

〔令和4年度厚生労働省委託事業〕

# 職場におけるハラスメント対策研修 (人事労務担当者等向け：基礎知識編)

- 1. 職場におけるハラスメントの現状
- 2. 職場におけるハラスメントの定義
- 3. 企業にとってハラスメント対策に取り組む意義
- 4. ハラスメント関係法令
- 5. ハラスメント防止に関する事業主の措置義務

# 本研修のテーマ

---

職場においては、さまざまなハラスメントの問題が存在します。ハラスメント行為は、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける、社会的に許されない行為です。

また、企業にとっても社会的信用を失うことになり、経営上のリスクとなり得る問題です。

本研修では、主に「**パワーハラスメント**」「**セクシュアルハラスメント**」および「**妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント**」について、**相談対応、問題解決を進める上で必要となる基礎知識（ハラスメントの定義・該当行為、事業主の措置義務 等）**について学びます。

# 1. 職場におけるハラスメントの現状

## 1. 職場におけるハラスメントの現状

# (1) パワーハラスメントの現状

令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）によると…

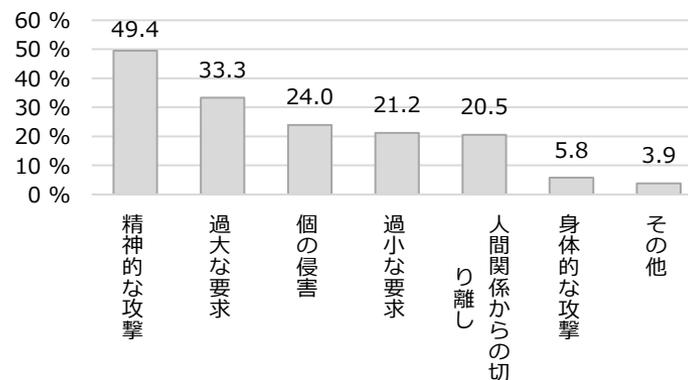
### <パワーハラスメントについて>

- 調査の回答者（全国の企業・団体に勤務する20～64歳の男女労働者）のうち、**約3人に1人**（31.4%）が、過去3年間に勤務先でパワハラを一度以上経験したと回答した。
- 受けたパワハラの内容としては「**精神的な攻撃**」（49.4%）が最も多く、次いで「**過大な要求**」（33.3%）、「**個の侵害**」（24.0%）が多かった。
- パワハラの行為者としては「**上司（役員以外）**」（67.9%）が最も多く、次いで「**会社の幹部（役員）**」（24.7%）が多かった。「**同僚**」も18.5%あり、行為者は職場上の立場が高いものに限らないことが分かる。

図：過去3年間にパワーハラスメントを受けた経験（n=8,000）



図：受けたパワハラの内容（n=2,508）



## 1. 職場におけるハラスメントの現状

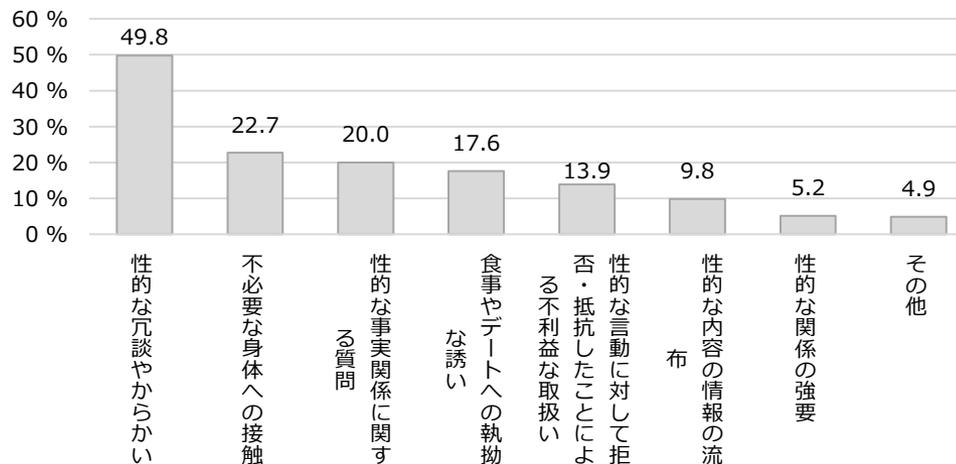
# (2) セクシュアルハラスメントの現状

令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）によると…

### <セクシュアルハラスメントについて>

- 回答者（全国の企業・団体に勤務する20～64歳の男女労働者）のうち、過去3年間に勤務先でセクハラを一度以上経験した者の割合は、**10.2%**であった。
- 受けたセクハラの内容としては「**性的な冗談やからかい**」（49.8%）が最も多く、次いで「**不必要な身体への接触**」（22.7%）、「**性的な事実関係に関する質問**」（20.0%）が多かった。
- 行為者は「**上司（役員以外）**」（55.2%）が最も多く、「**会社の幹部（役員）**」（21.6%）、「**同僚**」（21.0%）と続いた。

