

令和6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。（中小企業に関しては、令和4年4月から適用されました）。

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、小山博章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	48
Ⅲ	ハラスメントと労災	49
第5章	職場におけるハラスメント防止・対応方法	52
Ⅰ	職場におけるハラスメント防止対策の実情	52
Ⅱ	職場におけるハラスメント防止対策	56
1	防止に取り組む前に	56
2	方針の策定、周知・啓発	57
3	教育・研修	59
Ⅲ	相談・苦情処理体制	61
1	相談窓口の設置	61
2	苦情処理機関の設置	62
3	相談・苦情処理体制の周知、不利益取扱いの禁止	63
Ⅳ	苦情・相談への対応 ～解決と再発防止～	63
1	相談・苦情の受付	63
2	事実関係の確認	64
3	事実確認に基づく判断・通知	68
4	事後対応	69
第6章	判例・相談事例	74
1	判例	74
2	東京都労働相談情報センターの相談事例	78
第7章	参考資料	83
1	社内アンケート・規定・周知例	83
2	関連条文、指針	91
3	関係機関のご案内	109

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。

第1章

職場における セクシュアルハラスメント

1 セクシュアルハラスメントの定義

セクシュアルハラスメントとは、「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って、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」をいいます。

※「職場」、「労働者」、「就業環境が害される」は、P.5用語解説をご覧ください。

男女雇用機会均等法では、以下のように定めています。

男女雇用機会均等法（第11条第1項）より抜粋

「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」

「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指します。事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男女とも加害者にも被害者にもなり得るほか、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。

また、被害を受ける者の性的指向※や性自認※にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当することがあります。

※「性的指向」とは人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか、「性自認」とは性別に関する自己意識のことをいいます。詳しくは、P.13を参照してください。

2 セクシュアルハラスメントの分類

職場におけるセクシュアルハラスメントには、「対価型」と「環境型」があります。

(1) 対価型

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、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けるものが「対価型」です。

〈例〉

- 事業主が従業員に性的な関係を要求したが拒絶されたため、その従業員を解雇すること。
- 出張中の車内で上司が従業員の腰・胸などに触ったが、抵抗されたため、不利益な配置転換を行うこと。

(2) 環境型

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より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など、そ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るものが「環境型」です。

〈例〉

- 事務所で上司が従業員の肩・腰などにたびたび触ったため、その従業員が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- 同僚が取引先に「性的にふしだらである」などの噂を流したため、従業員が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- 事務所にヌードポスターを掲示しているため、従業員が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 セクシュアルハラスメントの判断基準

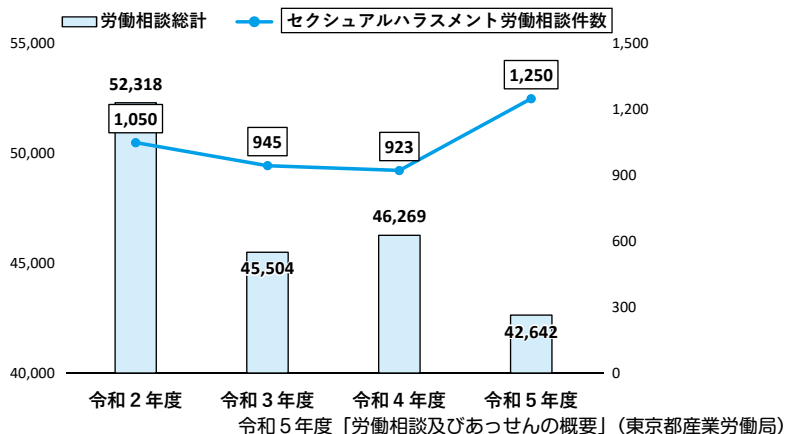
セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断にあたり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。具体的には、セクシュアルハラスメントが男女の認識の違いにより生じている面があることをふまえ、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。ただし、労働者が明確に意に反することを示しているにもかかわらず、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシュアルハラスメントと解され得るものです。

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

(1) 東京都の労働相談

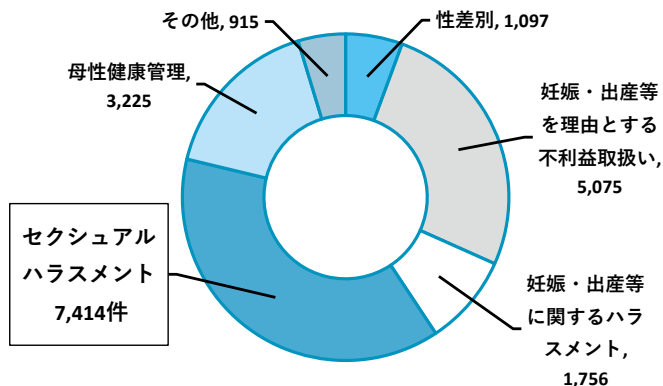
令和5年度に東京都労働相談情報センターに寄せられた労働相談数は42,642件となっています。このうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は1,250件（約3%）となっています。

東京都「セクシュアルハラスメント」に関する相談数の推移



(2) 国の相談状況

厚生労働省雇用環境・均等部（室）が令和5年度に受け付けた男女雇用機会均等法に関する相談は19,482件でしたが、その中で、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は最も多く、7,414件となっており、相談全体の約38.1%にも上ります。



令和5年度「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」（厚生労働省）

第2章 職場における パワーハラスメント

1 パワーハラスメントの定義

職場におけるパワーハラスメントとは、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

であり、①から③までの3つの要素全てを満たすものを言います。

※「職場」、「労働者」、「就業環境が害される」は、P.5用語解説をご覧ください。

労推法では、以下のように定めています（令和2年6月1日施行。）。

労推法（第30条の2第1項）より抜粋

「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って、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」

(1) 「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働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蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

職務上の地位が上位の者による行動が該当するのはもちろんのこと、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や、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も含まれます。

(2) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」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ます。

例えば、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当な言動、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などが含まれます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

2 パワーハラスメントの代表的な言動の類型

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、職場において行われるパワーハラスメントの代表的な言動には、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過小な要求」及び「個の侵害」の6つの類型があります。

※以下、各類型ごとにハラスメントに該当しないと考えられる例を「外）」と記載します。

① 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- 例) ●殴打、足蹴りを行う。
●相手に物を投げつける。

外) ●誤ってぶつかる。

② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

- 例) ●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。
●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す。
●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す。

- 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。

外) ●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する。

- 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。

③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

例) ●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。

- 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。

外) ●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。

- 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。

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）

例) ●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。

- 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。

- 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。

外) ●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。

- 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。

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）

例）●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。

●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。

外）●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。

⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

例）●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。

●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。

外）●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。

●労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（上記のとおり）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。

※「性的指向」「性自認」とは

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向（Sexual Orientation）」、自己の性別についての認識のことを「性自認（Gender Identity）」と言います。性的指向や性自認は全ての人に関係する概念であり、その在り方は人によって様々です。男性に惹かれる人・女性に惹かれる人・どちらにも惹かれる人・どちらにも惹かれない人と、恋愛対象はそれぞれで、「自分は男性（又は女性）」と思う人もいれば、「どちらでもない」や「どちらでもある」と思う人もいます。

性的指向・性自認に関する言動や性的指向・性自認に関する望まぬ暴露であるいわゆる「アウティング」は、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素（P.10参照）を満たす場合にはこれに該当します。

3 パワーハラスメントの判断基準

パワーハラスメントに該当するかは、上記1（P.10）の①②③に当てはまるかどうかにより判断します。このうち、実務上判断が悩ましいことが多いのは、②の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」かどうかです。

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、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※、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

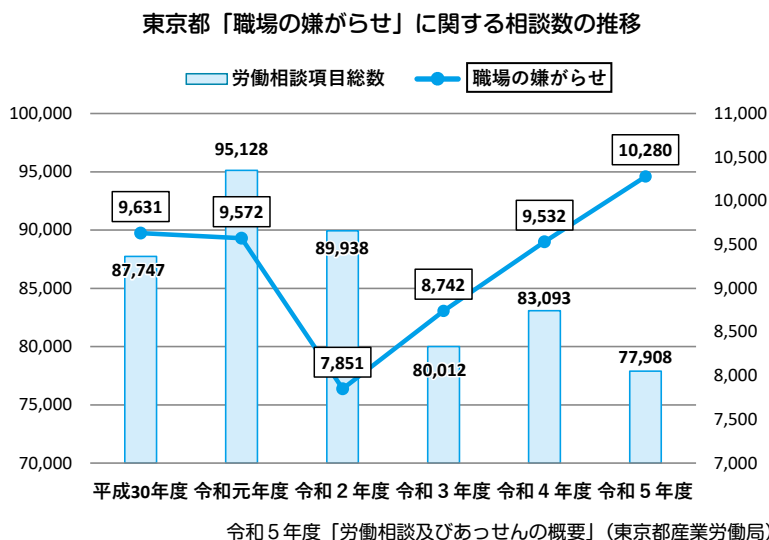
労働者に問題行動があった場合には、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要です。ただし、その場合でも、人格を否定するような言動については、通常は業務上必要かつ相当な範囲を超えるものと評価すべきでしょう。

※属性…(例)経験年数や年齢、障害がある、外国人である 等
心身の状況…(例)精神的又は身体的な状況や疾患の有無 等

4 相談・調査にみる近年のパワーハラスメント事情

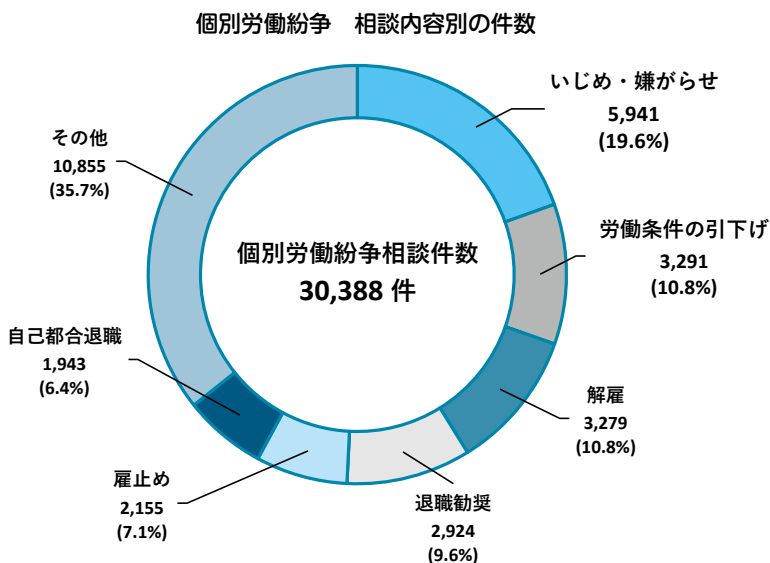
(1) 東京都の労働相談

令和5年度に東京都労働相談情報センターに寄せられた労働相談は約77,908項目となっています。このうち、「職場の嫌がらせ」に関する相談は10,280項目（約13.2%）となっており、最も多くなっています。また、最近の推移を見ると、9,000件前後で推移しています。



(2) 国の個別労働紛争解決制度

厚生労働省の出先機関である東京労働局が令和5年度に受け付けた、民事上の個別労働紛争に関する相談は30,388件でしたが、その中で「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は最も多く、5,941件となっており、相談全体の19.6%にも上ります。



令和5年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」（東京労働局）より一部改編

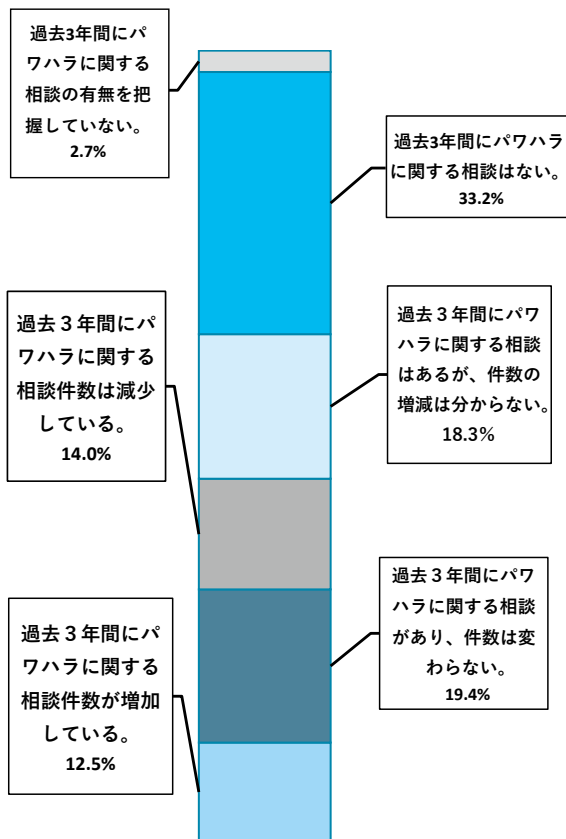
(3) 職場のハラスメントに関する実態調査（厚生労働省）

厚生労働省が令和5年12月から令和6年1月にかけて、全国の従業員30人以上の企業25,000社及び従業員10,500名に対して行った調査です。本調査では、職場のハラスメントの具体的な内容、ハラスメントが発生する職場の特徴、予防・解決のための企業の取組と効果などについて、企業・従業員双方に対して聞き取りを行っています。

