

連合「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年3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、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

はじめに

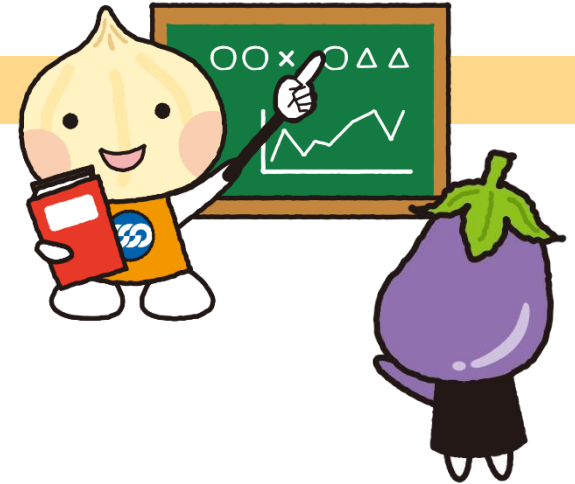
- ◆ 2019年5月29日に「ハラスメント対策関連法」が成立しました。事業主には、セクハラ、マタハラ、ケアハラに加えて、**新たにパワハラに関する雇用管理上の措置（防止措置）を講ずることが義務付けられます**（2020年6月1日より。中小事業主は2022年3月31日までは努力義務）。
- ◆ 労働組合として、**すべての事業主（民間企業に限らず地方自治体や学校等も対象）が雇用管理上の措置（防止措置）を講ずるとともに、今回、望ましい取り組みとされた就活等ハラ、ならびにカスハラの対策についても同措置と同様に行うように働きかけ、徹底させる必要があります。**
- ◆ 2019年6月21日には、国際労働機関（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ました。
- ◆ 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くことが必要です。

目次

I. ハラスメント対策関連法の概要

II. 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
2. パワハラ of 定義と留意点
3. 性的指向・性自認に関するハラスメント
4. セクハラ of 定義
5. マタハラ of 定義
6. ケアハラ of 定義



III. 事業主、労働者の責務

IV. 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
2. 被害者・行為者の範囲
3. 雇用管理上の措置（防止措置）
4. 就活等ハラならびにカスハラに関する望ましい取り組み

V. 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿ったポイント

I. 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。

I. 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)

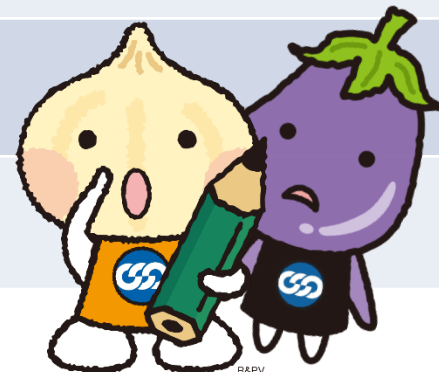
①②④はパワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラ共通。③はセクハラのみ

- 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。

Ⅱ．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)		