図：受けたセクハラの内容（n=814）



## 1. 職場におけるハラスメントの現状

# (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの現状

令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）によると…

### <妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて>

- 過去5年間に就業中に妊娠/出産を経験した**女性労働者**の中で、妊娠・出産等に関するハラスメントを受けたと回答した者の割合は**26.3%**であった。また、過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした**男性労働者**の中で、育児休業等に関するハラスメントを受けたと回答した者の割合は**26.2%**であった。
- 受けたハラスメントの内容としては、いずれも「**上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動**」が最も多く、次いで、**女性**では「**繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等※**」、**男性**では「**同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動**」が多かった。
- 行為者としては、いずれも「**上司（役員以外）**」が最も多く、「会社の幹部（役員）」、「同僚」と続いていた。

※ 嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる等

## **2. 職場におけるハラスメントの定義**

## 2. 職場におけるハラスメントの定義

### (1) パワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）は、**職場**において行われる

- ▶ ① **優越的な関係を背景とした**言動であって、
- ▶ ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**により、
- ▶ ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

①から③までの3つの要素を全て満たすものを指します。

- 「**職場**」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。
- 「**労働者**」とは、正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。
- 「**優越的な関係を背景とした**」言動とは、業務を行うに当たって、当該言動を受ける者が行為者とされる者に対して抵抗や拒絶することができない関係を背景として行われるものを指します。

- (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動  
・ 同僚や部下からの集団による行為で、これに抵抗・拒絶することが困難であるもの

## 2. 職場におけるハラスメントの定義

### (1) パワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）は、**職場**において行われる

- ▶ ① **優越的な関係を背景とした言動**であって、
- ▶ ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**により、
- ▶ ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

①から③までの3つの要素を全て満たすものを指します。

- 「**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、またはその態様が相当でないものを指します。

(例) ・ 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  
・ 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 など

- 「**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・精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮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程度の支障が生じることを指します。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、**強い身体的・精神的苦痛**を与える態様の言動の場合には、**1回でも就業環境を害する場合があります**。

## 2. 職場におけるハラスメントの定義

# (1) パワーハラスメントの該当行為、非該当行為

行為類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<b>(1) 身体的な攻撃</b> (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
<b>(2) 精神的な攻撃</b> (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。(※1) ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
<b>(3) 人間関係からの切り離し</b> (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる

※1 相手の性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）、性自認（性別に関する自己認識）の如何は問いません。また、一見、特定の相手に対する言動ではないように見えても、実際には特定の相手に対して行われていると客観的に認められる言動は含まれます。なお、性的指向・性自認以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動も、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素を満たす場合には、これに該当します。

## 2. 職場におけるハラスメントの定義

# (1) パワーハラスメントの該当行為、非該当行為

行為類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<b>(4) 過大な要求</b> (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)	<ul style="list-style-type: none"><li>① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる</li><li>② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する</li><li>③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる</li><li>② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる</li></ul>
<b>(5) 過小な要求</b> (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)	<ul style="list-style-type: none"><li>① 管理職である労働者を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせる</li><li>② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する</li></ul>
<b>(6) 個の侵害</b> (私的なことに過度に立ち入ること)	<ul style="list-style-type: none"><li>① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする</li><li>② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する(*2)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う</li><li>② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す</li></ul>

※2 プライバシー保護の観点から、個の侵害に該当すると考えられる例②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要です。

## 2. 職場におけるハラスメントの定義

# (2) セクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）は、「**職場**」において行われる、「**労働者**」の意に反する「**性的な言動**」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「**性的な言動**」により就業環境が害されることです。

- 「**職場**」、「**労働者**」については、パワハラ（P.6）と同様
- 「**性的な言動**」とは、性的な内容の発言および性的な行動を指します。
  - ① 性的な内容の発言の例  
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 性的な行動の例  
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、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為 など
- 男性が「**被害者**」や女性が「**行為者**」になる場合もあり、また同性間の言動でもセクハラになります。
- 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、上記のような状況であれば、セクハラに該当します。