〈過去3年間のパワーハラスメントに関する相談件数〉（企業調査）

令和2年12月から令和5年11月にかけて、パワーハラスメントに関する相談を受けた企業の比率は64.2%であった。

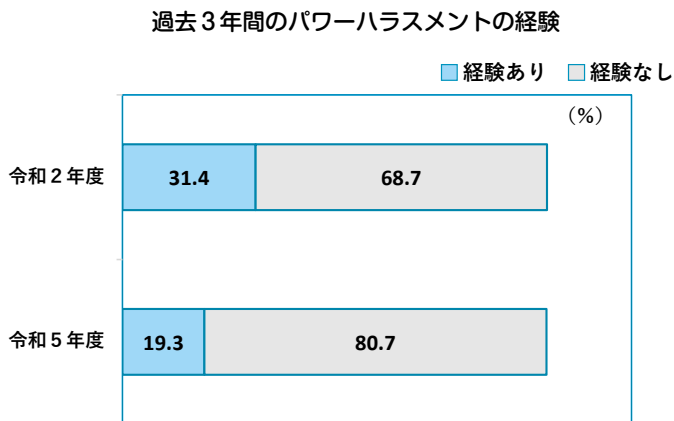
過去3年間のパワーハラスメントに関する相談件数



令和5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）より一部改編

〈パワーハラスメントの経験〉（従業員調査）

パワーハラスメントを受けた経験がある者は、19.3%となっている。

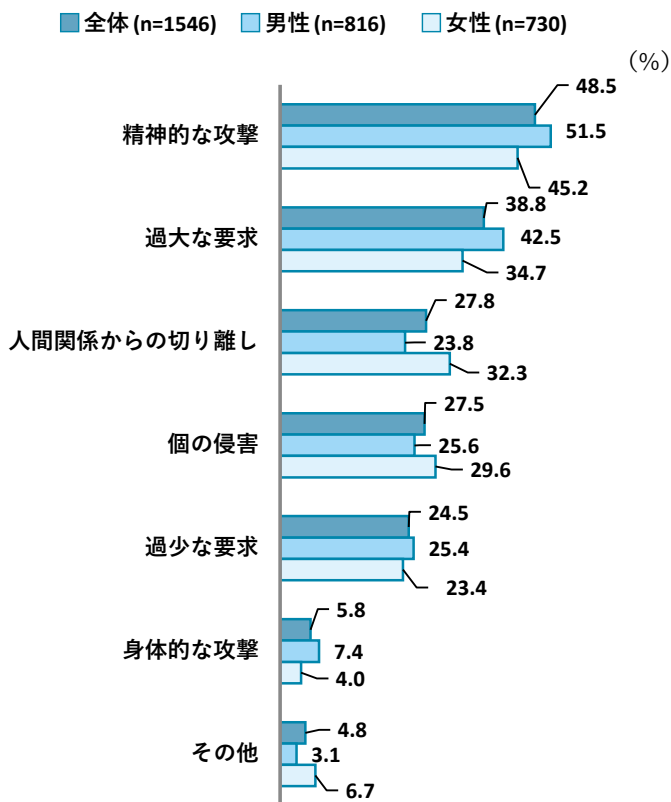


令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）

〈パワーハラスメントを受けた内容〉（従業員調査）

男性・女性ともに、令和2年12月から令和5年11月にかけて受けたことがあるパワーハラスメントの内容は「精神的な攻撃」が最も多く、約男女全体で48.5%（男性51.5%、女性45.2%）となっています。他には、「過大な要求」が男女全体で38.8%（男性42.5%、女性34.7%）、「人間関係からの切り離し」男女全体で27.8%（男性23.8%、女性32.3%）と割合が高くなっています。

過去3年間に、パワーハラスメントを受けた内容



令和5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）

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

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

職場における妊娠・出産（以下「妊娠等」とします。）、育児休業・介護休業等（以下「育児休業等」とします。）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、育児や介護のための制度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・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。

※「職場」、「労働者」、「就業環境が害される」は、P.5用語解説をご覧ください。

※女性労働者の妊娠・出産・育児に関連するハラスメントは「マタニティハラスメント」、男性労働者の育児に関連するハラスメントは「パタニティハラスメント」、労働者の介護に関連するハラスメントは「ケアハラスメント」などともよばれています。

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はハラスメントに該当しません。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では、以下のように定めています。

男女雇用機会均等法（第11条の3第1項）より抜粋

「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」

育児・介護休業法（第25条第1項）より抜粋

「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」

2 妊娠等に関するハラスメントの類型

職場における妊娠等に関するハラスメントには、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

次に掲げる制度又は措置の利用に関する上司・同僚による言動により女性労働者の就業環境が害されるものをいいます。

<男女雇用機会均等法が防止措置の対象とする制度又は措置>

- ① 産前休業
- ② 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ③ 軽易な業務への転換
- ④ 変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤ 育児時間
- ⑥ 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

(2) 状態への嫌がらせ型

次に掲げる妊娠等に関する事由に関する言動により女性労働者の就業環境が害されるものです。

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと

- ④ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと
- ⑤ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと

(3) ハラスメントとなりうる言動の典型例

<制度等の利用への嫌がらせ型>

(ア) 制度等の利用の請求等を理由に上司が解雇や不利益な取扱いを示唆するもの

例：産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるならやめてもらう」と言われた。

(イ) 制度等の利用の請求等を上司・同僚が阻害するもの

例：軽易な業務への転換を上司に相談したところ、「そういうことをされると迷惑だ」と言われ、請求をあきらめざるを得ない状況になっている。

(ウ) 制度等を利用したことを理由に上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例：上司が「時間外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」と継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。

※(ア) 及び (イ) の上司による言動は、1回の言動でも該当します。

(イ) の同僚による言動及び (ウ) は繰り返し又は継続的な言動の場合該当します。ただし、意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

<状態への嫌がらせ型>

(ア) 女性労働者が妊娠・出産等をしたことを理由に上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

例：上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

(イ) 女性労働者が妊娠・出産等をしたことを理由に上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例：先輩が「就職したばかりのくせに妊娠するなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

※(ア) は1回の言動でも該当します。(イ) は繰り返し又は継続的な言動の場合が該当します。ただし、意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

3 育児休業等に関するハラスメントの類型

職場における育児休業等に関するハラスメントには、「制度等の利用への嫌がらせ型」があります。

次に掲げる制度又は措置の利用に関する上司・同僚による言動により男女労働者の就業環境が害されるものをいいます。

<育児・介護休業法が防止措置の対象とする制度又は措置>

- ① 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ② 介護休業
- ③ 子の看護休暇（令和7年4月1日より「子の看護等休暇」）
- ④ 介護休暇
- ⑤ 所定外労働の制限
- ⑥ 時間外労働の制限
- ⑦ 深夜業の制限
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨ 始業時刻変更等の措置
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

※ ⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

- ⑪ 柔軟な働き方を実現するための措置（令和7年10月1日より）

＜ハラスメントとなりうる言動の典型例＞

(ア) 制度等の利用の請求等を理由に上司が解雇や不利益な取扱いを示唆するもの

例：時間外労働の制限について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

(イ) 制度等の利用の請求等を上司・同僚が阻害するもの

例：男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休取るなんてあり得ない」と言われ、取得を断念せざるを得なくなった。

(ウ) 制度等を利用したことを理由に上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例：上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。

※(ア) 及び (イ) の上司による言動は、1回の言動でも該当します。

(イ) の同僚による言動及び (ウ) は繰り返し又は継続的な言動の場合該当します。ただし、意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

4 妊娠等・育児休業等に関するハラスメントの判断基準

(1) 「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。

しかし、ある程度調整が可能な休業・休暇等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か労働者の

意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

(2) ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

<「制度等の利用」に関する言動の例>

- ア 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
 - イ 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
 - ウ 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。
- ※イやウのように、制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます。

<「状態」に関する言動の例>

- ア 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいのだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
 - イ 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいのだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
 - ウ 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良くはないか」と配慮する。
- ※アからウのような配慮については、妊婦本人にはこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。

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>

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないといった行為を「不利益取扱い」と呼び、禁止されています。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では、以下のように定めています。

男女雇用機会均等法（第9条第3項）（抄）

事業主は、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事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

育児・介護休業法（第10条）

事業主は、労働者が育児休業申出等をし、若しくは育児休業をし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。

※育児休業の他、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、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止されています（育児・介護休業法第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）。

(1) 不利益取扱いの理由となる事由

以下のような理由で不利益取扱いを行うことは禁止されています。
女性労働者が

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ

- 産前・産後休業をとった など
男女労働者が
- 育児休業・介護休業をとった
- 子どもが病気になり看護休暇をとった
- 育児のため残業や夜勤の免除を申し出た など

(2) 不利益取扱いの例

(1)のような理由で、下記のような取扱いを行うことは禁止されています。

- 解雇、退職の強要
- 契約更新の拒否
- 降格、減給
- 不当な配置転換 など

厚生労働省は、上記の不利益取扱いの理由となる事由、不利益取扱いの例を、指針2、5で定めています。

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〉

(1) 「理由として」とは

均等法及び育介法の要件となっている「理由として」とは、妊娠等・育児休業等の取得等の事由と不利益取扱いとの間に、「因果関係」があることを指します。

妊娠等・育児休業等の取得等の事由を「契機として」※不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

※行政解釈では、原則として、妊娠等・育児休業等の取得等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断するものとしています。

(2) 例外と判断される場合

妊娠等・育児休業等の取得等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に当てはまる場合を除き、原則として法違反となります。

<「例外」に該当すると判断しうるケース>

例①

【業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある】

- 不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況（経営状況の悪化など）にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である等

例②

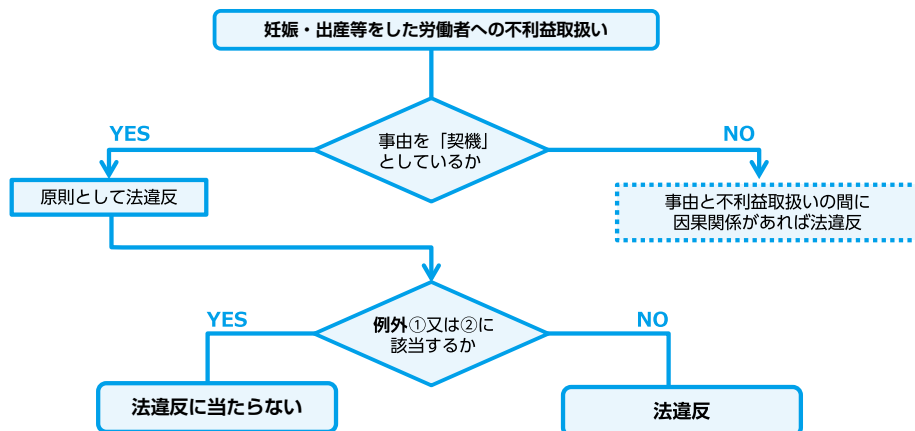
【本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在】

- 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど）があって、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

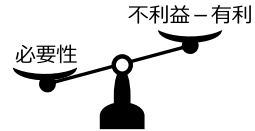
妊娠・出産・育児休業等を理由として不利益取扱いを行うとは

妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



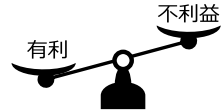
例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
※不利益取扱いが契機となった事由に有利な影響が存在する場合はそれも加味



例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



＋ 労働者の同意、
事業主の説明

出典：厚生労働省

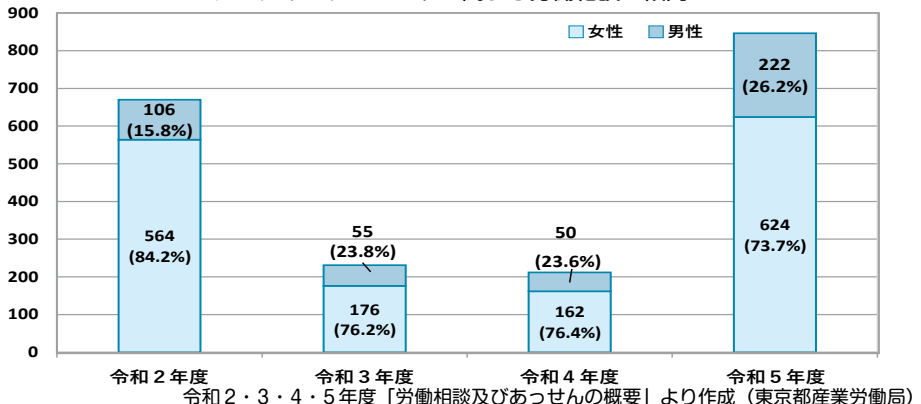
7 相談・調査にみる近年の妊娠等・育児休業等に関するハラスメント及び妊娠等・育児休業等を理由とする不利益取扱い事情

