ

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

- ①求職活動等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求職活動等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。
- ③求職活動等におけるルールをあらかじめ明確化し、これを労働者および求職者等に周知・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

- ④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。
- ⑤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。

（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

- ⑥事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑦求職活動等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求職者等（被害者）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑧求職活動等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。

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

3．雇用管理上の措置（防止措置）※続き

求職者セクハラ

⑨改めて求職活動等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）併せて講すべき措置

⑩求職活動等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、その旨を労働者および求職者に対して周知すること。

⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講す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。

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

3．雇用管理上の措置（防止措置）※続き

求職活動等におけるパワー・ハラスメントに類する行為等に関して行うことが望ましい取り組み

- ①求職活動等におけるパワハラ、マタハラおよびケアハラについて、雇用する労働者の求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主自身の言動についても必要な注意を払う。
- ②求職活動等におけるパワハラに類する行為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。
- ③求職者から求職活動等におけるパワハラに類する行為等に関する相談があった場合には、必要な対応を行うこと。
- ④求職者等に対するS O G I に関連するハラスメントやカミングアウトの禁止またはアウティングを強要・禁止することに対して適切な対応を行う。
- ⑤求職者等から、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係する者による求職活動におけるカスタマー・ハラスメントに類する相談があった場合には、適切な対応を行うこと。

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

3．雇用管理上の措置（防止措置）※続き

カスハラ

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

- ①職場におけるカスタマー・ハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する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職場におけるカスタマー・ハラスメントの内容およびあらかじめ定めた職場におけるカスタマー・ハラスメントの対処の内容を、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。
職場における他のハラスメントの相談窓口と一体的に設置することも考えられる。
- 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。

（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事案にかか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改めて職場におけるカスタマー・ハラスメントに関する方針を周知・啓発し、必要な場合には、職場におけるカスタマー・ハラスメントの発生の原因や背景となった商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などの改善をはかる等の再発防止に向けた措置を講ずること。

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

3．雇用管理上の措置（防止措置）※続き

カスハラ

（4）職場におけるカスタマー・ハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置

⑧労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処の方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者へ周知するとともに、当該方針において定めた対処を行うことができる体制を整備しなければならない。

（5）併せて講すべき措置

⑨職場におけるカスタマー・ハラスメントにかかる相談者等・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カスタマー・ハラスメントにかか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カスタマー・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す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。

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

3．雇用管理上の措置（防止措置）※続き

カスハラ

（6）他の事業者への協力

- ⑪事業主は他の事業主からの雇用管理上の措置への協力の求めに応じなければならない。また協力を求められたことを理由に、当該事業主との契約を解除するなどの不利益な取り扱いを行うことは望ましくない。
- ⑫他の事業主からの協力の求めに応じて、事実確認に協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取り扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。職場におけるカスハラが生じたことが確認できた場合、事業主は就業規則等にもとづき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずることが望ましい。

（7）職場におけるカスタマー・ハラスメント防止のための望ましい取り組み

- ⑬労働者が自社の商品やサービスを理解し、顧客等への対応力の向上を図るために研修等の取り組みを行うこと。
- ⑭労働者が顧客等への理解を深めるために必要な取り組みを行うこと。
- ⑮労働者や労働組合の参画のもと（1）～（4）の防止措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討のためのアンケート調査や意見交換等の実施。
- ⑯同じ業種・業態等の複数の事業主が一体となって業種・業態等における被害の実態や業務の特性などを踏まえた必要な取り組みを行う。

V．職場の範囲、被害者・行為者の範囲、雇用管理上の措置（防止措置）の項目等

3．雇用管理上の措置（防止措置）※続き

カスハラ

⑯労働者が取引の相手方に対してカスハラを行う場合もあることから、事業主は当該事業主が雇用する労働者が、他の事業主が雇用する労働者に対する言動について必要な注意を払うとともに、事業主自らと労働者も、他の事業主が雇用する労働者に対する言動について必要な注意を払う。また、他の事業主が雇用する労働者に対してカスハラを行ってはならない旨の方針を明確化することが望ましい。

（8）自ら雇用する雇用する労働者以外の者に対するカスタマー・ハラスメント防止のための望ましい取り組み

⑰職場における個人事業主やフリーランスに対して、他の事業主が雇用する労働者が職場におけるカスタマー・ハラスメントを行ってならない方針を明確化することが望ましい。また職場における個人事業主やフリーランスからカスハラに類する相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行う。

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。

