



The production of this publication has been funded by the European Union through the programme "Promoting women's economic empowerment at work through responsible business conduct in G7 countries (WE EMPOWER).

この資料は EU の資金提供による WE EMPOWER プログラムによって作成されました。

ハラスメントの根絶に向けて
今日から考え、取り組みましょう



日本労働組合総連合会(連合)

世界標準のハラスメント 対策ガイドブック



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
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>



はじめに

「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約（ILO 第190号条約）」は、あらゆる暴力とハラスメントを根絶するため、2019年6月に開催されたILO100周年記念の総会で採択され、2021年6月25日に発効しました。

条約の適用範囲は、「契約上の地位にかかわらず働く人々」も対象とし、第三者も含めた具体的な対策を講ずることを求めていることに加えて、各加盟国に対して、「暴力とハラスメントを法的に禁止する」ことを求めています。

一方で、国内に目を向けると、2020年6月より「ハラスメント対策関連法」が施行され、事業主には、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメントに加えて、新たにパワー・ハラスメント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づけられました。

しかし、国内法には禁止規定がなく、被害者・行為者の範囲が限定的であり、条約と比較すると十分な内容とはいえません。

このリーフレットを通じて、国内法と第190号条約を理解し、暴力やハラスメントのない職場環境づくりを進め、日本政府が第190号条約を批准するための取り組みの一助にいただければ幸いです。

最後に、リーフレット作成に多大なるご協力をいただきました、木下徹郎弁護士、中村優介弁護士、新村響子弁護士に心より感謝申し上げます。

2021年9月

日本労働組合総連合会

INDEX

日本でもこんなにたくさん起きているハラスメント!!	P4
条約制定で、仕事の世界の暴力およびハラスメント根絶へ	P6

対策について

対策1	あらゆるハラスメントを見逃さない!	P8
対策2	「禁止規定」を設けよう!	P10
対策3	教育研修を実施しよう!	P12
対策4	相談窓口をつくろう!	P14
対策5	ジェンダー・ハラスメント対策をしよう!	P16
対策6	SOGIハラ対策をしよう!	P18
対策7	就活セクハラ対策をしよう!	P20
対策8	カスハラ対策をしよう!	P21
対策9	DV対策をしよう!	P22
対策10	レイシャル・ハラスメント対策をしよう!	P23
対策11	ストレスチェック・メンタルヘルスケア	P24
対策12	懲戒	P25

ハラスメント禁止規程例	P26
参考資料一覧・相談窓口	P30
略語・ハラスメント関連国内法令一覧／おわりに	P31

(注)本文で用いられる法令の略称の正式名称等はP31をご参照ください

日本でもこんなに

たくさん起きている ハラスメント !!

今、世界各地であらゆるハラスメントの根絶が求められています。

日本の職場でも、たくさんのハラスメントが発生し、働く人々を苦しめています。

職場でのハラスメント対策は、喫緊の課題となっています。



※1 パタニティ・ハラスメント。男性が育児休業等を申し出たり取得したことに対する嫌がらせ・不利益取り扱い
※2 マタニティ・ハラスメント。女性が主に妊娠や出産に関連して受ける嫌がらせ・不利益取り扱い
※3 23ページ参照 ※4 16ページ参照 ※5 18ページ参照
※6 カスタマー・ハラスメント。21ページ参照 ※7 22ページ参照
※8 介護休業等を申し出たり取得したことに対する嫌がらせ・不利益取り扱い
※9 14ページ参照
※10 育児休業等を申し出たり取得したことに対する嫌がらせ・不利益取り扱い

職場におけるハラスメント対策は、
どのようにして進めていけば
よいのでしょうか? ▶▶▶

条約制定で、

仕事の世界の暴力およびハラスメント根絶へ

■ 世界初、ハラスメント対策に特化した条約

2019年6月21日、ハラスメント根絶に向けて、世界は大きな一歩を踏み出しました。ILO総会で「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約」が圧倒的賛成多数で採択されたのです。

ILO第190号条約とも呼ばれるこの条約は、同じ名前の勧告(第206号勧告)とともに、仕事の世界のあらゆる暴力とハラスメントを広く対象とし、国・事業主・労働者の行うべき対策・対応を示しています。

世界で初めてとなるハラスメント対策に特化したこの国際労働基準が採択されたことは、職場におけるハラスメントが世界共通の大きな問題であることの反映であり、ハラスメントの根絶が今、日本を含め、世界を挙げて取り組むべき課題であることの表れです。