(1) 東京都の労働相談

令和5年度に東京都労働相談情報センターに寄せられた妊娠等・育児休業等に関するハラスメント及び妊娠等・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いについての労働相談の件数は847件で、そのうち222件は男性労働者からの相談となっています。男性労働者からの相談は令和4年度と比較すると4.4倍増加しています。

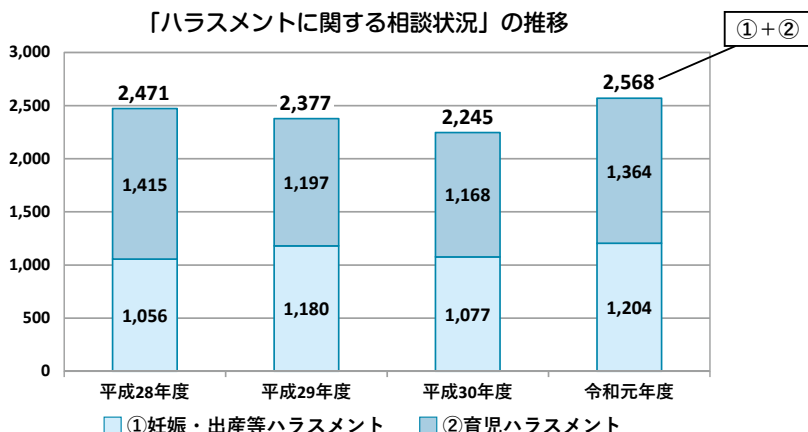
※この調査では、マタニティハラスメントを「働く女性が妊娠・出産・育児休業を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益取扱い」を表すものとしています。

マタニティハラスメントに関する労働相談の傾向



(2) 国の個別労働紛争解決制度

厚生労働省の出先機関である東京労働局が令和元年度に受け付けた、妊娠・出産等ハラスメント及び育児ハラスメントに関する相談は、2,568件となっており、最近の推移を見ても、2500件前後と、多くの相談が寄せられています。



平成28・29・30・令和元年度「個別労働紛争の解決制度に関する施行状況」より作成（東京労働局）

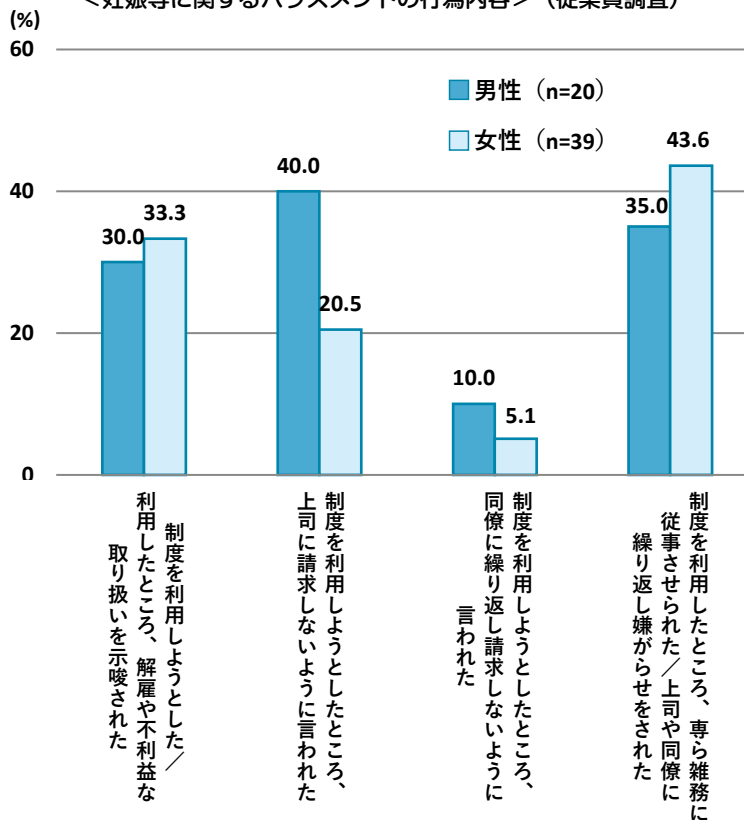
(3) 令和4年度 男女雇用平等参画状況調査（東京都）

東京都は、令和4年9月、都内の従業員30名以上の企業2,500社及び従業員5,000名（男女各2,500名）に対し、職場のハラスメントの実態、企業の取組等について調査を行いました。

〈妊娠等に関するハラスメントの行為内容〉（従業員調査）

妊娠等に関するハラスメントについて、受けた行為、または見聞きした行為がどのようなものかたずねました。女性では、「制度を利用したところ、専ら雑務に従事させられた／上司や同僚に繰り返し嫌がらせをされた」（女性43.6%、男35.0%）、男性では、「制度を利用しようとした／利用したところ、解雇や不利益な取り扱いを示唆された」（女性20.5%、男40.0%）が最も多くなっています。

<妊娠等に関するハラスメントの行為内容> (従業員調査)



令和4年度「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」より作成 (東京都産業労働局)

第4章

職場における ハラスメントの影響と法的責任

I 職場におけるハラスメントの影響

ハラスメントは、被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、被害者だけでなく周囲の他の従業員の職場環境をも悪化させるものです。また、企業にとっても、職場全体の生産性や意欲の低下など周りの人への影響や、企業イメージの悪化などを通じて経営上大きな損失につながります。さらに、加害者は、重大な法的責任を負ったり仕事を失ったりすることもあります。

このように、ハラスメントは、被害者・企業・加害者いずれにとっても、後からでは取り戻せない深刻な事態に陥りかねないものですから、いかに事前の防止を図るかがとても重要です。

1 被害者への不利益な結果・影響の発生

- 個人の尊厳、名誉、プライバシー、性的自己決定権^{※1}を不当に侵害される
- 能力の有効な発揮を妨げられる
- 職場にいつらくなるなど、労働条件に不利益な結果や影響を受ける
- 精神や身体に悪影響を及ぼし、深刻な後遺症が残る（PTSD^{※2}）

※1 性的自己決定権

性に関することがらについての決定権を持つのは自己のみであり、自分以外の誰からも「望まない性」は強要されてはならないとする内心の自由、身体的自由。

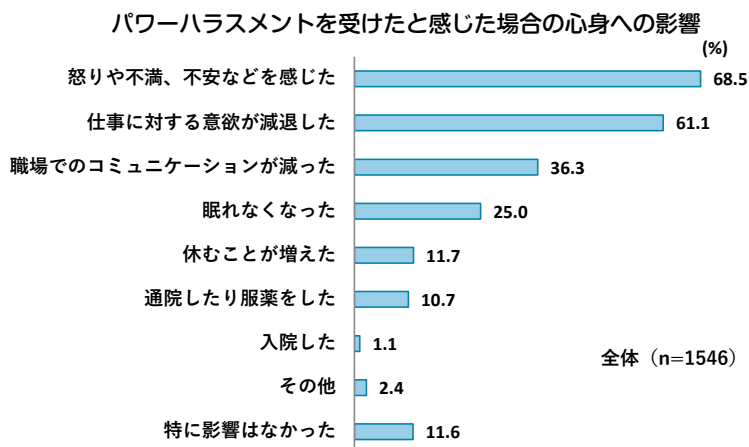
※2 PTSD（心的外傷後ストレス障害）

生命や身体の危機、家族を失うなどの強い心的外傷（トラウマ）を受け、これを契機に不眠、神経過敏、事件の再体験（フラッシュ

バック)、うつ、攻撃的になる、記憶障害等の症状に襲われ、自己をコントロールできなくなる状態。

(参考) パワーハラスメントが及ぼす影響

厚生労働省が令和5年12月から令和6年1月にかけて、全国の従業員10,500名に対して行った調査では、パワーハラスメントが及ぼす影響に関する聞き取りを行っています。調査結果によると、パワーハラスメントを受けたと感じたことによる心身への影響については「怒りや不満、不安などを感じた」が68.5%で最も高く、「仕事に対する意欲が減退した」が61.1%で続いています。一方で「特に影響はなかった」は11.6%にとどまりました。



令和5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)

2 企業への不利益な結果・影響の発生

- 従業員のモラルダウン、職場秩序の乱れ
→職場全体の勤労意欲や風紀の低下につながる。
- 業務の円滑な遂行の阻害
→被害者の退職や職場全体の生産性低下につながり、組織の適正・効率的な運営を妨げたり、不正の温床となったりする。

- 社会的評価への悪影響
→問題を放置すれば訴訟への発展などにより企業イメージが低下したり、優秀な人材の採用に大きな支障となったりする。
- 損害賠償による金銭的損失

3 加害者への不利益な結果・影響の発生

加害者にとっても、職場における信用の失墜に留まらず、懲戒処分や配置転換の対象となり、状況次第では退職を余儀なくされるほか、民事責任（被害者からの損害賠償請求等）や刑事責任（暴行罪等）を負うこともあります。被害者に取り返しのつかない傷を負わせるばかりではなく、自身も大きな不利益を被ります。

II 職場におけるハラスメントの法的責任

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等（以下「妊娠・育児休業等」とします。）に関するハラスメントについて、防止措置はあるものの、行為規範としてハラスメントを禁止する明文規定は存在せず、「〇〇ハラスメント罪」といったものもありません。

しかし、前記のとおり、ハラスメントは深刻な状況を引き起こすため、企業（使用者）の法的責任として、予防を含む雇用管理上の措置が義務付けられているほか、実際に被害が発生した場合には、ハラスメントを行った加害者本人はもちろん、企業（使用者）も損害賠償義務を負うことがあります。

1 企業（使用者）の法的責任

(1) 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法上の雇用管理上の措置義務・不利益取扱いの禁止

均等法第9条第3項、育介法第10条等は、事業主に対し、職場に

における妊娠・育児休業等を理由とする不利益取扱いを禁止しており、不利益取扱いを行った場合は違法となります。

また、均等法、労推法及び育介法では、事業主に対し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関するハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置を講じることを義務づけています。事業主が措置義務を果たしていない場合には、厚生労働大臣による指導や勧告等の対象となり、それでも是正が図られない場合は企業名公表に至ることがあります。

また、令和元年度の法改正により、事業主に相談したことや事業主への相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする不利益取扱いの禁止が定められました。さらに、セクシュアルハラスメントに関しては、自社の労働者の言動に関し他社から事実調査等の相談対応への協力を求められた際に応ずるよう努力すべきことが規定されました。

<セクシュアルハラスメント>

均等法第11条（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）

- 1 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一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、これに応ずるよう努めなければならない。
- 4 以降（略）

<パワーハラスメント>

労推法第30条の2（雇用管理上の措置等）

- 1 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 以降（略）

<妊娠・出産等に関するハラスメント>

均等法第11条の3（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）

- 1 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、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつ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。
- 3 以降（略）

＜育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

育児法第25条（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）

- 1 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。

＜指針における企業の責任＞

指針1、3、4、5では、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・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じなければならない措置として次の11項目（※）を定めています。

※セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントは⑨を除く10項目

【事業主の方針の明確化及びその周知・啓発】

- ① 職場におけるハラスメントの内容、方針等、すなわち
 - セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関するハラスメントの内容
 - 妊娠・育児休業等に関する否定的な言動がハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
 - ハラスメントを行ってはならない旨の方針
 - 妊娠・育児休業等に関する制度等の利用ができること
 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 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関す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・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、ハラスメントの発生の恐れがある場合や、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。

【事後の迅速かつ適切な対応】

- ⑤ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
※セクシュアルハラスメント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、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮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（事実が確認できなかった場合も同様）
※セクシュアルハラスメント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、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

【職場における妊娠・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】

- ⑨ 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

【上記の措置と併せて講ずべき措置】

- ⑩ 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、周知すること。
※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。

- ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

＜指針における企業が行うことが望ましい取組＞

指針1、3、4、5では、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関するハラスメントを防止するために、事業主が実施することが望ましい取組として次の4項目(※)が、令和元年度改正とともに定められました。

