

〔令和4年度厚生労働省委託事業〕

職場におけるパワーハラスメント対策研修（社会保険労務士等向け①基礎知識編）

第1 ハラスメント関係法令の変遷等

現行法の防止措置の対象となる職場のハラスメントを確認しつつ、ハラスメント関係法令の法制化の経緯等について紹介します。

1. ハラスメントとは
 - ・「意に反する」言動
 - ・人事労務分野で問題となるのは、「職場」におけるハラスメント
2. 現行法の防止措置の対象となる職場のハラスメント
 - ①「セクシュアルハラスメント」
 - ②「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」
 - ③「パワーハラスメント」
3. ハラスメント関係法令の法制化の経緯等
 - ・セクハラ防止配慮義務化からパワハラ防止に関する措置の義務付けまで

第2 ハラスメント防止等に向けて関係法令上留意すべき点

ハラスメントの防止等に向けて留意すべき法令と、法令に基づく企業・役員等の責任について、裁判例を紹介しながら解説します。

1. はじめに
 - ・各種ハラスメントの防止に関する措置義務を規定している法令（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）
 - ・民法、会社法なども各種ハラスメントの防止・紛争解決について、間接的に関係してくる
2. 留意すべき法令等
 - (1) 使用者責任（民法 715 条 1 項）
 - －東京地判平 30.1.22・フーデックスホールディングスほか事件
 - (2) 安全配慮義務（労働契約法 5 条、民法 415 条）
 - －徳島地判平 30.7.9・ゆうちょ銀行（パワハラ自殺）事件
 - (3) 取締役の会社法 350 条[代表者の行為についての損害賠償責任]に基づく責任
 - －東京地判平 28.8.24・テスコほか事件
 - (4) 会社法 429 条 1 項[役員等の第三者に対する損害賠償責任]に基づく責任
 - －東京地判平 26.11.4・サン・チャレンジほか事件
 - (5) 労災認定基準
 - －松江地判令 3.5.31・国・出雲労基署長（ウシオ）事件

第3 専門家にとってのハラスメント防止に関する事業主の措置義務における注意点

職場におけ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について、その具体的な内容とポイントを説明します。

1. はじめに

2. 職場のハラスメント防止に関する10項目の措置義務

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・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への事後の迅速かつ適切な対応
- (4) 併せて講ずべき措置

3. ハラスメント防止に関する10項目の措置義務の内容とポイント

- (1) ハラスメントの内容及びハラスメント禁止の方針明確化と周知
- (2) ハラスメント行為者への厳正な対処の方針明確化と周知
- (3) 相談窓口の設置・周知
- (4) 相談窓口担当者が適切に対応できる体制整備
- (5) 事実関係の迅速かつ正確な調査
 - －高知地判令 3.5.21・社会福祉法人ファミリーユ高知事件
- (6) 被害者への適正な配慮の措置
 - －札幌地判令 3.6.23・人材派遣業A社ほか事件
- (7) 行為者（加害者）への適正な措置
 - －東京地判平 27.9.9・T社事件
- (8) 再発防止措置
- (9) 申告者・行為者のプライバシーの保護等
- (10) 申告・調査協力したことを理由とした解雇等の不利益取扱いの禁止
- (11) 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・育児休業等に関するハラスメントに関する独自の措置義務〉

※3.（1）に説明のある「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」は令和3年度作成の資料であり、現在は令和4年度版が作成されているため補足します。

令和4年度版資料「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>