条約は2021年6月25日に発効しました。日本政府は「国際的な労働基準が初めてできた意義は大きい」として、採択に賛成しました(未批准)。



2019年6月21日、歴史的な条約採択の瞬間

■ 条約を活用してハラスメント対策を

日本は、この画期的な条約を批准していません。しかし、条約の内容は、ILO加盟国が何年も議論を重ねて制定したものであり、仕事の世界における暴力およびハラスメントの根絶のために行われるべきことに関する国際社会の総意を表したものです。その内容は、ハラスメント対策の世界標準というべきです。

これに沿ったハラスメント対策をとることが、日本国内の各事業主においてめざされるべきです。各職場の労働者は、使用者との協議や交渉などの対話を通じて、必ずしも使用者に法的に義務づけられない労働条件や職場環境を実現する力がありますし、ハラスメントについて使用者が十分な対策をとることは、結局は使用者の事業の発展にとってもより望ましいといえます。これから条約を活用して各職場でできる具体的な取り組みを紹介していきます。国内法でもハラスメントの防止のための対策も講じられていますので国内法についても紹介していきますが、条約の方が行き届いている面も相当ありますので国内法とともに、条約も駆使してハラスメント対策をしていきましょう。

COLUMN

ILOとは?



国際労働機関 (ILO) は、1919年、ベルサイユ条約によって設立。「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」というILO憲章の原則や、フィラデルフィア宣言の「労働は、商品ではない」という考えにもとづき、国際労働基準(条約・勧告)を設定し、雇用創出、仕事における権利、社会的保護、社会対話が確保された仕事の未来のために活動しています。1946年には国際連合と協定を結び、最初の国連専門機関となり、1969年にはノーベル平和賞を受賞しました。国連機関では唯一、政労使の三者構成を採用して、意思決定機関の総会と理事会には、政府だけではなく、使用者団体、労働者団体の代表も参加しています。2021年7月現在加盟国は187カ国。



【ILO 駐日事務所】
ホームページ
www.ilo.org/tokyo

対策 1 あらゆるハラスメントを見逃さない！

■ ハラスメント行為とは？

「1回のみか、繰り返されるものかを問わず、身体的・精神的・性的又は経済的害悪を引き起こすことを目的とした、又は結果を招くもしくはその可能性のある一定の許容できない行為・慣行」と広くとらえています(条約)。



「対象」とすべき人は？

雇用する労働者だけでなく、研修中の人、インターン、見習い、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者、就活生、管理職などの使用者の権限を行使する人など、広く保護対象にしています。
条約では、社外の第三者が行為者となるハラスメントへの対応も求められています。

「場所」はどこまで？

職場のみならず、休憩室、食堂、トイレ、更衣室、出張中、研修中、職務に関連したイベント、メール・社内SNS内、社員寮、通勤中なども保護されるべき場所に入ります(条約)。
当該労働者が通常就業している場所以外の場所でも、業務を遂行する場所については、「職場」に含まれます(パワハラ指針)。

「時間」はどこまで？

勤務時間外の懇親の場、社員寮や通勤中など、実質上職務の延長と考えられるものは職場にあたりハラスメントは許されません(パワハラ通達)。
裁判例では、業務終了後の居酒屋やカラオケでのパワハラ、会社の懇親会の3次会後のタクシー内でのセクハラ、内定先でアルバイトする女性の勤務時間外で行われた自宅でのセクハラなどについて会社の使用者責任が認められています。

具体策の CHECK LIST

あらゆるハラスメントを対象とした対策をとりましょう。

「〇〇ハラスメント」というカテゴリーは、ハラスメントへの理解を深めるために有用ですが、そこにとらわれ過ぎず、ハラスメント行為を広く定義づけましょう。職場を運営していくうえであってはならない言動とは何か、という視点から対策を講じることが大切です。

直接雇用する労働者だけでなく、広く保護対象としましょう。

インターンや関連会社社員、就活生など、直接雇用関係のない労働者に対してもハラスメントの予防や相談窓口設置などの対策を行いましょう。

▶就活セクハラについては P20 参照

社外の第三者からのハラスメントについても対策をしましょう。

取引先や顧客など、社外の第三者からのハラスメントについても、あらかじめ予防策や対応策を講じるとともに、相談窓口を設置するなどの対策を行いましょう。

▶カスタマー・ハラスメントについては P21 参照

職場外のハラスメントについても対応しましょう。

会社は、事業場内・所定労働時間内のハラスメントだけでなく、出張中、業務終了後の懇親会など、職務の延長線上で行われるハラスメントについても対応が必要です。「事業場外・時間外だから会社は関係ない」という言い訳は通用しません。特にセクハラは、業務上の地位を利用して、職場外で行われることが多いことに注意が必要です。



