10 ハラスメントの防止

1 職場におけるパワーハラスメント（労働施策総合推進法第 30 条の2）

職場におけるパワーハラスメントとは、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をいいます。

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）では、パワーハラスメントを下記の類型に整理し、それぞれについて典型的な例を挙げています。

【６つの類型】

① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
④ 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）
⑤ 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）
⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

2 職場におけるセクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動によって、労働者が仕事をするうえで一定の不利益を被ったり、就業環境が悪化したりすることをいいます。性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先の事業主や労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。

また、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

さらに、被害者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であれば該当します。

3 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（均等法第 11 条の2、育介法第 25 条）

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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等の法令で定める制度又は措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることであり、特に妊娠・出産等に関わるものを「マタニティハラスメント」と呼んでいます。

4 ハラスメントに関して事業主が雇用管理上講ずべき措置

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、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、事業主の雇用管理上講ずべき措置が義務付けられており、その具体的な内容は厚生労働省の指針に定められています（パワーハラスメントについては令和２年厚生労働省告示第５号、セクシュアルハラスメントについては平成 18 年厚生労働省告示第 615 号、マタニティハラスメントについては平成 28 年厚生労働省告示第 312 号）。

ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置（概要）

1　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

（1）ハラスメントの内容、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。

（注）「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を防止するために講ずべき措置」は上記に加えて、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ることと、制度等の利用ができることを明確化すること。

（2）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。

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。ハラスメントが現実に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微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

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

（5）事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（6）事実関係の確認ができた場合には、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。

（7）事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（8）再発防止に向けた措置を講ずること。

（注）「セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置」に関しては、行為者が他の事業主が雇用する労働者や他の事業主である場合、他の事業主に措置への協力を求めることも含まれます。

4　併せて講ずべき措置

（9）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じ、労働者に周知すること。

（10）事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、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。

5　マタニティハラスメントの原因や背景となる要因解消のための措置

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（派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る）。

5 望ましい取組み

職場におけるハラスメントを防止するため、使用者が行うことが望ましい取組も定められています。

・各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関して行うことが望ましい取組として、

・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、個人事業主などのフリーランス・インターンシップ中の者、教育実習生などの労働者以外の者に対しても、同様の方針を示すこと

・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する相談体制の整備、被害者への配慮のための取組、被害防止のための取組み

などもあります。

6 ハラスメントに対する民事上の責任
（労契法第５条、民法第 415 条、第 709 条、715 条）

使用者が雇用管理上講ずべき義務を果たしたとしても、ハラスメントに対する民事上の責任が全く免責されるわけではないことに留意が必要です。

使用者は、労働者の安全に配慮する義務（安全配慮義務）や労働者が働きやすい職場環境に保つように配慮すべき義務を負っており、これらを怠った場合には、債務不履行責任を問われることもあります。

また、直接の加害者が民事上の不法行為責任を問われるだけでなく、使用者が加害者に対して適切な監督を行っていなかった場合には、使用者責任が問われることもあります。更に、ハラスメント被害を受けた労働者が精神障害を発症した場合には、労働災害となる可能性があり、大きなトラブルに発展するおそれもあります。

ハラスメント対策強化に向けて関連する法令が改正されました！
（令和７年６月 11 日公布）

～以下の内容が令和８年 10 月１日から施行されています～

※改正の詳細については、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html

◆１．職場におけるカスタマーハラスメント対策の義務化

① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に対し、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・抑止のための措置等、雇用管理上必要な措置を義務付ける。

※ 職場において行われる顧客、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の言動（電話や SNS 等のインターネット上において行われるものも含まれます）であって、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当該労働者の就業環境を害すること

◆２．求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

① 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に対し、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等、雇用管理上必要な措置を義務付ける。