※すべてのハラスメントに共通する項目は①、②。パワーハラスメントは③、妊娠・育児休業等に関するハラスメントは④を含む。

- ① ハラスメントは複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備すること
- ② 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、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営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
- ③ 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、
 - コミュニケーションの活発化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと
 - 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を行うこと
- ④ 職場における妊娠・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、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及び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認識を持つこと等を、制度の利用対象となる労働者に周知・啓発すること

(2) 指針におけるその他望ましい取組

指針1、3、4では、上述の取組に加え、事業主が行うことが望ましい取組として次の2つの取組も、令和元年度改正とともに定められました。

※すべてのハラスメントに共通する項目は①。パワーハラスメントは②を含む。

① 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

次の2点が定められました。

- 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、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）に対しても同様の方針を併せて示すこと
※フリーランスに関するハラスメント対策についてはP.46をご確認ください。
- これらの者から相談があった場合に、雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場も対象となっています。企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底することやOB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めることが望ましいとされています。

② 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より、その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行うことが望ましい取組

- 例）
- 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（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

(3) 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法上の事業主の責務

均等法、労推法及び育介法では、令和元年度の法改正に伴い、事業主の責務として、ハラスメントに対する労働者の関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意するよう、研修等を実施するほか、自らも関心と理解を深める必要があると規定されました。

<セクシュアルハラスメント>

均等法第11条の2（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）（抄）

- 1 （略）
- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用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するほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者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らない。
- 4 （略）

<パワーハラスメント>

労推法第30条の3（国、事業主及び労働者の責務）（抄）

- 1 （略）
- 2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用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するほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者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らない。
- 4 （略）

<妊娠・出産等に関するハラスメント>

均等法第11条の4（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国、事業主及び労働者の責務）（抄）

- 1 （略）
- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用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するほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者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らない。
- 4 （略）

<育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

育児法第25条の2（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国、事業主及び労働者の責務）（抄）

- 1 （略）
- 2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用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するほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者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らない。
- 4 （略）

(4) 損害賠償責任

ア 使用者責任

企業は、使用する労働者が職務遂行中に第三者（自社が雇用する他の労働者を含みます。）に損害を与えた場合、その被害者に対して損害賠償責任を負います（民法第715条）。「個人同士のトラブルであって会社には関係ない」といった態度ではすまされません。

民法第715条（使用者等の責任）

- 1 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。
- 2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。
- 3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

イ 債務不履行責任

使用者は、労働契約上、労働者に対する安全配慮義務を負っています（労働契約法第5条）。使用者がハラスメントを放置するなど適切な対処を怠り、それにより労働者が心身の健康を害した場合には、安全配慮義務の一内容としての「職場環境整備義務（トラブルを予防するための環境整備をすべき義務）」又は「職場環境調整義務（問題発生後に良好な環境となるよう調整すべき義務）」違反として債務不履行となり被害者たる労働者に対する損害賠償責任（民法第415条）を負います。

民法第415条（債務不履行による損害賠償）（抄）

- 1 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りではない。
- 2 （略）

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）（抄）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

「労働契約法の施行について」（平成24年8月10日付け基発0810第2号）

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

（1）趣旨

ア 通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。

このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

（2）内容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ （略）

ウ 法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

エ （略）

ウ 不法行為責任

ハラスメントを放置したり、被害者の心身の不調を見過ごして何も対応しなかったりしたことについて、使用者自身に注意義務違反があり、それにより被害者が損害を被った場合には、使用者自身が不法行為責任（民法第709条、第710条）を負うことがあります。

民法第709条（不法行為による損害賠償）

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

民法第710条（財産以外の損害の賠償）

他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

(5) 派遣労働者について

派遣労働者は、派遣会社（派遣元）と労働契約を結びますが、派遣先企業の指揮・命令下で働きます。そのため、派遣労働者の適正な就業環境確保は、派遣元だけでなく、派遣先の責任でもあります（指針6）。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

（平成11年労働省告示第138号／最終改正令和2年厚生労働省告示第346号）

9 適正な派遣就業の確保**(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等**

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、労働者派遣法第40条第1項から第3項までに定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持並びに派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないこと。（以下略）

また、派遣法第47条の2、3及び4により、均等法、育介法及び労推法が定めるハラスメントの雇用管理上の措置義務に関する規定が派遣先にも適用されますので、派遣先の事業主は自ら雇用する労働者

と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関するハラスメント対策として、雇用管理上及び指揮命令上必要な措置を講じなければなりません。

派遣法第47条の4（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の適用に関する特例）

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（略）第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定を適用する。この場合において、同法第30条の2第1項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

(6) フリーランスについて

近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及してきた一方で、フリーランスが取引先との関係で、ハラスメントなどの様々な問題やトラブルを経験していることが明らかになっています。個人であるフリーランスと、組織である発注事業者の間における交渉力などの格差、それに伴うフリーランスの取引上の弱い立場に着目し、発注事業者とフリーランスとの業務委託に係る取引について、業種横断的に共通する最低限のルールを設けるために、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（いわゆる「フリーランス新法」）が作られました（令和6年11月1日施行）。同法第14条にハラスメント対策に係る体制整備義務が定められています。これは、ハラスメント行為によりフリーランスの就業環境を害することのないよう、発注事業者は、相談対応のための体制整備その他の必要な措置を講じなければならない、ということを定めています（同条1項）。

また、フリーランスがハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならないこととされています（同条2項）。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律14条（業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等）

- 1 特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、その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必要な措置を講じなければならない。
 - 一 性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。
 - 二 特定受託業務従事者の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その者の就業環境を害すること。
 - 三 取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。
- 2 特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者が前項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者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、その者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない。

ここでいうハラスメント行為には、業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメントが含まれます（介護に関するハラスメントについては含まれていません）。

発注事業者に求められる相談対応のための体制整備の内容は大きく分けて4つあります（特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針（令和6年厚生労働省告示第212号））。

1つ目は、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発です。具体的には、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と社内への周知・啓発、ハラスメント行為者に対して厳

正に対処する旨の方針を就業規則などに規定をする必要があります。前者の対応例としては、社内報の配布や従業員に対する研修の実施等が挙げられます。

2つ目は、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です。具体的には、相談窓口の設置、フリーランスへの相談窓口の周知、相談窓口担当者による相談への適切な対応を行う必要があります。

3つ目は、業務委託におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応です。具体的には、事案についての事実関係を迅速かつ正確に把握すること、事実関係の確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に実施すること、事実関係の確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に実施すること、ハラスメントに関する方針の再周知・啓発などの再発防止に向けた措置を実施することが挙げられます。

4つ目は、上記1～3と併せて講ずべき措置です。具体的には、相談者・行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、雇用する従業員やフリーランスに周知すること、フリーランスが相談をしたこと・労働局などに対して申出をして適当な措置を求めたこと等を理由に契約の解除等の不利益な取扱いをされない旨を定め、フリーランスに周知・啓発することが挙げられます。

2 加害者の法的責任

人はみな個人の名誉やプライバシーなどを保護され人格的に尊重されるべき「人格権」を有しています。ハラスメントによりこれを侵害することは不法行為（民法第709条）となり、被害者に対して損害賠償責任（民法第709条、第710条）が生じます。

また、ハラスメントが暴力の行使や脅迫等を伴う場合には、加害者は刑法上の責任を追及されることもあります。具体的には、主にパワーハラスメントの場合は、「傷害」（第204条）、「暴行」（第208条）、「名誉毀損」（第230条）、「侮辱」（第231条）、「脅迫」（第222条）、「強要」（第223条）、身体接触を伴うセクシュアルハラスメントの場合は、「不同意わいせつ」（刑法第176条）、「不同意性交等」（第177条）等の罪です。



ハラスメントと労災

ハラスメントを受けた労働者が精神疾患を発症した場合には、業務災害として認定され、労災保険の給付対象となることがあります。

労災保険とは、「労働者災害補償保険法」に基づく制度で、業務上の災害や通勤災害により、労働者が負傷した場合、疾病にかかった場合、障害が残った場合、死亡した場合等について、被災労働者又はその遺族に対し所定の保険給付を行う制度です。業務災害であるかどうかを判断するのは労働基準監督署長です。業務災害と認定されるためには、業務と疾病の発症等とのあいだに一定の因果関係（業務起因性）が必要となります。

精神疾患に対する労災認定の判断は、厚生労働省が定めた「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」に基づき行っています。精神障害の労災認定要件は次のとおりです。

- ①認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③業務以外の心理的負荷や個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと

「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事とその後の状況によって、労働者に対象疾病を発病させるおそれのあるほど、強い心理的負荷であると認められることをいい、原則として心理的負荷を「強」と評価できる場合に労災と認定されます。

発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事について、「業務による心理的負荷評価表」（ストレスの強度の評価表）では、心理的負荷の「強」「中」「弱」ごとの具体的事例が定められており、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントについて、「強」と評価され

る例はそれぞれ以下のとおりです。

ただし、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、それが始まった時点からの心理的負荷の程度を評価します。

＜パワーハラスメント（原則：強）－「強」である例＞

- 上司等※から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合
 - ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
 - ▶ 必要以上に長時間にわたる激しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、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精神的攻撃
- 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

※「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚や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場合を含む。

＜セクシュアルハラスメント（原則：中）－「強」になる例＞

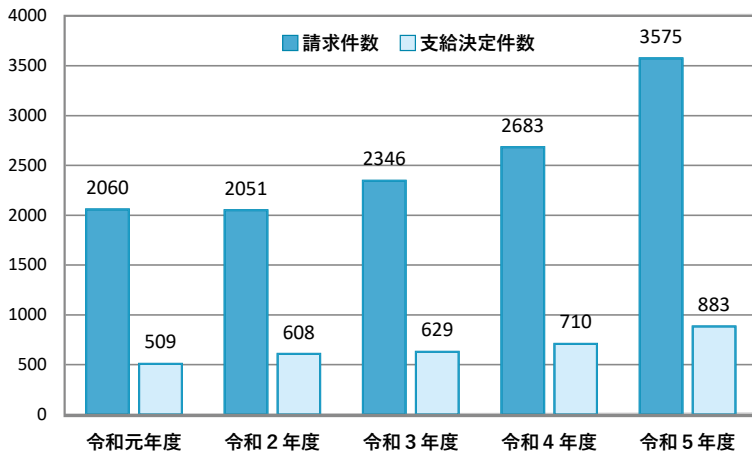
- 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合
- 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合

- 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合
- 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合

厚生労働省は、『『過労死等ゼロ』緊急対策』（平成28年12月26日）に基づき、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導、企業名の公表を行うほか、複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワーハラスメントも含め個別指導が行われています。

しかしながら、令和5年度の労災補償（精神障害）の請求件数は年々増加傾向にあり、今後も職場におけるハラスメント防止に取り組むことが求められています。

精神障害の請求、支給決定件数の推移



令和5年度「過労死等の労災補償状況」（厚生労働省）より

第5章

職場における ハラスメント防止・対応方法

I 職場におけるハラスメント防止対策の実情

職場におけるハラスメントは、職場において労働者の能力発揮を妨げるばかりでなく、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない雇用管理上の重大な問題です。

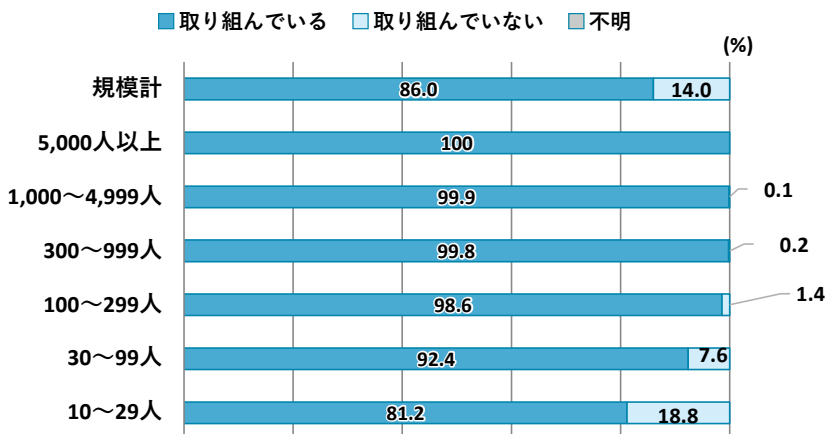
特に、被害者にとりかえしのつかない傷を負わせることもありますから、事前の防止が非常に重要となります。

<セクシュアルハラスメント>

企業は均等法第11条により、セクシュアルハラスメント防止の方針を明確にするなどの雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