■ 「禁止規定」って？

職場におけるあらゆるハラスメントをなくすためには、職場内において、どのような言動がハラスメントにあたり、その場合、会社が行為者に対してどのような措置をとる必要があるかを明確にしておく必要があります。このような規定を「禁止規定」といいます。就業規則などにおいて禁止規定を設けることは、職場におけるハラスメントを許さないという宣言にもなります。



具体策の CHECK LIST

禁止行為の具体例を挙げよう

職場内においてハラスメントを禁止するためには、就業規則などにおいて禁止規定を設ける必要があります。ハラスメントの対象を広くとらえる定義を設けることのほか(P4-5参照)、どのような行為が禁止されるのかを具体的に列挙するようにしましょう。

違反時の措置について具体的に規定しよう

禁止規定に該当する行為があった場合には懲戒処分の対象になることを、就業規則上明らかにしておきましょう。行為者に対する懲戒処分を行う場合の手続きについても明記しておきましょう(P25参照)。

社員全員が集まる場で公表し、周知しよう

社員集会など、具体的に策定した禁止規定を公表する機会をつくりましょう。その際には、会社の経営者が「この職場ではハラスメントを許さない」というメッセージを出すことが重要です。また、公表後、社内で周知徹底されるよう、研修を行いましょう(P12-13参照)。

外部にも公表しよう

会社には、就活セクハラ(P20参照)やカスハラ(P21参照)など、第三者に対するハラスメントについての対策をすることも求められています。職場内で策定した規定を会社のホームページなどで外部に公表することによって、企業価値を高めることにもつながります。

CHECK



条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第4条2項

(PDF ファイルの P6 をご覧ください)

■ 研修実施の必要性

ハラスメントに関する研修を実施することは、労働者がハラスメントに対する関心と理解を深めることができるようにするための事業主の責務です。また、労働者も、ハラスメントの行為者とならないよう、理解を深め、言動等に注意を払う必要があります。

効果的な研修を行うことによって、事業主を含めた職場全体で、ハラスメントに対する意識が高まり、職場におけるハラスメントの発生を未然に防止することにつながります。

たとえば・・・

- ハラスメント知識研修
- L G B T 研修
- アンガーマネジメント研修
- 相談対応ロールプレイ
など



CHECK



条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第9条(d)、第11条
(PDF ファイルの P9、P11 をご覧ください)

具体策の CHECK LIST

ハラスメントに関する知識を職場で共有しよう

ハラスメントは、職場全体の問題ですから、一部の人が知っているというだけでは不十分です。必ず、全員が受講できる研修を実施し、職場全体において、ハラスメントに関する共通理解を得るようにしましょう。

ハラスメントに関する理解を深める研修をしよう

外部講師を招へいして専門的な知見を学んだり、グループワークやロールプレイをして理解を深めましょう。

研修ライブラリーをつくらう

研修を一度実施したというだけでは、ハラスメントに対する理解は深まりません。研修内容を社内報や社内イントラに掲載していつでも復習することができるように、社内環境を整えておくことが重要です。

相談担当員にも、十分な研修を実施しよう

相談窓口で相談を受ける担当員には、被害者心理への理解やプライバシーへの配慮も含めた十分な研修が必要です(被害者心理についてはP14コラムを参照)。

COLUMN

適切な理解のための研修を

研修のやり方や内容は多種多様です。単に、どういうものがハラスメントにあたるのか、という知識を伝えるだけでなく、ロールプレイ方式で被害者の気持ちを理解できるようにしたり、役職者向けにアンガーマネジメント研修を実施するなど、身近で具体的な研修を実施することで、よりよい職場環境の実現につながります。

■ 安心して相談できる窓口を

パワハラ、セクハラ、マタハラ、育児・介護ハラスメントについて、相談窓口をつくるのが法律で義務づけられています。

相談窓口は、被害者にとって相談しやすいものでなければなりません。社内外に周知し、適切な相談対応ができるよう相談担当者のスキルアップも必要です。



COLUMN

窓口の2次ハラスメントに要注意!

セクハラ被害者の心理状態を理解せずに「なんで拒否しなかったの?」「あなたも悪いのでは」と責めたり、「加害者はそんなことをする人ではない」と先入観でかばったり・・・相談窓口対応が悪いと2次ハラスメントを生んでしまいます。適切な相談対応を行っていないと、企業の行うべき事後対応義務に違反したとして法的責任を問われることもありますので注意が必要です。

CHECK



条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第10条(b)、(g)
勧告 第7項

(PDF ファイルの P9、P17 をご覧ください)