## (2) セクシュアルハラスメントとは

### 【セクハラの典型例】

典型例	行為類型
<ul style="list-style-type: none"><li>● 事務所内において事業主が労働者に対して<u>性的な関係を要求</u>したが、拒否されたため、その労働者を<u>解雇</u>すること。</li><li>● 出張中の車内において上司が労働者の<u>腰、胸などに触った</u>が、抵抗されたため、その労働者について<u>不利益な配置転換</u>すること。</li><li>● 営業所内において事業主が日頃から労働者の<u>性的な事柄について公然と発言</u>していたが、抗議されたため、その労働者を<u>降格</u>すること。</li></ul>	対価型セクハラ
<ul style="list-style-type: none"><li>● 事務所内において上司が労働者の<u>腰、胸などに度々触った</u>ため、その労働者が苦痛に感じてその<u>就業意欲が低下</u>していること。</li><li>● 同僚が取引先において労働者に係る<u>性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布</u>したため、その労働者が苦痛に感じて<u>仕事が手につかない</u>こと。</li><li>● 労働者が抗議しているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンで<u>アダルトサイトを閲覧</u>しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて<u>業務に専念できない</u>こと。</li></ul>	環境型セクハラ

## 2. 職場におけるハラスメントの定義

### (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「**職場**」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「**女性労働者**」や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」の就業環境が害されることです。

#### 【妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの典型例】

典型例	行為類型
<ul style="list-style-type: none"><li>● 産前休業の取得を上司に相談したところ、「<b>休みをとるなら辞めてもらおう</b>」と言われた。</li><li>● 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「<b>次の査定の際は昇進しないと思え</b>」と言われた。</li><li>● 育児休業の取得について上司に相談したところ、「<b>男のくせに育児休業をとるなんてありえない</b>」と言われ、<u>取得をあきらめざるを得ない状況</u>になっている。</li><li>● 介護休業を請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「<b>自分なら請求しない。あなたもそうすべき</b>」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、<u>再度同様の発言</u>をされ、<u>取得をあきらめざるを得ない状況</u>に追い込まれた。</li></ul>	制度等の利用への嫌がらせ型
<ul style="list-style-type: none"><li>● 上司に妊娠を報告したところ、「<b>他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない</b>」と言われた。</li><li>● 上司・同僚が「<b>妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない</b>」と繰り返しまたは<u>継続的に</u>言い、仕事をさせない状況となっており、<u>就業をする上で看過できない程度の支障</u>が生じる状況となっている。</li><li>● 上司・同僚が「<b>妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった</b>」と繰り返しまたは<u>継続的に</u>言い、<u>就業をする上で看過できない程度の支障</u>が生じる状況となっている。</li></ul>	状態への嫌がらせ型

### **3.企業にとってハラスメント対策に取り組む意義**

## (1)ハラスメントによる従業員、企業等への影響

---

### 【職場におけるハラスメントによる労働者、企業への影響】

#### (労働者（被害者、周囲の従業員等）への影響)

- 労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下
- 被害者の健康状態の悪化（頭痛、睡眠不良、精神疾患 等）
- 労働者の休職、退職

#### (企業への影響)

- 人員確保（従業員離職に伴う従業員の新規採用、教育コスト 等）
- 金銭面（損害賠償の支払い、弁護士費用 等）
- ブランドイメージの低下、それに伴う営業機会の損失（売上の減少）

労働者への影響としては、被害者への精神的な負担が大きく、深刻な場合には健康不良や精神疾患を招き、休職や退職を招くケースもあります。また、周囲の従業員の意欲も低下し、職場環境の悪化や生産性の低下につながる可能性があります。

企業としても、被害者等への対応が不適切な場合、使用者責任、不法行為責任を負い、損害賠償に応じなくてはならない可能性があります。また、企業イメージの低下や労働者の休職・退職等により、経営的な損失が生じることも考えられます。

## (2)ハラスメント対策に取り組むメリット

### 【企業にとってハラスメント対策に取り組む意義】

ハラスメント対策に積極的に取り組むことによって、複数のメリットが期待されます。

#### 取組による企業のメリット

- ハラスメント行為をする人が少なくなり、職場環境がよくなる。
- 取組への姿勢を示すことで従業員の安心感が生まれ、従業員が働きやすくなる。
- 職場環境が明るくなった、従業員から笑顔が出るようになった。
- ハラスメント行為を迅速に把握し、対応できるようになった。

※ 上記以外にも、取組を進めることで、従業員を守るという行動を示す大事さを会社組織として再認識できる、人材の確保が難しい中、ハラスメント対応等により職場環境をよくすることで離職者を減らすことにつながるといったメリットが考えられます。

以上のように、企業においては、ハラスメント対策を進めることで、プラスの効果が期待でき、ハラスメント対策に取り組む意義は大きいと考えられます。

## 4. ハラスメント関係法令

## (1)パワーハラスメントについて

<労働施策総合推進法（抄）>

（雇用管理上の措置等）

**第30条の2** 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**2** 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