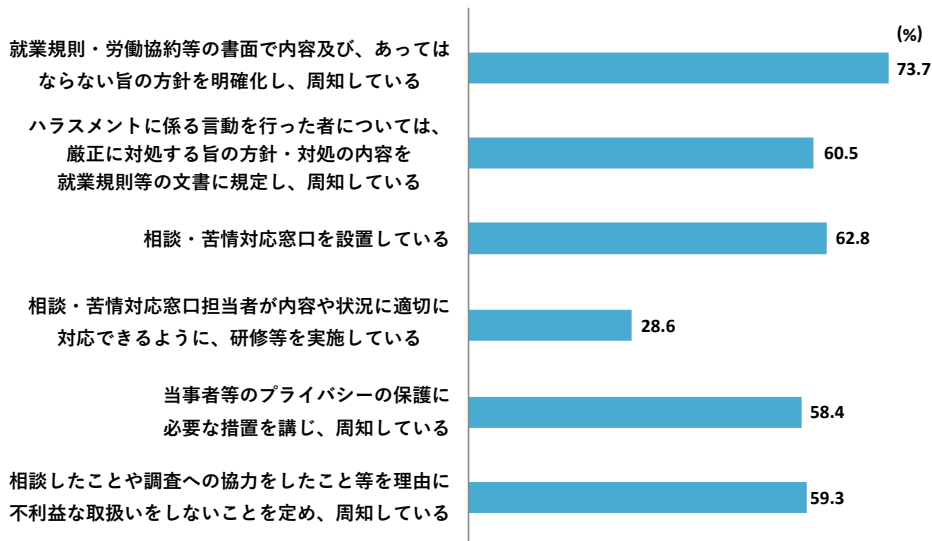
厚生労働省が令和5年度に実施した調査結果をみると、企業のセクシュアルハラスメント防止策の実施率は全体で86%に上ります。しかし、小規模企業においては未だ8割程度にとどまっています。

企業規模別セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無（企業調査）



令和5年度「雇用均等基本調査」（厚生労働省）より

【参考】セクシュアルハラスメント防止対策の取組事項（企業調査）



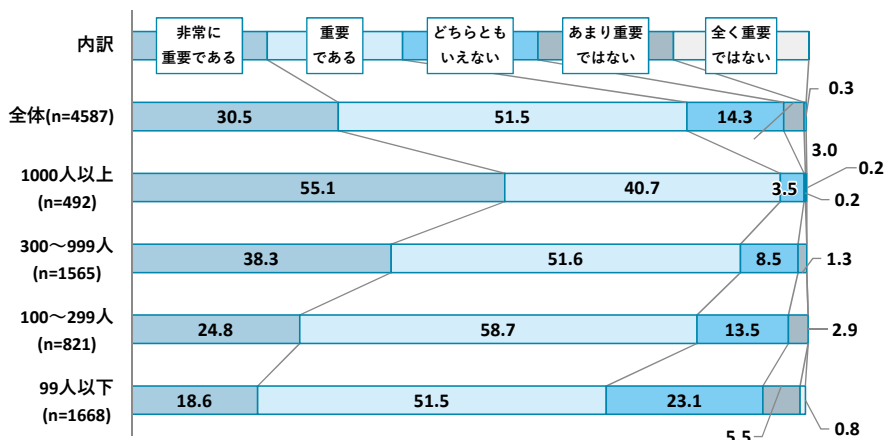
令和4年度「雇用均等基本調査」（厚生労働省）より

<パワーハラスメント>

令和2年6月1日から、労推法第30条の2により、企業はパワーハラスメント防止の方針を明確にするなどの雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けられました（中小事業主については令和4年4月1日から義務化されました。詳しくは第2章の1をご覧ください。）。

厚生労働省が実施した、職場のハラスメントに関する実態調査によると、現在パワーハラスメントの予防・解決のための取組を「実施している」企業は回答企業全体の95.2%となっています。

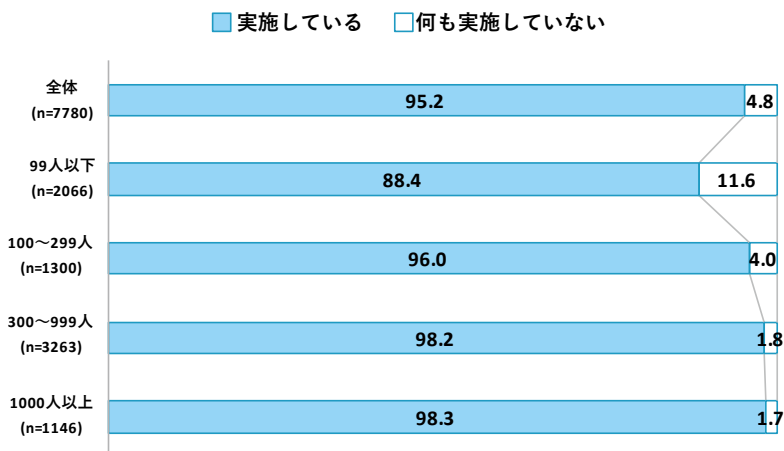
パワーハラスメントの予防・解決のための取組は経営上の課題として重要か（企業調査）



（無回答は記載していません。）（回答：全員、％）

平成28年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）より作成

パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（企業調査）



（回答：全員、％）

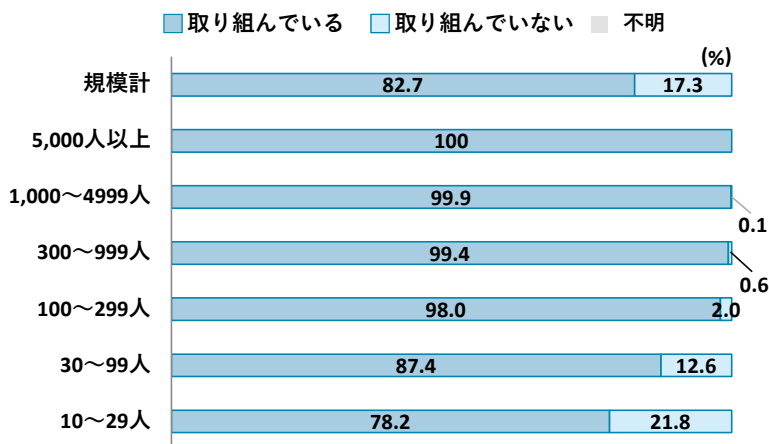
令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）より作成

＜妊娠・育児休業等に関するハラスメント＞

均等法第11条の3及び育児・介護休業法第25条により、企業は妊娠・育児休業等を理由とするハラスメント防止の方針を明確にするなどの雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。また、均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等は、事業主に対し、職場における妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。

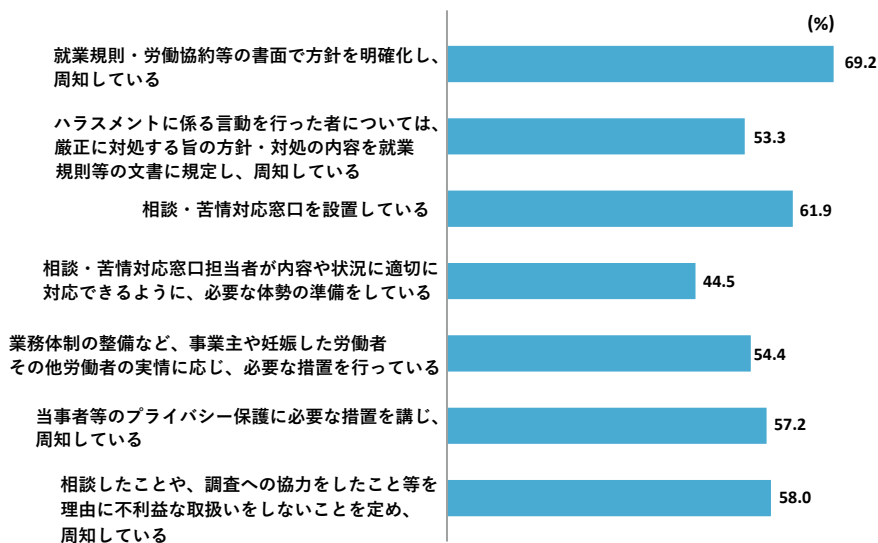
現状では、厚生労働省が令和5年度に実施した調査結果をみると、企業の妊娠等に関するハラスメント防止対策の実施率は全体で82.7%となっており、2割近くの企業が未だ取り組んでいません。

妊娠等に関するハラスメント防止対策の取組の有無（企業調査）



令和5年度「雇用均等基本調査」（厚生労働省）より

【参考】妊娠等に関するハラスメント防止対策の取組事項（企業調査）



令和4年度「雇用均等基本調査」（厚生労働省）より

Ⅱ 職場におけるハラスメント防止対策

1 防止に取り組む前に

企業が職場におけるハラスメント防止に取り組むにあたっては、企業自身がまず問題の重要性を認識し、職場の現状を踏まえた上で具体的な対策を講じることが必要です。

(1) 経営者の理解

経営者の意識や姿勢は、企業全体に大きく影響します。経営者自らが、職場におけるハラスメントが重大な問題であることを理解するために、セミナー等への参加も検討してみてください。

(2) 現状の把握

① 職場の実態・従業員の意識

職場環境の実態、従業員の意識がどうなっているか、アンケートなどを実施して把握します（アンケート例：P.83参照）。その際、「防止対策」が目的であること、プライバシーの保護には十分配慮することを明確にしてください。また、より正確な実態をつかむため、労働組合がある場合は労働組合と連携して行うことも考えられます。

② 従業員の活用状況

職場におけるハラスメントの問題は、職場環境や従業員の配置状況など、企業風土に大きく影響されます。防止においては、偏りのない従業員の活用を積極的に行うことも有効です。

③ 企業の姿勢をはっきりと示す

企業として、「職場におけるハラスメントを許さない」ことを明確に打ち出す姿勢が必要です。

2 方針の策定、周知・啓発

上記内容を踏まえ、企業としての方針を策定し、周知・啓発します。

(1) 方針の策定

① 方針策定にあたっての留意点

- 企業規模や実態に合ったより効果的な対策の構築
- 従業員の意見の反映（労働組合との連携）

② 検討すべき内容

- 基本方針や具体的対策の周知方法
- 相談窓口・苦情処理機関の設置、役割分担、手続きの流れ（P.73参照）

- 実態調査などによる現状把握に基づくより効果的な防止対策検討（労働組合との連携）
- 従業員の研修体系の整備

(2) 社内への周知

職場におけるハラスメント防止の第一歩は、企業としての姿勢・方針を明確に従業員に伝えることです。企業の姿勢を従業員に理解させることができ、同時に従業員の意識を喚起させることで、職場におけるハラスメントの防止につながります。

① 周知方法

- 就業規則への記載（P.86参照）
- 社員手帳などへの記載
- 社内報への掲載、パンフレットの作成・配布
- 朝礼、会議などでの周知

② 周知事項

- 職場におけるハラスメント防止の目的
- 職場におけるハラスメントの定義・概念
- 職場におけるハラスメントとみなされる典型例
- ハラスメントの加害者は懲戒処分の対象となること
- 相談窓口・苦情処理手続きの説明
- プライバシーの保護
- 苦情申出者等に対する不利益処分の禁止

3 教育・研修

企業としての方針を周知するとともに、従業員が職場におけるハラスメントに関する理解を深めるため、教育・研修を実施します。外部の研修に参加させる方法もありますが、自社で実施する方が効果が大きいと思われます。ここで自社で実施する場合の留意点を挙げておきます。

(1) 管理職向け

職場におけるハラスメントの加害者は、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントともに被害者の上司である事例が多くなっています。また、従業員を直接指揮監督する管理職は、職場におけるハラスメントを防止する職場の責任者であり、職場環境に配慮しなければなりません。職場におけるハラスメントの当事者とならないこと、職場環境に配慮し適切な対応をとることに主眼が置かれます。

① 研修内容

- 職場におけるハラスメントの内容
- ハラスメントが職場にもたらす影響
- ハラスメントの発生要因
- 個人間の問題ではなく、職場の問題であることの理解
- 管理職の役割と求められる対応
- ハラスメントと適正な業務指導との区別
- 会社の方針、防止対策・相談窓口等の制度の理解

② 方法

- 専門家などによる講義
- ビデオ教材の視聴とグループ討議
- 上司役・部下役に分かれたロールプレイング
- 具体的事例に基づく質疑応答、グループ討議、チェックリストなどによる自己や職場の状況把握・分析

(2) 一般従業員向け

一般従業員に対しては、個々の従業員が職場におけるハラスメントの当事者とならないよう、問題意識の醸成や具体的対応などに主眼が置かれることになります。また、業務上必要な指導に関してはパワーハラスメント等のハラスメントには当たらないことに関する注意喚起を行うことも必要です。

① 研修内容

- 職場におけるハラスメントの内容
- ハラスメントが職場にもたらす影響
- 職場におけるハラスメントはなぜ起こるのか
- 会社の方針、防止対策・相談窓口等の制度の理解