具体策の CHECK LIST

相談しやすい窓口にしよう

こういった窓口で誰が相談担当者なのかを明らかにしましょう。外部の機関に相談対応を委託することも考えられます。

労使で対応しよう

労使の委員で構成される苦情処理委員会を設置するなど、労働組合も参画してより公正な相談窓口にしましょう。

相談窓口を周知しよう

相談体制を整備しても、労働者が知らなければ意味がありません。社内報・研修・ホームページなどで、どこに相談すればよいかすぐわかるようにしましょう。

被害者心理に配慮しよう

相談担当者は、被害者が内心で嫌悪感を抱きながらも、人間関係の悪化を懸念して行為者に迎合的な言動をしたり、被害申告を躊躇したりすることに配慮する必要があります。

相談窓口は一本化しよう

様々なハラスメントが一体的に起きることがありますので、窓口も一本化しましょう。

不利益取り扱いをしない

相談したことを理由に不利益取り扱いをしてはいけません。例えば、相談者が望まないのに配置転換をすることなどは不利益取り扱いになりえます。

プライバシーを保護しよう

相談者や調査協力者のプライバシーを保護しましょう。秘密厳守、プライバシーが守られていることを労働者に周知して安心して相談できるようにしましょう。

職場から離れる権利を保障しよう

被害者の生命、健康に緊急で重大な危険がある場合には、不当な不利益を受けることなく職場から離れることができる権利を保障しましょう。

対策 5 ジェンダー・ハラスメント対策をしよう！

■ ジェンダー・ハラスメントとは

ジェンダー・ハラスメントとは、性別を理由とするハラスメントや差別的扱いをいいます。例えば、以下のような言動が該当します。

①女性に「女のくせに、意見を言うな」「女らしくしろ」、男性に「こんなこともできないなんて男じゃない」「男らしくしろ」などの発言をしたり、容姿や化粧、髪形について意見を言うこと

②「女性は家庭や育児を優先するべきだ」「男だったら、仕事を優先しろ」などの性別役割分業意識にもとづく発言をすること

③女性だからという理由で、お茶くみ、来客対応、雑用などを命じる、男性だからという理由で、リーダーや残業を命じるなど、性を理由に役割を分担すること

④男性を姓で呼ぶ一方、女性を名や「〇〇ちゃん」などと呼び、両者を区別すること

⑤「まだ結婚しないの？」「子どもはまだ？」などと発言すること



■ ジェンダーに配慮したハラスメント対策を

条約は、特に女性がジェンダー・ハラスメントの被害を受けていると指摘しています。ジェンダー・ハラスメントの原因は、ジェンダーにもとづく固定観念や複合的な形態による差別、不平等な力関係とされています。

企業が行うハラスメント対策は、ジェンダーに配慮したものでなければなりません。

具体策の CHECK LIST

ジェンダー・ハラスメントを禁止しよう

ジェンダー・ハラスメントにあたる言動を就業規則などで具体的に禁止し、ジェンダーにもとづく固定観念を取り除くための研修を行いましょう。

性別を理由に決められた固定的な役割や呼び方、差別的取り扱いが行われていないかチェックしよう

業務分担や社内慣習にジェンダーにもとづくものがないかチェックし、改善しましょう。

女性の権利を尊重する組織文化を育み、男女ともに仕事と家庭の両立がはかれるような働き方を推進しよう

性別役割分業意識をなくし、男女ともに仕事も家庭も大事にできるような組織・制度づくりをしましょう。

男女平等参画による経営を実現しよう

女性の管理職を増やすなどして、経営に女性の視点を取り入れることによってジェンダー・ハラスメントのない組織を実現しましょう。

CHECK



条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第7条、第10条(e)
(PDF ファイルの P8、P10 をご覧ください)

■ SOGIとは

SOGI(ソジ)とは、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった概念です。LGBTは、性的マイノリティを指すのに対し、SOGIは特定の性的指向や性自認の人のみを対象とするものではありません^(注)。SOGIの概念は、性的マイノリティのみに着目したのではなく、より包摂的なものです。



■ SOGIハラにあたる行為

SOGIハラとは、性的指向・性自認を理由としてなされるハラスメントや差別的取り扱いを指します。例えば、「レズ」「ホモ」「オカマ」など、性的指向や性自認を理由とする差別的発言がこれにあたります。また、性的指向・性自認について、労働者の了解なく暴露すること(いわゆる「アウトティング」)もこれにあたります。

■ SOGIハラ対策の必要性

性的指向・性自認を職場で明らかにしている人は少ないですが、性的マイノリティの労働者は相当数います。

同性愛などをネタにした冗談などを言われたことがあるなど、SOGIハラ対策の重要性は高いです。しかし、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取り組みを行っている企業は、大企業を除くと相当少ないのが現状です^(注)。

(注)令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書

CHECK

条約本文はこちら

【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約

第1条(b)、第6条、第10条(c)
(PDFファイルのP4、P7、P10をご覧ください)