Ⅱ．本ガイドラインで扱うハラスメント

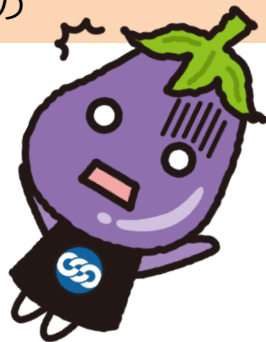
2．パワハラの定義と留意点

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



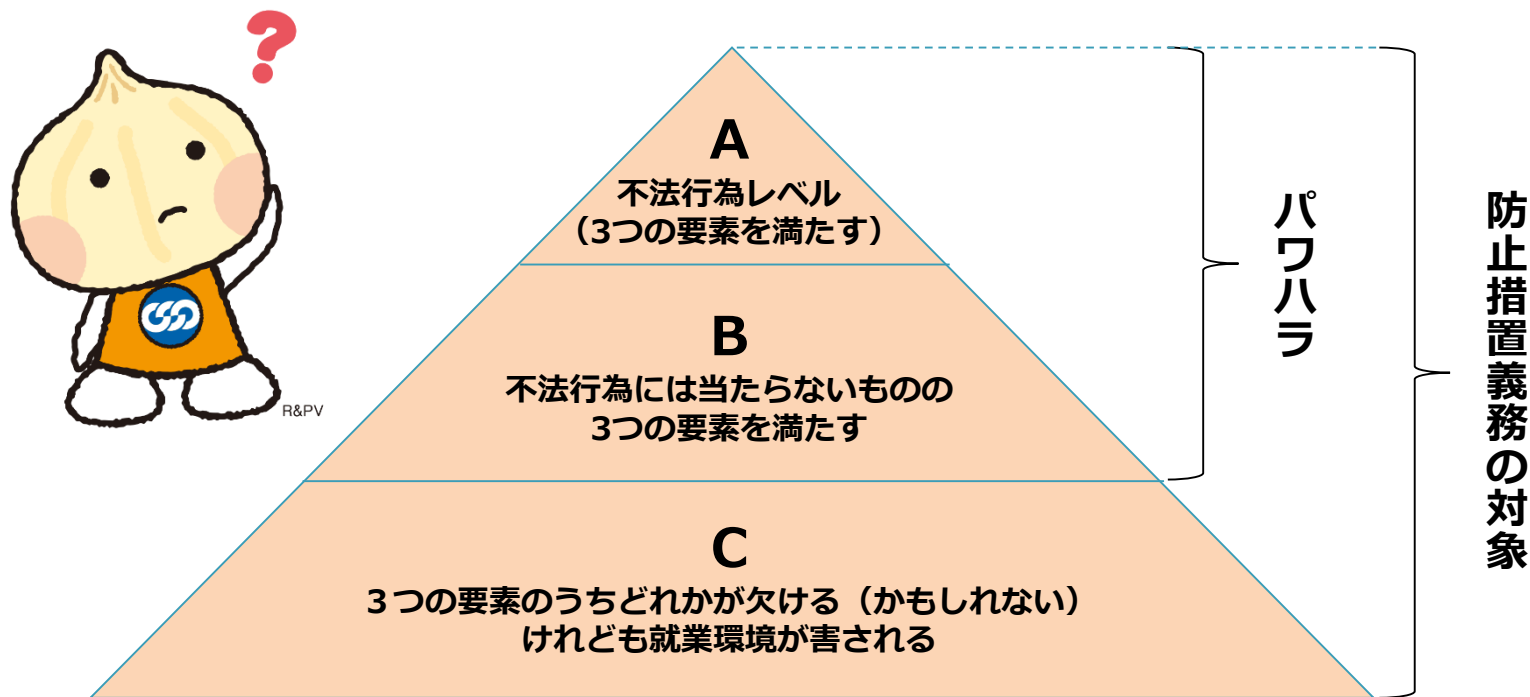
【代表的な言動の類型】

- 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）

Ⅱ．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。



Ⅱ．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ないことがないように、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。

Ⅱ．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。

Ⅱ．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當な言動
- ・ 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當である。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。



Ⅱ．本ガイドラインで扱うハラスメント

2. パワハラの実義と留意点 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。

Ⅱ．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^①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^①に眼鏡の着用を禁止しているという、そういった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、当事者等がいなかったとしても、あるいは、いる場合で行為者が認識していなかったとしても、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。

Ⅱ．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。

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トティングもパワハラであり、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も多いので、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。

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 2016年7月23日改訂)
日本労働組合総連合会



Ⅲ. 性的指向・性自認をめぐる職場における課題と背景

1. どのような職場でも性的指向・性自認の視点が必要
連合が2016年8月実施した調査（以下「調査報告」という）は、いわゆる「LGBT」であるか否かに限らず、割合別に抽出された対象に向けて調査を実施したのですが、それでも8%が目を見わける「LGBT」等であると答えています。民間企業の調査でも同様に8%程度であるとの結果が出ています。この数字による、は人はいない、は人一つが「LGBT」当事者に当たる割合となります。つまり、いわゆる「LGBT」当事者をはじめとする、性的指向や性自認によって社会的な困難を被る人は、どのような職場にもいると考えする必要があります。

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
もうひとつ重要な視点は、性的指向や性自認に関する課題を抱える人は、いわゆる「LGBT」当事者には限らないという点です。「LGBT」であると自認していない、あるいは「LGBT」以外の性的マイノリティ当事者にも多く、そのように当事者ではなかったとしても、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あらゆる人にあると言えます。
特に、「ホモネガ」¹「レスネガ」などのハラスメントは、「男らしさ」「女らしさ」の規範から外れている、ないしはそのように規範に受けとめられなかった場合に起こります。こうした規範は「男のくせに字がよすぎた」「気取った」「女なんだから化粧でいすれば」等のジェンダーに関する差別やハラスメントにもつながるものです。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認識される必要があります。