② 方法

- 専門家などによる講義
- ビデオ教材の視聴とグループ討議
- 上司役・部下役に分かれたロールプレイング
- 具体的事例に基づく質疑応答、グループ討議、チェックリストなどによる自己・職場の状況把握・分析

研修は、全従業員対象、職階別など、研修内容や会社の実態に合わせ効果的に実施し、また定期的に実施することが望まれます。

東京都労働相談情報センターでは、職場におけるハラスメントに関するビデオソフト（DVD等）を無料で貸し出しています。詳しくは、P.112をご確認ください。



相談・苦情処理体制

防止対策に取り組んでも、職場におけるハラスメントが起こってしまうことがあります。その際の相談・苦情処理体制を整備し、かつ従業員に周知することが必要です。

1 相談窓口の設置

職場におけるハラスメントの問題が発生した場合、迅速かつ適切な対応が重要となります。相談窓口体制を整え、できるだけ初期の段階で解決することが望まれます。ただし、相談窓口の対応の範囲を明確にし、深刻な問題などを無理に解決しようとしないう注意してください。また、相談・苦情の申出のみをもって、相談者を不利益に扱うことのないようにしてください。

(1) 相談窓口の設置例

- 専門の相談担当者を選任する
- 人事労務担当部署が担当する
- 法務部門やコンプライアンス担当部門に設置する
- 労働組合に設置する
- 社内診察機関、カウンセラーが担当する
- 社外（弁護士の事務所や相談窓口の代行を専門に行っている企業等）に設置する

(2) 相談窓口体制の留意点

- 被害発生時に相談しやすいよう、相談窓口・担当者を明示する
- 複数の担当者又は複数の窓口（社内・社外）を選任・設置し、必ず窓口担当者を男女共含める
- 人事担当や被害者の上司・カウンセラー等の医療機関と連携し、適切な対応が取れるよう、あらかじめフォロー体制を整備しておく

- 相談担当者に対する研修などを行い、ヒアリング技術等の向上を図る
- 相談対応の方法については、あらかじめマニュアルを作成するなどルール化しておく
- 相談方法は、面談に限定せず、電話や手紙・電子メール等でも可能な体制とする
- 被害者のみでなく、第三者、加害者からの相談も受け付ける
- 相談者が匿名の場合は、相談の段階では受け付けることが望ましいが、その場合一般的なアドバイス等にとどめ、苦情処理には移行しない
- プライバシーの確保（相談室、資料の保管、社内の情報共有）に配慮する

2 苦情処理機関の設置

相談窓口での解決が困難な場合、内容が重大と判断される場合の事実調査・確認のため、問題解決処理にあたる苦情処理機関を設ける場合があります。相談窓口と苦情処理機関を別々に設置する場合は、個々の担当の役割分担を明確にし、十分な連携をとることができる体制であることが必要です。

(1) 苦情処理機関の設置例

- 相談担当者が人事部門と連携し担当する
- 人事労務担当部署又は法務部門・コンプライアンス担当部門が担当する
- 苦情処理・調査専門部署を（社内又は社外に）設置する
- 苦情処理専門委員会を設置する（労働組合代表や社外有識者を委員とすることも検討する）

(2) 苦情処理機関体制の留意点

- 構成員には、職場におけるハラスメント問題に対する十分な認識と理解をもち、公正で客観的な立場から問題処理を図れる者を選任する
- 男女の編成を考慮して構成員を選任する
- 機関の実効性を担保するため、機関に独自の当事者間調整や改善指導、人事部門と連携した調整ができるような権限を持たせるか、もしくはその権限を持つ者を構成員に選任する
- 第三者機関（公的機関、弁護士等）によるフォロー体制を整備する

3 相談・苦情処理体制の周知、不利益取扱いの禁止

相談・苦情処理体制を有効に機能させていくためには、その体制や設置場所・連絡先、申出方法など手続きの流れを従業員に周知する必要があります。これは実効性の担保だけでなく、企業の姿勢を示すことにもなり、未然防止につながります。また、これらの窓口で苦情等を申し立てたことのみをもって不利益な取扱いをしないことを、重ねて周知することも必要です。

IV 苦情・相談への対応 ～解決と再発防止～

1 相談・苦情の受付

職場におけるハラスメントの問題解決の第一歩が、相談・苦情の受付です。たとえ軽微と思われる内容であっても、深刻な問題が潜んでいることがあります。また、この段階での対応次第では、相談者の不信感を生み、問題解決に支障が出るばかりか、会社の職場におけるハラスメント防止体制・取組姿勢そのものへの不信感も生じる可能性があります。一つ一つの相談に真摯に対応してください。

(1) 相談担当者の体制

- ① 相談・苦情を受ける際は、原則として複数で対応する。
(また、特にセクシュアルハラスメントに関する面談を行う際には担当者のうち一人は相談者と同性の者が同席するよう努める。)
- ② 担当者は相互に連携・協力する。ただしプライバシーに配慮する。
- ③ 相談などは個室等、周囲から遮断した場所で行い、記録の保管についてもあらかじめ配慮しておく。

(2) 相談・苦情の受付方法

① 受付票

相談者の主張する事態を把握し相談を円滑に行うため、受付票を作成し(P.90参照)、相談者に事前に提出してもらうのがよいでしょう。ただし、被害によるダメージが大きく受付票の記入が困難な場合もありますので、状況に応じた扱いが必要です。

② 受理方法・対象

相談の段階では、受付票の提出を義務付けず、電話など他の手段でも受け付ける体制をとっておきましょう。ただし、相談者の意思にもよりますが、相談内容によってはプライバシーへの配慮等を十分説明し、できるだけ面談して話を聞きたいことを伝えましょう。

また、被害者以外からの相談、匿名の相談についても応じるようにしましょう。ただし、匿名の相談の場合は、一般的なアドバイスに留まることを説明することが必要です。

2 事実関係の確認

相談者が相談・苦情への具体的な対応を求めた場合は、問題の内容を調査・確認することになります。他の機関(社内調査委員会など)で調査・確認を行う場合は、当該機関に相談内容を報告し、引き継ぎます。

(1) 相談者（被害者）とのヒアリングを通じての事実関係の確認

相談者とのヒアリングでは、主に以下の内容を確認しますが、まずは相談者の話を「聴く」姿勢が大切です。無理に聞き出したり、詰問調にならないよう注意してください。また、相談者をとがめるような質問をしたり、この時点で安易な判断を下したりして、相談者の心の傷を深め、相談者との関係を壊してしまうことのないようにしてください。

① 確認事項

- ハラスメントの内容（相手、時間、頻度、日時、場所など）
- 相手との関係（上下関係、私的関係の有無など）
- 当該行為を受けての相談者の対応（相談者の対応、それを受けた相手の対応など）
- 上司などの対応（相談の有無、対応の有無など）
- 被害の程度（仕事への影響、心理的影響など）
- 証拠の有無（メール等の物的証拠目撃者、同様の被害者など）
- 職場の状況（雰囲気、日常的な不快な言動の有無）など

収集した内容は、必ず相談者に確認を取ります。また、問題解決のために必要なことを説明し、相談者の了解を取って聴取内容を記録しておきます。

② 相談者の心身の状況把握

相談者の現在の状態、特に心身の状況を把握し、対応方法を考えます。相談者が精神的にかなり不安定になっている場合は、医療機関を紹介したり産業医面談を受けさせることも必要ですし、当事者を引き離す必要があると認められる場合は、一時的に配置転換や自宅待機を可能にするなど、柔軟かつ迅速な対応が求められます。相談者の意向を確認し、会社が選択肢を用意して相談者に選択してもらうのがよいでしょう。

③ 相談者の意向の確認

相談者がどのような解決を望むのかを把握・確認します。ただ

し、相談者自身が問題を整理できていなかったり、精神的に不安定になっていることもあります。その場合は、相談者を急がすことなく、相談者の了解を得た上で、相談者が気持ちを整理できるようになった時点で確認しましょう。また、解決策についての最終的な判断は、事実調査を経た上で会社が行うことも伝えます。

ア 相談者が要求する解決内容の確認

- 喪失した利益の回復
- 謝罪の要求
- 将来の言動の抑止
- 加害者の処分
- 配置転換
- 会社としての防止対策の強化

イ 事実調査の対象の確認

事実確認のため、原則として加害者とされる者からの事情聴取を行うことを説明します。ただし、相談者が強く拒絶する場合や、対応に時間的余裕があり、上司等による観察・指導などの対応が適切と思われる場合などは、柔軟に対応・説明します。また、目撃者、所属長など、どの範囲まで会社が調査を進めるかに関する意見の有無も確認します。

④ 不利益な取扱いをしないことの説明

相談・苦情を申し立てたことを理由として、企業が相談者に不利益取扱いをしないことを再度説明します。また、加害者とされる者の事情聴取において、報復的行動を禁止する旨伝えることを説明します。また、そのような行動が見られた場合、すぐに知らせてもらうよう伝えます。

(2) 加害者とされる者への調査

原則として加害者に事情聴取することになりますが、必ず事前に相談者の了解を取ってください。また、調査に当たっては、はじめから加害者と決め付けることなく、客観的な事実関係の把握に努めてくだ

さい。

① 相談・苦情内容を伝える

加害者とされる者に対し相談・苦情が申し立てられていること、企業として対応する責務があり、事実確認を行う必要があること、問題解決処理までの流れ、プライバシーは厳守することなどを説明します。

② 事実関係の確認

十分に弁明の機会を与え、客観的な事実の把握に努めます。

- 相談・苦情の対象となっている行為があったか
- 実際にはどのような行為だったか、いつどこで起こったか
- 当該行為をした理由
- 相手の反応・対応
- 相談者との関係
- 相談者の態度の変化
- 目撃者等、主張を確認できる人間がいるか

③ 相談者への報復の禁止

相談者に対する報復的行為の禁止や相談者の詮索の禁止を伝えます。申立ての対象となっている言動を続けることも事実上の報復行為となることを伝えます。

④ 当事者間での当該問題についての話し合いの禁止

相談者に対し、相談・苦情の取り下げの強要が行われることもあります。会社が事実確認をし、最終判断を行うまでの間は、当事者間で当該問題について話し合うことを禁止する旨伝えます。

⑤ 会社の意思の明示

職場におけるハラスメントのない職場を作ることは企業の責務であり、問題に対して企業が責任を持って解決に当たることを明確にします。

(3) 第三者への調査

ハラスメントに関しては、当事者間の主張が一致しないことも多いため、原則として、目撃者等の第三者からも事実確認を行います。状況により、加害者からの事実確認の前に、第三者からの事実確認を行うこともあります。基本的には以下のようなことについて聞き取りを行います。客観的な事実関係の把握が期待できる一方、問題が外部に漏れやすくなるので、被害者・加害者のプライバシーに配慮し周囲に吹聴することのないよう注意喚起することも必要です。

〈目撃した（同様の被害を受けた）事実の確認〉

- 直接見聞きした行為
- 相談者から直接聞いた話
- 当事者の日頃の関係性
- 他の目撃者の有無
- 加害者とされている者から受けた行為、それに対する対応など

3 事実確認に基づく判断・通知

当事者、第三者からの事情聴取を元に、就業規則上禁止しているハラスメントの有無を確認します。刑事事件・民事事件としての事実認定は、裁判所が行うことになりますが、企業としての対応が求められる以上、企業としての判断が必要となります。

(1) 調査・確認結果の分析及び事実認定

以下の視点に留意しながら、証言や記録を分析し、事実を認定します。事実を認定する際には、可能な限り5W1Hを特定するように心がけます。

- 事情聴取時の当事者の様子・態度
- 証言内容等に他の証拠や客観的事実との矛盾はないか
- 証言内容に不自然な変遷はないか※
- 問題発生後の当事者の様子
- 当事者間の軋轢の経緯

※当事者の心理状況への配慮（職場の人間関係を考え、当事者が必ずしも明確な意思表示をしているとは限らない、精神的に不安定な状態なので発言内容が変化する場合もある、など）も必要です。

(2) 就業規則上禁止しているハラスメントか否かの評価

認定した事実が就業規則上禁止しているハラスメントに該当するかどうかを評価・判断します。その際には以下の点に留意してください。

- 公平かつ迅速な対応
- (場合によっては) 公的機関・弁護士等第三者の意見を求める

(3) 事実認定結果の説明

当事者双方に、事実認定・評価の結果を説明します。認定に至った根拠やプロセスを丁寧に説明することが必要です。事実認定が不可能であった場合でもその理由を含め説明します。当事者から事実認定について不服があれば、状況により再度調査することも考えられますが、時間だけが経過し解決処理が進展しないこともありますので、柔軟に対応します。