勧告

第7項(f)、第8項(c)
(PDFファイルのP18をご覧ください)

■ SOGIハラ対策の注意点

条約はSOGIハラをハラスメントにあたるとし、雇用と職業における非差別を確保する政策の採択、個人のプライバシーおよび秘密の保護、ハラスメントを助長する差別や文化的社会的規範に特に注意することなどを求めています。パワハラ指針は、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動、アウトティングをハラスメントの例として挙げ、プライバシーに性的指向・性自認などの機微な個人情報を含めています。多様な性的指向・性自認について知ることと、個人のプライバシーへの配慮に特に留意しなければなりません。

具体策の CHECK LIST

SOGI を知ろう

SOGIハラをなくすためには、そもそもSOGIが何かを正しく知ることが大前提です。その大前提に立ち返った教育研修が求められます。

SOGIハラを禁止する社内規則を制定しよう

SOGIハラ の定義を明確にしましょう。そして同性愛に関するジョークなど、禁止される行為の具体例を挙げましょう。

管理監督者を含む従業員や相談担当者に対して、SOGIハラ、プライバシー保護について研修を実施しよう

性的マイノリティが職場で見えにくい分だけ、教育・研修によりすべての従業員に対する意識づけが重要です。

相談窓口で SOGIハラ の相談を受け付けよう

プライバシーに配慮した相談を受け付ける段取りや、相談を受ける環境を整備しましょう。

相談マニュアルをつくり、相談者のプライバシーに特に配慮すべきことを明記しよう

相談への対応のためであっても、相談内容の他者への共有は本人の了解が原則であることを確認し、情報の管理や共有のルールづくりをしましょう。

対策 7 就活セクハラ対策をしよう！

■ 就活セクハラとは

就職活動やインターンシップでセクハラ被害に遭うことを就活セクハラといいます。厚生労働省の調査によると、4人に1人が就活セクハラを受けており、「性的な関係の強要」「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」などの被害が報告されています。



■ 企業は特に意識して対策を

条約は就活生も保護対象に含め、企業に対策を求めています。セクハラ指針も、就活セクハラについて適切な対応を行うように努めることが望ましいとしています。立場の弱い就活生の被害者心理(P15参照)にも特に配慮が必要です。

具体策の CHECK LIST

- 就活セクハラを禁止する社内規則を制定し、社外にも公表しよう
- 就活生やインターン生との個人的な連絡や面談、就活マッチングアプリの利用を禁止しよう
- 採用担当者やリクルーターに対して、就活セクハラについての研修を実施しよう
- 相談窓口で就活生やインターン生等からのハラスメント相談や通報を受け付けよう
- 就活セクハラの実行者に対しては懲戒処分も含む厳正な対応をしよう

CHECK



条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第2条 1項

(PDF ファイルの P4 をご覧ください)

対策 8 カスハラ対策をしよう！

■ カスタマー・ハラスメントとは

顧客の店員に対する暴言・暴力、取引先からの過大な要求など、仕事の関係で職場外の者の言動が労働者を身体的・精神的に追い詰めることがあります。近年「カスハラ」と呼ばれ認知されるようになってきました。



パワハラ指針はカスハラに関する取り組みとして、相談体制の整備、被害者のメンタルヘルスの手当、マニュアル作成や研修の実施などを挙げます。条約は、第三者を含む暴力とハラスメントを考慮しながら、仕事の世界における暴力とハラスメントを防止・根絶すべきとします。また職場のリスク評価において、顧客や利用者、患者、一般の人々などの第三者に関連するハラスメントのリスクを考慮すべきとしています。つまり、カスハラをパワハラ対策の対象とすべきことを明確にしています。

具体策の CHECK LIST

- カスハラを禁止する社内規則を制定しよう
- カスハラを容認しない企業方針を定め、対外的に発表しよう
- カスハラへの対応に関するマニュアルを作成し研修を行おう
- 相談窓口で、カスハラ相談や通報を受け付けよう

CHECK



条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第4条 2項

勧告 第8項 (b)

(PDF ファイルの P6、P18 をご覧ください)

対策 9 DV対策をしよう！

■ DV(ドメスティック・バイオレンス)対策の必要性

実はDV被害の職場への影響はとても大きいものです。DV被害者は、被害に遭った結果として、あるいはDVに対応するために、仕事を休まざるを得なかったり、出勤ができて職場で十分に力を発揮することができません。DVによる職場や経済への損失は、莫大な額に上るとされています。条約は、DVが雇用・生産性・健康・安全に影響を与えることを確認し、各国が合理的で実行可能な限り仕事の世界への影響を軽減することを求め、被害者のための休暇、柔軟な労働形態の確保、DVの影響に関する認識向上などを対策例として挙げています。