3. 性的指向・性自認に関する差別やハラスメントの実態
（1）差別やハラスメントに関するアンケート
調査報告では、8割以上の人が職場における「LGBT」に関する差別をなくすまでと答えています。しかし一方で、3割前後の人が「意識の回復・部下」「LGBT」であった場合に、「嫌だ」と答えています。これを裏付けるように、調査に「LGBT」関係のハラスメントが行われた職場が経験の有無については、2割以上にのぼり、解雇や降格、配置変更などの差別的取り扱いについては1割前後の人が「ある」という結果になっています。さらに「LGBT」が存在するという点に気づけば、ハラスメント上の被害も、差別的取り扱いも発生しやすくなるという点も調査結果です。さらに3割以上の人が「LGBT」が実施した「LGBT」当事者等、性的マイノリティを対象にした調査においては、当事者の約6割が「職場の中で差別的言動を多く経験したことがある」と回答しており、多くの職場で差別やハラスメントが蔓延している可能性があると考えられます。また、差別やハラスメントなどから、専門の電話相談に相談した3人に2人が自殺を考えた経験があり、自殺未遂経験がある人も相談者の4割程度にのぼっているとの統計もあり、労働安全衛生の観点からも課題があるとと言えます。

¹ 在り得ない人、非定型やB型の人と同じくいの割合です。
※ 一般社団法人社会的責任サポートセンター「2015」より引用（ネットイシュー平成26年度報告書）

Ⅱ．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

LGBT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」と呼ばれることもある。

性的指向 (Sexual Orientation)：恋愛や性的関心がどの対象の性別に向く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」と呼ばれることもある。

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。

Ⅱ．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、当該性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。



Ⅱ．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観性が必要。
- 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。

Ⅱ . 本ガイドラインで扱うハラスメント



5. マタハラ(ママハラ)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。

Ⅱ．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



Ⅱ . 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に言う (※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に言う (※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)
状態への嫌がらせ型	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．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。



IV . 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ものであること。

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ものであること。

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。



IV . 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
被害者	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）	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）

<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。

<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**となり得えます。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。

Ⅳ．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10項目あります。

（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。

（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。

IV . 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）

（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。

※ パワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラ共通。

※ 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。

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。



IV . 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

4. 就活等ハラならびにカスハラに関する望ましい取り組み

<就活等ハラ>

パワハラ指針における就活等ハラに関する記載は以下のとおりです。

事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し 行うことが望ましい取組の内容

事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行うてはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、**雇用管理上の措置も参考にしつつ**、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

※一部連合で加工



Ⅳ．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

4．就活等ハラならびにカスハラに関する望ましい取り組み

＜カスハラ＞

パワハラ指針におけるカスハラに関する記載は以下のとおりです。

事業主が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に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）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（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、**雇用管理上の配慮として、例えば、**(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1)相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(2)被害者への配慮のための取組

(3)他の事業主が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による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が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からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

※一部連合で加工

V . 雇用管理上の措置（防止措置）の各項目に沿ったポイント

労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

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（長時間労働の是正、職場環境や組織風土の改善など）をはかるよう併せて求める必要があります。

次ページから「**3. 雇用管理上の措置（防止措置）**」の各項目に沿い、労働組合として事業主に求めるべき内容の**ポイント**を記載します。



労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

（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。
- **カスハラについては、そのような行為を許さない旨の毅然とした姿勢等をホームページやポスター等により社会的に発信する。**

労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

（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。

<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がハラスメント（就活等ハラを含む）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・配布したりする方法によりそれらの周知・啓発を行う。
- カスハラについては、必要に応じて関係機関と連携・相談しながら、行為者を厳正に対処する旨をホームページやポスター等により社会的に発信する。



労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

（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

（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。

<ポイント>

※主語を事業主として記載

- 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。
- なお、**就活等ハラについても、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。



労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

(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

(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>

※主語を事業主として記載

- 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、迅速かつ適切に対応する**（就活等ハラ、カスハラの場合も）。
- 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 of 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**。

労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

（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

（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。

<ポイント>

※主語を事業主として記載

- 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。
- 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、カスハラの場合は可能な限り、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。

労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

（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

（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> ※主語を事業主として記載

- 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。



労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

（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

（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> ※主語を事業主として記載

- 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為者に講ずる。
- **カスハラについては、必要に応じて関係機関と連携・相談しながら行為者を厳正に対処する。**



労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

(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

(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。

<ポイント>

※主語を事業主として記載

- **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った場合**（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）**であっても同様の措置を講ずる。**
- 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、カスハラの場合は可能な限り、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。**

労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

（４）併せて講ずべき措置

（プライバシー保護）

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。

<ポイント>

※主語を事業主として記載

- 相談者・行為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。**
- なお、**就活等ハラについても、同様に必要な保護措置を講じている旨をホームページやポスター等により社会的に発信する。**

労働組合として事業主に求めるべき内容のポイント

（４）併せて講ずべき措置

（不利益取扱いの禁止）

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。

<ポイント>

※主語を事業主として記載

- 労働者が「ハラスメントに関して相談したこと」、「事実確認等の雇用管理上講ずべき措置（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本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。
- また、**就活等ハラ**について、就活生やフリーランス等が相談あるいは相談対応に協力した場合に、**内定取消や契約解除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。

ご清聴ありがとうございました。