**3** 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。

## (2)セクシュアルハラスメントについて

＜男女雇用機会均等法（抄）＞

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

**第11条** 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用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、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**2** 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

**3** 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

## (3)妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて

### <男女雇用機会均等法（抄）>

（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する雇用管理上の措置等）

**第11条の3** 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**2** 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

### <育児・介護休業法（抄）>

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

**第25条** 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**2** 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## **5.ハラスメント防止に関する事業主の措置義務**

## (1)事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために、**事業主が雇用管理上講ずべき措置**として、主に以下の措置が厚生労働大臣の指針に定められています。**事業主は、これらの措置について必ず講じなければなりません。**

※派遣労働者に対しては、派遣元のみならず派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

### 事業主が雇用管理上講ずべき措置

→ 詳細は次ページ以降

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

※ このほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。

さらに、**実施が「望ましい」とされている取組**（P.25、26）についても、**積極的に対応しましょう。**

## (2) 職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置

### <職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置>

#### 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

##### <パワーハラスメント>

パワハラの内容、パワハラ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。

##### <セクシュアルハラスメント>

セクハラの内容、セクハラ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。

##### <妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

- ①
- ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
  - ・ 妊娠・出産・育児休業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））が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
  - ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針
  - ・ 制度等の利用ができる旨
- 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
- パワハラ、セクハラや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

#### 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
- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。  
また、相談窓口においては、**被害を受けた労働者が委縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、ハラスメントが現実には生じ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が微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。**

(次ページに続く)

## (2) 職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置

### <職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置（続き）>

#### 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。<br>なお、セクハラに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、必要に応じて、 <b>他の事業主に事実関係の確認への協力を求める</b> ことも含まれる（※）。   |
| ⑥ | 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（ハラスメントが生じた事実が確認できた場合）   |
| ⑦ | 行為者に対する措置を適正に行うこと（ハラスメントが生じた事実が確認できた場合）   |
| 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（ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合も含む）。<br>なお、セクハラに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、必要に応じて、 <b>他の事業主に再発防止に向けた措置へ協力を求める</b> ことも含まれる（※）。 |

#### 併せて講ずべき措置

- |   |   |
|---|---|
| ⑨ | 相談者・行為者等のプライバシー（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む）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること。  |
| ⑩ | 相談をしたこと若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若しくは調停の申請を行ったこと又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。 |

※ 他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない（努力義務）。また、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくない。

（次ページに続く）

## (2) 職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置

### ＜職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置（続き）＞

#### 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

	妊娠・出産に関する措置	育児休業・介護休業等に関する措置
	<p><b>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、必要な措置を講じなければならないこと（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る）。</b></p>	<p><b>業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならないこと（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る）。</b></p>
⑪	<p>なお、措置を講ずるに当たっては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの背景には妊娠、出産等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、<u>妊娠した労働者がつわりなどの体調不良のため労務の提供ができないことや労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること。</u></li> <li>○妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。</li> </ul>	<p>なお、措置を講ずるに当たっては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、<u>労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること。</u></li> <li>○労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。</li> </ul>

## (2)職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組

### <職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組>

#### 事業主が職場におけるハラスメントに関し行うことが望ましい取組

- |   |  |
|---|--|
| ① | 職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、それぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、 <b>あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制を整備すること。</b>   |
| ② | <b>&lt;パワーハラスメント&gt;</b><br>職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、 <b>コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組</b> を行うこと。<br><b>&lt;妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント&gt;</b><br>職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、 <b>妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発すること。</b> (育児休業等に関するハラスメントについては、派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る) |
| ③ | 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、 <b>アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること。</b>  |

#### 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

#### ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- |   |   |
|---|---|
| ① | ○雇用管理上の措置として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の明確化等を行う際に、取引先等の <b>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、労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)</b> に対する言動についても同様の方針を示すこと。<br>○これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があつた場合には、その内容を踏まえて、雇用管理上の措置(予防から再発防止に至る一連の雇用管理上の措置全体)を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。 |
|---|---|

## (2) 職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組

### <職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組（続き）>

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

- 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、以下のような取組を行うことが望ましい。
- ①
    - 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
    - 被害者への配慮のための取組（被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に1人で対応させない等の取組）
    - 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（マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

#### 【参考】厚生労働大臣の指針

- 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（令和2年厚生労働省告示第5号）
- 事業主が職場における性的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（平成18年厚生労働省告示第615号）
- 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（平成28年厚生労働省告示第312号）
- 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（平成21年厚生労働省告示第509号）