具体策の CHECK LIST

- ハラスメント教育・研修で、DVの仕事への影響を周知しよう
- 相談窓口でDVの相談を受け付けよう
- 公的支援機関をすぐに紹介できるよう、日頃から連携をしよう
- 職場にDV有給休暇を導入しよう

CHECK



条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第10条(f)
勧告 第18項

(PDFファイルのP10、P21をご覧ください)

対策 10 レイシャル・ハラスメント対策をしよう！

■ レイシャル・ハラスメントとは

人種、民族、国籍等の違いを理由とする嫌がらせや不利益取り扱いのことをいいます。なお、外国人であることを理由として労働条件の差別をすることは禁じられています(労働基準法3条)。

日本の職場では、近年、外国人労働者や外国にルーツを有する労働者が急速に増えています。このような労働者が在職し、あるいは今後在職する予定がある事業所においては、次のような対策をとる必要があります。

具体策の CHECK LIST

多様性を認め合おう

背景事情が異なることを理由や背景とする嫌がらせや発言が生じないよう、教育研修(P12参照)を実施し、周知徹底をする必要があります。



母国語で相談ができるよう、多言語による相談体制を整備しよう

COLUMN

パスポート・在留カードは本人の手元に

労働者には、原則として、職場移動の自由が保障されています。パスポートや在留カードをその意思に反して管理することは、強制労働にあたり、厳禁です。

CHECK



指針・条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第6条
勧告 第23項(d)

(PDFファイルのP7、P23をご覧ください)

対策 11 ストレスチェック・メンタルヘルスケア

■ 適切なメンタルヘルスケアを

ハラスメント被害は、労働者の勤労意欲を低下させるだけでなく、メンタルヘルスの悪化を招く可能性もあります^(注1)。これが職場全体での生産性の低下を引き起こし、企業全体での経済的損失にもつながりかねません。

労働者のメンタルヘルスケアの一環として、適切なストレスチェックを実施するように求めましょう。^(注2)

具体策の CHECK LIST

- 衛生委員会を活用して実施目的を周知し、集計や分析の方法など、ハラスメントの観点から事前協議をしよう
- ハラスメントの有無がわかるように適切な調査票の選択と分析をしよう
- 調査結果に応じて労使で協議を行い、職場環境を改善しよう

(注1) ハラスメントを理由として精神障害を発症した場合には、労災補償の対象になります。

(注2) 法律上、常時50人以上の労働者を使用する事業場では、ストレスチェックを実施する義務があります(労働安全衛生法第66条の10)。

CHECK



条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第9条(b)、(c)

(PDF ファイルの P9 をご覧ください)

対策 12 懲戒

■ 行為者に対する厳正な対処の必要性

ハラスメントは、被害者の人格を傷つける許されない行為であり、厳正に対処する必要があります。

条約では、行為者に対する制裁が必要とされています。パワハラ指針など各指針でも、行為者に厳正に対処する方針および対処内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発することが義務づけられています。

もちろんハラスメントに対する懲戒処分は適法に行わなければなりません。特に、行為者に弁明の機会を確実に与え、ハラスメント行為の重大性と処分内容の相当性には注意しましょう。



■ 再発防止を忘れずに

処分をしても、ハラスメントが繰り返されては仕方ありません。原因究明や再度の研修など、再発防止策もとりましょう。

具体策の CHECK LIST

- 就業規則にハラスメントを行った者の懲戒規定を定め、労働者に周知・啓発しよう
- ハラスメントの行為者に対して懲戒処分を行い、再発防止に努めよう

CHECK



条約本文はこちら



【連合】ホームページ
PDF
ダウンロード

条約 第10条(b)

(PDF ファイルの P9 をご覧ください)

ハラスメント禁止規程例

第1条(目的)

- 1 本規程は、当社の職場および仕事に関連する暴力とハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき事項ならびに当社がなすべき措置について定めるものである。
- 2 会社および従業員は、仕事の世界における暴力とハラスメントは、相互の尊重と人間の尊厳に立脚する健全かつ生産的な職場環境を齎かし、個人の尊厳をはじめとする人権を侵害するおそれのあるものであることを認識し、本規程を遵守し、継続的かつ実効的に運用し、もって仕事の世界から暴力とハラスメントを根絶し、働きやすい職場環境を実現する。

第2条(定義)

「ハラスメント」は、事業の遂行の過程でなされ、事業組織の内外を問わず事業の遂行の過程に関与する者を当事者とし、身体的、精神的、性的または経済的被害を目的とし、またはこれらの被害を引き起こし、若しくは引き起こす可能性のある許容し難いあらゆる行為および言動ならびに慣行をいい、以下のものを含むが、これに限られるものではない。