4 事後対応

企業として加害者の行為が就業規則上禁止しているハラスメントに該当すると判断した場合には、加害者への処分や必要な指導等を行うとともに、当事者間の配置転換や関係改善を図るなど、健全な職場環境の回復を目指します。また、ハラスメントに該当するとまではいえない場合であっても、「ハラスメントではない」と判断して終わらせるのではなく、より実効的な予防策を検討します。

(1) 被害者の被害回復・関係修復

問題行為の内容や被害の深刻度に応じ、被害回復や当事者の関係修復を図ります。

- 被害者の被った不利益の回復（人事考課、昇給、業務割振など）

- 当事者を引き離すための配置転換など人事上の処遇や物理的な隔離（被害者の意向を踏まえ、被害者に不利な内容にならないようにする）

(2) 加害者の処分・再教育

問題となった行為内容や加害者の役職などに応じ、加害者に対し懲戒処分を行うこともあります。懲戒処分はあらかじめ懲戒の事由、種類、程度を就業規則に明示しておくとともに、行為の悪質性の程度に見合った処分を適切に選択しなければなりません。

なお、加害者に対する対応は懲戒処分に限りません。行為内容の程度に応じて、以下のように業務指導に留めることもありますし、再発防止が真に図られるよう再教育等も行います。

- 加害者本人への警告・注意（口頭・文書）・始末書提出
- ハラスメント研修の実施
- 加害者の上司に対する日常的な指導・監督の要請

(3) 当事者双方へのカウンセリング

被害者・加害者ともに心理的ダメージを受けることが多く見られます。特に被害者は、大きな精神的ダメージを受けていることが多く、場合によっては医療機関を紹介するなど、メンタルケアが必要となります。加害者に対しても、自分の言動を相手がどう受け取っていたかを理解させ、誤解を与えないよう促すことが必要です。

(4) 特別な場合の対応など

① 加害者（被害者）が顧客・取引先などの場合

加害者が社外の者であっても、ハラスメントを放置すれば、企業の責任が問われます。相談者の上司に事情を聴くなどして企業として事実確認を行った上で、相手企業の担当者などに事情を説明し、苦情を申し入れる、相談者の意向を伝え対応・調整を求めるなど、企業として対応することが必要です。相手が得意先であったりすると、調整など難しい面も多いでしょうが、使用者としての責務について説明し理解を求めて対応する必要があります。また、相談者に

は、随時対応策・交渉経過などを説明していく必要があります。

また、逆に自社の社員が社外の者に対しハラスメントを行った疑いがある場合にも、他社による事実調査には誠実に対応すべきです。特にセクシュアルハラスメントに関しては、対応すべき努力義務があります（均等法第11条第3項）。

② 相談者が派遣労働者の場合

派遣元企業に苦情が申し立てられた場合、状況を把握した上できちんと派遣先に申し入れるなど、適切に対応しなければなりません。加害者からの謝罪、派遣先の変更など具体的な対応については、相談者の意向を踏まえ派遣先責任者と連携していくことが必要です。

派遣先企業に苦情が申し立てられた場合は、派遣先が直接雇用する従業員からの申出と同様に、相談者の意向を踏まえ、事実確認を行い、問題となっている行動を中止させ、謝罪するなど、適切に対応しなければなりません。

③ 加害者が経営者の場合

加害者が経営者の場合でも、経営者個人の責任はもちろん、企業としても損害賠償責任を負います（民法第715条、会社法第350条、同法第429条）。曖昧に処理することなく、適切に対応してください。とはいえ、実際には社内での解決が困難なことも多いと思われますので、労働相談情報センター（P.109参照）など社外の機関へ相談することも積極的に検討してください。

会社法第350条（代表者の行為についての損害賠償責任）

株式会社は、代表取締役その他の代表者がその職務を行うについて第三者^{*}に加えた損害を賠償する責任を負う。

会社法第429条（役員等の第三者に対する損害賠償責任）

- 1 役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者*に生じた損害を賠償する責任を負う。
- 2 （略）

※会社法は、主として株式会社等と代表者・役員との関係性を規律するものであるため、ハラスメントの被害にあった従業員は、会社法上は「第三者」に該当します。

（5）記録の保存

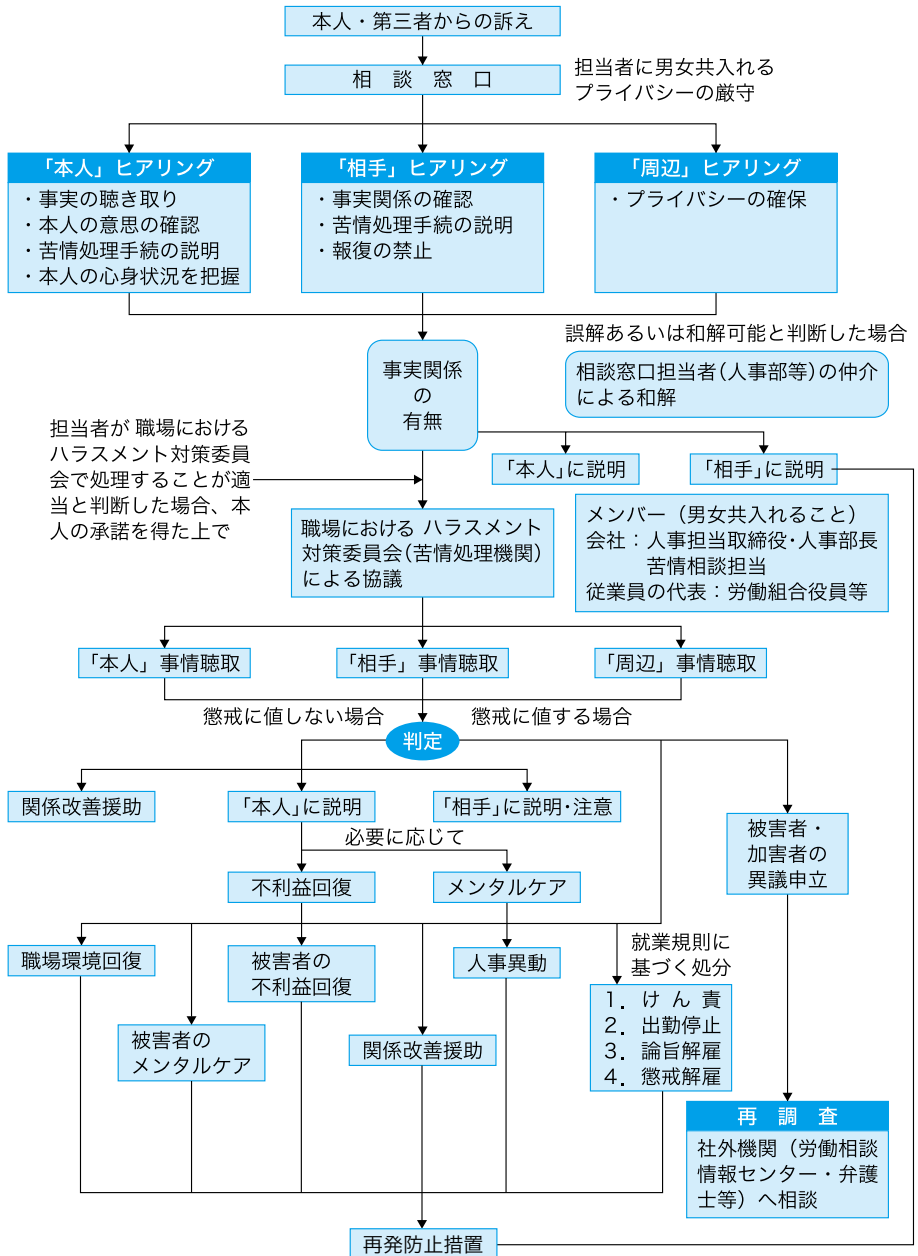
事情聴取事項（相談票、聴き取り票など）、証拠書類のコピーなどは、記録として必ず保管しておきます。記録に際しては、聴取事項を書面で示す、復唱するなどして、必ず相手に内容確認を行い、また資料の作成・保管にはプライバシーの保護に十分留意してください。

また、当該事件の解決処理、再発防止策まで完了したら、一連の書類を整理・保存します。今後の参考として、また訴訟に発展した場合の資料として必要になります。保管の際は、プライバシーの保護に留意してください。

（6）再発の防止に向けた職場環境の整備

職場におけるハラスメント問題の解決は無論重要ですが、問題解決後の相談者へのフォロー・職場全体としての再発防止への取組も重要です。問題解決後も相談者の職場状況に注意し、場合によっては定期的なフォローアップを図ることが必要です。また、当該事案を「特殊な事件」として捉えず、職場全体の問題として捉え、基本方針・防止体制の再確認や改善、従業員への周知・教育など、再発防止のための対策を行い、職場環境の改善に努めましょう。

職場におけるハラスメントに関する相談・苦情処理手続きの流れ（例）



第6章 判例・相談事例

1 判例

(1) セクシュアルハラスメント

① 被告への損害賠償請求が認められた例（平14.5.15 岡山地裁）

〈概要〉

上司（以下「被告上司」）からのセクハラを受け、他の社員とも相談し会社（以下「被告会社」）に訴えた原告2名が、逆に社長からセクハラを受け、さらに会社を混乱させたとして支店長から平社員に降格された。原告らは、被告上司のセクハラ行為により精神的苦痛を受け、被告会社がセクハラ行為を認めず適切な対応をとらなかったこと、不当な降格処分等により退職を余儀なくされたことなどを主張して訴訟を提起した。

〈判決〉

社長のセクハラについては認めなかったが、被告上司のセクハラは認め、被告会社は十分に調査せず、多人数で訴えたことを理由に降格・減給することは許されないとして、慰謝料、未払給与相当損害金、及び逸失利益の支払いを命じた。（慰謝料等3330万円）

② 加害者に対する出勤停止処分が有効とされた例（平27.2.26 最高裁）

〈概要〉

原告ら管理職2名は、複数の女性従業員に対し「俺の性欲は年々増すねん」、「夜の仕事とかせえへんのか」といった性的な発言を繰り返したとして、それぞれ出勤停止30日間と10日間の懲戒処分を受け、またそれを理由に降格された。この処分は行為の性質や態様から見て重すぎるものであり、社会通念上相当とは言えず、権利の濫用であるとして、原告らが被告である勤務先に対し、懲戒処分等の無効と慰謝料を求めた。

〈判決〉

原告らが行った性的な言動等は、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切なものであり、企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過し難いものというべきであるとし、原審が原告らに有利な事情として斟酌した、①女性従業員から明白な拒否の姿勢を示されていなかったこと、②事前に使用者から警告や注意等を受けていなかったことなども、有利に斟酌し得る事情とはいえないとして、原判決を破棄し、原告らに対する懲戒処分等は有効である。

(2) パワーハラスメント

① パワハラ放置に基づく会社の損害賠償責任が認められた例

(平22.1.29 東京地裁)

〈概要〉

契約社員であった原告が、勤務先（以下「被告会社」）の上司である被告（以下「被告上司」）によるパワーハラスメント行為等により、3か月の自宅療養を要する抑うつ状態及び身体化障害と診断されたところ、被告会社には、これを知っていたにもかかわらず放置した等の過失があるとして、被告上司及び被告会社に対し、不法行為等に基づく損害賠償請求をした。

〈判決〉

被告上司が、原告につき業務について満足な指導を受けることができていることを知りうる状況にありながら、会議の席上で厳しく原告の仕事ぶりを揶揄し、金員を要求するような言動をしたり、退職を勧めるような言動をしたことは不法行為（民法709条）である。

また、被告会社には、従業員が業務について十分な指導を受けた上で就労できるよう職場環境を保つ労働契約上の付随義務違反が認められる等と判断し、使用者責任（民法715条）により、連帯して責任を負う。（慰謝料等55万円）

② 会社代表者によるパワハラについて代表者及び会社の損害賠償責任が認められた例（平27.1.15 東京地裁）

〈概要〉

原告が、勤務先（以下「被告会社」）の代表取締役である被告（以下「被告代表者」）等から執拗にパワーハラスメントを受けたとして、被告会社及び被告代表者に対し、不法行為等に基づく損害賠償請求をした。

〈判決〉

被告代表者の原告に対する「まじでむかつく、おまえ」、「本当に、いなくなってほしい」などチャットにおける一連の発言と、違法な業務命令に基づいたり、多額の損害賠償義務があることを自認させて、心理的負荷を加えることを主たる目的とした合計6通の始末書の作成指示が、不法行為を構成するものとして、被告代表者は不法行為（民法709条）により、被告会社は使用者責任（民法715条）により、連帯して責任を負う。（慰謝料50万円）

