

令和2年度 雇用平等ガイドブック

職場におけるハラスメント 防止ハンドブック



東京都産業労働局

はじめに

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントという言葉が社会に広まって久しいですが、東京都労働相談情報センターや都道府県労働局等への相談や訴訟の増加を見ると、これらは社会的な問題として顕在化しているといえます。加えて、近年では職場における妊娠・出産・育児休業等に関する相談も増加傾向にあります。

セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにおいては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法によって、事業主に対して職場におけるハラスメントの防止措置が義務付けられています。しかし、ハラスメント事案の減少傾向は見受けられず、令和元年度の法改正ではさらに防止対策の強化が行われ、令和2年6月から施行されました。

またパワーハラスメントにおいては、労働施策総合推進法が改正・施行されたことにより、正式にパワーハラスメントの防止が法制化され、事業主に対して防止措置を講じることが義務付けられ、令和2年6月から施行されました。なお、中小企業に関しては、令和4年4月から適用されます（それまでは努力義務となります）。

職場においてハラスメントが発生すると、被害者は精神的苦痛を受け、職場に居づらくなる、退職する、さらには精神的後遺症に苦しむなどの悪影響があり、加害者も、懲戒処分を受け、さらに被害者に対する慰謝料支払い等の損害賠償義務を負うなどの制裁が与えられます。企業にも、被害者に対する損害賠償義務の発生のほか、企業イメージのダウン、従業員のモラルダウン、人材の流出が起こるなどの悪影響を及ぼします。

この冊子は、企業と個々の労働者が、職場におけるハラスメントについての問題を認識し、その防止に取り組むための手引きとなるよう作成しました。企業や働く皆様に本冊子をご利用いただき、職場におけるハラスメントの防止にご活用いただけますようお願いいたします。なお本ガイドブックを作成するにあたり、町田悠生子弁護士に監修いただきました。

用語解説	5
第1章 職場におけるセクシュアルハラスメント	6
1 セクシュアルハラスメントの定義	6
2 セクシュアルハラスメントの分類	7
3 セクシュアルハラスメントの判断基準	8
4 相談・調査にみる近年のセクシュアルハラスメント事情	8
第2章 職場におけるパワーハラスメント	10
1 パワーハラスメントの定義	10
2 パワーハラスメントの代表的な言動の類型	11
3 パワーハラスメントの判断基準	14
4 相談・調査にみる近年のパワーハラスメント事情	15
第3章 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い	20
1 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの定義	20
2 妊娠等に関するハラスメントの類型	21
3 育児休業等に関するハラスメントの類型	23
4 妊娠等・育児休業等に関するハラスメントの判断基準	24
5 妊娠等・育児休業等を理由とする不利益取扱いの定義〈参考〉	26
6 妊娠等・育児休業等を理由とする不利益取扱いの判断基準〈参考〉	27
7 相談・調査にみる近年の妊娠等・育児休業等に関するハラスメント及び妊娠等・育児休業等を理由とする不利益取扱い事情	29

第4章	職場におけるハラスメントの影響と法的責任	32
Ⅰ	職場におけるハラスメントの影響	32
1	被害者への不利益な結果・影響の発生	32
2	企業への不利益な結果・影響の発生	33
3	加害者への不利益な結果・影響の発生	34
Ⅱ	職場におけるハラスメントの法的責任	34
1	企業（使用者）の法的責任	34
2	加害者の法的責任	46
Ⅲ	ハラスメントと労災	47
第5章	職場におけるハラスメント防止・対応方法	50
Ⅰ	職場におけるハラスメント防止対策の実情	50
Ⅱ	職場におけるハラスメント防止対策	54
1	防止に取り組む前に	54
2	方針の策定、周知・啓発	55
3	教育・研修	57
Ⅲ	相談・苦情処理体制	59
1	相談窓口の設置	59
2	苦情処理機関の設置	60
3	相談・苦情処理体制の周知、不利益取扱いの禁止	61
Ⅳ	苦情・相談への対応 ～解決と再発防止～	61
1	相談・苦情の受付	61
2	事実関係の確認	62
3	事実確認に基づく判断・通知	66
4	事後対応	67
第6章	判例・相談事例	72
1	判例	72
2	東京都労働相談情報センターの相談事例	76
第7章	参考資料	81
1	社内アンケート・規定・周知例	81
2	関連条文、指針	89
3	関係機関のご案内	106

法令の略称について

均等法（又は男女雇用機会均等法）：

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

労推法（又は労働施策総合推進法）：

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

育介法（又は育児・介護休業法）：

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

労基法：労働基準法

派遣法：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

指針1：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

指針2：労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針

指針3：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

指針4：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

指針5：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

指針6：派遣先が講ずべき措置に関する指針

用語解説

ガイドブック内で記載されている以下の用語について、解説いたします。

(1) 「職場」とは

「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」です。業務を遂行する場所であれば、事業所内に限らず、出張先や取引先、営業車中、テレワークで使用する自宅なども「職場」に含まれます。

また、勤務時間外の「懇親の場」等であっても、職務との関連性や参加者、参加強制の有無などにより、実質的に勤務の延長であり、「職場」とみなされる例もあります。

(2) 「労働者」とは

「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、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

(3) ハラスメント行為により、「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、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の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します。

この判断に当たっては、「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、強い身体的又は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。