(1) パワー・ハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、事業の遂行の過程において必要かつ相当な範囲を超えたもので、職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりする言動

(2) ジェンダー・ハラスメント

性別を理由とするハラスメントや差別的取り扱い

(3) SOGIハラスメント

性的指向・性自認を理由とするハラスメントや差別的取り扱い

(4) セクシャル・ハラスメント

相手の意に反する性的言動で、それによって事業を遂行する上で、一定の不利益を与えるものまたは就業環境その他事業の遂行の環境を悪化させるもの

(5) レイシャル・ハラスメント

人種・国籍・民族を理由とするハラスメントや差別的取り扱い

(6) マタニティ・ハラスメント、育児・介護ハラスメント

妊娠・出産・育児・介護の状態にあることおよびこれらに関する各種措置・制度を利用していることを理由とするハラスメントや差別的取り扱い

第3条(禁止行為)

すべての従業員は、人格を尊重し合い、健全な職場環境を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、次の各号に掲げる職場におけるハラスメントおよび、それに類する行為を他の従業員および従業員以外の第三者に対して行ってはならない。

(1) パワー・ハラスメント

- ① 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③ 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの

人間関係からの切り離し

- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤ 管理職である部下を退職させるためだけでも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥ 他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

(2) ジェンダー・ハラスメント

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性性は職場の花でありさえすればよい」などの性別を背景とする差別的発言
- ② 「女性性は家庭や育児を優先すべき」、「男だったら仕事を優先しろ」などの性別役割分業意識にもとづく発言
- ③ 性別を理由に業務上の役割を割り当てること
- ④ 女性のみ「〇〇ちゃん」と呼ぶなど、性別によって対応を区別すること

(3) SOGIハラスメント

- ① 性的指向や性自認を理由とする差別的発言(「レズ」「ホモ」「オカマ」など)や、性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること
- ② 性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らすこと

(4) セクシャル・ハラスメント

- ① 性的な経験や性生活、身体的特徴に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的なうわさの流布
- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議または拒否などを行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換などの不利益を与える行為
- ⑧ その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動

(5) レイシャル・ハラスメント

- ① 人種・国籍・民族などを理由とする差別的発言や、人種・国籍・民族等をからかいやいじめの対象とすること
- ② 人種・国籍・民族などを理由とする業務上の差別的取扱いをすること

(6) マタニティ・ハラスメント、育児・介護ハラスメント

- ① 妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用などを理由とする、解雇その他不利益な取り扱い
- ② 妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用などに関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動
- ③ 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
- ④ 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など
- ⑤ 妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する言動
- ⑥ 妊娠・出産等したことに対する嫌がらせなど

第4条(研修)

- 1 会社は、6ヶ月に一度、ハラスメントに関する研修を実施する。
- 2 前項の研修には、会社代表者を含む全従業員が参加するものとする。
- 3 第1項の研修を実施するにあたっては、できる限り外部講師を招へいするものとする。
- 4 会社は、第1項に定める研修を実施後速やかに、社内のイントラネットにおいて、研修内容を公表する。
- 5 会社は、第5条において定める苦情処理委員会の委員となる従業員に対して、第1項に記載する研修とは別に、被害者の相談対応のために必要な研修を実施する。

第5条(苦情処理委員会の設置)

- 1 会社は、職場におけるハラスメントなどに関する苦情処理委員会を設置し、従業員その他第2条に定めるハラスメントの被害者(以下「被害者など」という。)からハラスメントに関する苦情や相談の申出があった場合は、適切な対応を行う。
- 2 被害者などは、職場におけるハラスメントなどによる就業環境を害する行為についての相談および苦情を苦情処理委員会に申し出ることができる。
- 3 苦情処理委員会の委員は、労使同数の委員をもって構成する。

第6条(苦情処理の対応)

- 1 苦情処理委員会は、被害者などから申出のあった職場におけるハラスメントの苦情や相談に対応するうえで必要と認められる範囲において、当該申出者およびその関係者に申出の内容を確認および聴取する。
- 2 前項の確認または聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 3 苦情処理委員会は、苦情処理の結果について調査結果報告書を作成し、苦情処理の申出をした被害者など、会社および労働組合に報告する。
- 4 苦情処理委員は、調査、第1項の聴取および前項の報告を行うにあたり、相談および苦情の申出をした被害者など、行為者その他の関係者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。
- 5 会社は、第3項の調査結果報告書を踏まえ、問題解決の措置として必要と認められる場合は、就業規則にもとづき、懲戒の他、行為者の部署異動を含む従業員の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

第7条(再発防止)

- 1 会社は、ハラスメントと認めるべき言動について覚知した場合、速やかに以下の一部または全部の再発防止措置を講じる。
 - (1)ハラスメントを行ってはならない旨の方針およびハラスメントに係る言動を行ったものに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または啓発のための資料に改めて掲載し、配布する

- (2)発生したハラスメントに応じ、従業員に対してハラスメントに関する意識啓発のための研修、講習などを改めて実施する
 - (3)従業員に対し、ハラスメントに関する匿名のアンケート調査を実施し、分析し、分析結果に応じ会社の業務体制を整備するなどの措置をとる
 - (4)ハラスメントの発生の原因を分析し、会社の業務体制を整備する
- 2 会社は、ハラスメントと認めるに至らなかった場合も、ハラスメントの相談の内容に応じ、前項各号のうち必要な措置を講ずる。

第8条(ストレスチェックの実施)

- 1 会社は、従業員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、従業員に対し、年に1回、医師または看護師による心理的な負担の程度を把握するための検査(以下、「ストレスチェック」という)を行う。ストレスチェックを実施するにあたっては、職場におけるハラスメントの調査および分析をすることができるよう、「新職業性ストレス簡易調査票」を用いるものとする。
- 2 会社は、ストレスチェックを行った場合、当該検査を行った医師または看護師に対して、当該検査の結果を部署ごとに集計させ、その結果について分析させるものとする。
- 3 会社は、前項でした分析のうちハラスメントに関する結果を勘案し、必要があると認めるときは、当該集団の従業員の実情を考慮して、従業員の配置転換、部署異動またはハラスメントに関する研修など、当該集団の従業員の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずる。

第9条(不利益取扱いの禁止)

会社または従業員は、被害者などがハラスメントについて相談をしたこと、またはハラスメントに関する事実関係に協力したことなどを理由として、解雇その他不利益な取り扱いを行ってはならない。

第10条(DV被害に対する配慮)

会社は、ドメスティック・バイオレンス(DV)が職場環境および職場における従業員の生産性にも関わる問題であることを理解し、ドメスティック・バイオレンスの被害者である、または被害者であると疑われる従業員を支援するために、相談体制の整備、行政当局との連携、被害者である従業員の勤務時間および休暇取得上の配慮などを行う。

参考資料一覧

- 連合ハラスメントに関する資料 (厚生労働省の資料も掲載されています)
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/harassment/index.html>

- ILO 第 190 号条約、第 206 号勧告連合仮訳
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/harassment/ILO_201907.pdf?6046



- 厚生労働省のサイト
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

- あかいる職場応援団 (ハラスメント対策の総合情報サイト)
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

- 厚生労働省ハラスメント対策パンフレット
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pawahara_gimu.pdf



- 職場のパワーハラスメント対策ハンドブック
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2014.pdf>



- 労働者向けパンフレット
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/files/uploads/pawahara_panfiet_roudosha_2019.pdf



- ハラスメント関連資料ダウンロードサイト
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/#pawahara_manual_tit

- ILO 仕事の世界における暴力とハラスメント (冊子 PDF 版)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_733206.pdf

- ILO 本部の関連サイト (英文)
<https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-en/index.htm>

- ILO 第 190 号条約、第 206 号勧告に関する解説本 (英文)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf

相談窓口

- 連合 労働相談 / ☎ 0120-154-052
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/>

- 厚生労働省委託事業 (ハラスメント悩み相談室) / ☎ 0120-714-864
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

- 日本労働弁護団 (弁護士による労働相談) / ☎ 03-3251-5363
<http://roudou-bengodan.org/>

略語・ハラスメント関連国内法令一覧

- 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
- 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 (パワハラ指針)
- 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 (セクハラ指針)
- 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 (マタハラ指針)
- 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 (イクハラ・ケアハラ指針)
- 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第 8 章の規定等の運用について (パワハラ通達)

おわりに

最後まで読み進めていただきありがとうございます。人は人生で多くの時間とエネルギーを仕事に傾けます。それだけに仕事の世界のハラスメントは、それに関わる行為者や被害者、その同僚や家族すべてを不幸にします。ハラスメントのある職場は企業等にとってもマイナス面ばかりです。

このパンフレットでは、ハラスメント対策に関する国内関連法に加え、ILO 第 190 号条約を駆使して各職場で効果ある制度と対策を入れていくために必要な知識と情報をできるだけ具体的に伝え、手にとる人が対策のイメージを持てるように試みました。職場で同僚と、上司と、会社と共有し、職場から、そして仕事の世界からハラスメントを根絶するために、今日から一緒に考え、取り組みましょう。その力はみなさんの手にあります。