(3) 妊娠・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）・不利益取扱い

① 妊娠中の労働者への業務軽減に対する不十分な対応等について損害賠償請求が認められた例（平28.4.19 福岡地裁小倉支部）

〈概要〉

原告が勤務先（以下「被告会社」）の上司である被告（以下「被告上司」）に対し、妊娠したことを告げて業務の軽減を求めたところ、被告上司は業務軽減に応じず、業務軽減を求める権利を否定する発言や嫌がらせ（マタニティハラスメント）を行ったと主張し、被告会社及び被告上司に対し不法行為等に基づき、損害賠償を請求した。

〈判決〉

業務軽減に対して、妊娠した女性労働者と面談した際の被告上司の発言は、指導を目的とするもので目的に違法があるといえないとしながら、原告に対し妊娠を理由に業務の軽減を申し出ることが許

されないとの認識を与えかねないもので相当性を欠き、全体として社会通念上許容されず、妊娠した女性労働者の人格権を侵害する。また被告上司は、面談以降、できる業務とできない業務を再度医師に確認して申告するように原告に指示しながら、その後何らの措置を講じなかったとして、職場環境を整える義務に違反した。さらに、被告会社は、使用者として、雇用契約に付随する義務として妊娠した原告の健康に配慮する義務を負っており、適切な対応を取らなかったことは、就業環境の整備義務に違反するため、被告上司の不法行為及び被告会社の使用者責任に基づき連帯して損害賠償責任を負う。(慰謝料35万円)

② 妊娠による軽易業務転換に伴う降格が不利益取扱いの禁止に抵触するか否かが問われた例（平26.10.23 最高裁）

〈概要〉

原告が、医療介護事業等を行う生協病院で副主任の職位で理学療法士として勤務していたが、妊娠を理由として軽易な業務への転換を希望したところ、異動となり副主任の地位から外され（降格）、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかった。当該措置が均等法第9条第3項の不利益取扱いの禁止に違反し無効であるとして、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償を求めた。

〈判決〉

原告が軽易業務転換を契機として降格されたことは、原則として均等法第9条第3項の禁止する不利益取扱いに当たるとし、例外的に、①事業主において、降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに業務上の必要性から支障があり、その業務上の必要性の内容や程度及び上記有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置について同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき、又は②当該労働者について自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認められるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、同項の禁止する不利益取扱いに当たらないと解し、原審（広島高裁）に差し戻した。

差し戻された広島高裁判決（平成27.11.17）は、労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものとは認めず、また、降格という措置をすることについて十分な検討をしていないし、労働者への説明も十分していないとし、使用者として女性労働者の母性を尊重し、職業生活の充実の確保を果たすべき義務に違反した過失（不法行為）及び労働法上の配慮義務違反（債務不履行）があるとして、債務不履行及び不法行為としての損害賠償（降格がなければ得られたであろう副主任手当、慰謝料100万円等）を認めた。

2 東京都労働相談情報センターの相談事例

東京都では、都内6箇所に労働相談情報センターを設置し、労働相談を受け付けています（P.109参照）。また、労使双方の要請があれば、自主的解決の援助（あっせん）も行っています。ここでは、労働相談情報センターで受け付けた相談・あっせん事例を紹介します。

(1) セクシュアルハラスメント

① 管理職からのセクシュアルハラスメント

相談者は、情報通信業の会社に勤務していた事務系の正社員。在職中に、主に酒席で部長から体を触られるなど複数回のセクシュアルハラスメント被害を受けていた。相談者は、退職を契機として、ハラスメント被害をうやむやにしたいとの気持ちで、社長に直接被害を訴え、謝罪を求めたところ、当事者間で直接話し合うようにとの回答を受けた。相談者は、自身での対応に不安を感じ、来所した。

→ センターが社長に直接事情を聞いたところ、相談者が主張しているセクシュアルハラスメント行為の事実を当該部長が概ね認めており、和解により円満に解決したいとの意向であった。そこで、センターは、労使の意向を慎重に確認しながら和解条件を調整したところ、会社及び該当部長からの謝罪と和解金の支払い、社内でのセク

シュアルハラスメント再発防止策の実施等を内容とする合意が成立し、解決した。

② 同僚及び取引先からのセクシュアルハラスメント

相談者は、会社の営業職。先輩社員や取引先との宴席で度々抱きしめられるなどの不適切な行為を受けていたが、周囲との軋轢を回避するために耐えていた。ストレスから体調不良に陥ったため、上司に被害を申し出たが、適切な対応がなされなかったため、さらに体調が悪化し、休職に入った。その後、親族の勧めでセンターへ来所相談に至った。

→ センターが会社から事情を聴いたところ、相談者からの被害の申し出があった後に、人事部から主導して面談や聞き取り調査を行っていたものの、具体的な対応は行われていなかった。センターの助言により、会社は企業風土やハラスメント対応の不備が本件の原因の一つであったことを認識し、相談者の要望に真摯に対応する姿勢へと変化した。相談者の意向も踏まえて解決条件を調整した結果、会社都合による退職、加害者の謝罪文の交付、解決金の支払い等を骨子とする合意に至り、解決した。また、会社は、本件を契機として、相談窓口の整備や社内研修の強化などの全社的なハラスメント対策に取り組み始めた。

(2) パワーハラスメント

① 上司からの暴言を原因とする休職

相談者は、製造業の会社で特殊加工技術の業務限定で働く契約社員。上司から「馬鹿」「親の教育がなっていない」等の暴言を受けつづけたことから、うつ状態となり休職した。主治医から復職可と診断されたため、社内の別の職場に復職することを望んだが、会社からは原職での復帰か契約解除のどちらかしかないと回答しか得られないことから、来所相談に至った。

→ センターが会社から事情を聞いたところ、相談者からの暴言についての相談は受けていたが、上司は日本でも有数の特殊加工技術の職人であり、会社と当該社員との関係が悪化することを恐れて、暴言についての調査等を行うことができなかったとの説明があった。また、業務自体が非常に特殊なものであること、業務限定契約であることから社内の他の職場への復帰は認められず、原職に復帰できないのであれば、契約を解除するしかないとの回答もあった。

センターは会社に対し、パワーハラスメントについての相談があった場合には調査等の適切な対応が必要であること、有期雇用契約の中途解約の合理性は、訴訟上かなり厳格な判断がなされることを説明した上で、相談者の意向も踏まえ、解決条件を調整したところ、契約期間満了まで雇用を継続し、その間の給料を満額支払うことで合意に達し、解決した。

② 同僚からの嫌がらせを契機とする会社からの退職勧奨

相談者は、飲食店のアルバイト社員。同僚のアルバイト社員から継続して暴言を受けていたが、ある日、暴言に抗議したところ、体を引っ張られるなどの暴行を受けた。その後、相談者は、両者のいさかいを知ったマネージャーから、「身を守るためにも辞めたほうがいい」などと退職勧奨された。相談者は、会社の対応に不信感を抱き、治療費・慰謝料の支払いと有給休暇消化後の退職を求めて来所に至った。

→ センターが会社から事情を聞いたところ、会社は、同僚は言葉遣いがきついだけであり暴言や暴行の事実はない、慰謝料は同僚に直接請求すべきもので会社が支払うことはできないとの回答であった。しかし、センターが説得したところ、会社は、マネージャーらが同僚の問題について注意・指導を行っていなかったことや、両者の関係を仲裁できなかったことにつき使用者として責任があるとの認識を持つに至った。その後、会社が相談者に対して退職一時金を支払うことで合意に至り、相談者は退職した。

※①は令和元年度、②は平成28年度の相談内容であり、当時の法制度に基づき回答しています。

(3) 妊娠・出産・育児休業等を理由とするハラスメント

① 妊娠の事実を告げたところ減給され休業を命じられた事例

相談者は、正社員の技術者として採用された。採用から約2カ月が経過した時点で妊娠が判明し、社長にその事実を告げたところ、業務能力不足を理由に給料を約60%に減額する契約書の締結を強要され、また、当分の間の休業を命じられた。

相談者は、会社の一方的な態度に納得できず、来所に至った。

→ センターが会社に事情を聴いたところ、経験者として採用したにもかかわらず能力・適性に欠けるため、試用期間の延長または解雇を検討していたところ、妊娠の事実を知ったに過ぎず、給料の減額や休業は妊娠を理由とするものではないとの主張であった。これに対し、センターは、本人の同意がなく労働条件を不利益に変更することはできないこと、本人の希望や医師の診断によることなく休業を命じるのは妊娠出産等を理由とする不利益変更と受け取られかねないことを説明した。

会社が、相談者を技術職として復帰させる考えがないとの態度であったことから、相談者の意向も踏まえ、センターは退職を前提とした話し合いを進めることとした。調整の結果、会社は、相談者に金銭補償を行い、相談者は、合意退職した。

② 産前産後休業等の取得をめぐるトラブル

相談者は、製造業の会社で働く専門職。妊娠が判明したため、職場に出産予定日等を伝えるとともに、夫が転勤する可能性が高いため、産後休業取得後に年次有給休暇も消化し、その後退職するとの意向も明らかにした。ところが、所属長から、年休は取らせない、退職前の有休取得も認めない等言われ、退職を勧奨された。相談者は、体調不良のため、自身での会社との交渉による解決は難しいと

考え、来所した。

→ センターが会社本社の人事担当に事情を聴いたところ、所属長も専門職であるため人事関係の制度等の理解が不足しているところがあり誤解を招く対応をなってしまった、産前産後休業及び年次有給休暇の取得は制度上問題ないので申請通りに手続きを行うとの回答があった。

その後、全て相談者の希望通りに所定の手続きが進められ、解決した。

第7章 参考資料

1 社内アンケート・規定・周知例

(1) 社内アンケート例

【職場におけるハラスメント 社内アンケート例】

1 あなたの性別は

- ☐ 男性 ☐ 女性

2 職場のハラスメントについて

- (1) あなたはこれまで職場でセクシュアルハラスメントを受けたまたは見聞きした経験がありますか

- ☐ 受けたことがある →(4)へ
☐ 受けたことはないが、見聞きしたことはある →(7)へ
☐ 受けたことも見聞きしたこともない →(7)へ

- (2) あなたはこれまで職場でパワーハラスメントを受けたまたは見聞きした経験がありますか

- ☐ 受けたことがある →(4)へ
☐ 受けたことはないが、見聞きしたことはある →(8)へ
☐ 受けたことも見聞きしたこともない →(8)へ

- (3) あなたはこれまで職場で妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを受けたまたは見聞きした経験がありますか

- ☐ 受けたことがある →(4)へ
☐ 受けたことはないが、見聞きしたことはある →(9)へ
☐ 受けたことも見聞きしたこともない →(9)へ

- (4) 受けた行為はどのようなものでしたか (いくつでも)

〈セクシュアルハラスメント〉

- ☐ 性的な冗談、からかいや質問をされた
☐ スード写真等を見せられたり、不愉快な視線を送られた
☐ 性的含みのある手紙や電話等を受け取った
☐ 意図的に性的な噂を流された
☐ 仕事に関係ない食事などに執拗に誘われた
☐ 身体に触られた
☐ ホモ、オカマ、レズなどを含む言動をされた
☐ その他 ()

〈パワーハラスメント〉

- ☐ 身体的な攻撃を受けた（暴力・傷害）
- ☐ 脅迫や侮辱などのひどい暴言を受けた
- ☐ 意図的に仕事を与えられなかったり、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を強制された
- ☐ 業務上明らかに不要なことや、遂行が不可能なことを強制された
- ☐ 隔離、仲間外しや無視などをされた
- ☐ 私的なことに過度に立ち入られた
- ☐ その他（ ）

〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント〉

- ☐ 上司に妊娠・育児等に関する休業や短時間勤務等の制度利用を申し出たところ、解雇や降格を思わせる言動をされた（「休みを取るならやめてもらう」等）
- ☐ 上司・同僚から妊娠・育児等に関する休業や短時間勤務等の制度利用を、妨げる言動をされた（「男が育休を取るなんてあり得ない」等）
- ☐ 上司・同僚から妊娠・育児等に関する休業や短時間勤務等の制度を利用したところ、くり返し嫌がらせ等の言動をされた（「短時間勤務は迷惑だ」等）
- ☐ 上司から（女性が）妊娠・出産等を理由に、解雇や降格を思わせる言動をされた（妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた、等）
- ☐ 上司・同僚から（女性が）妊娠・出産等を理由に、くり返し嫌がらせ等の言動をされた（「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」等）
- ☐ その他（ ）

(5) その行為を行った相手は誰ですか（いくつでも）

- ☐ 会社の幹部 ☐ 直属の上司 ☐ 他部署の管理監督者
- ☐ 同僚 ☐ 部下 ☐ 他部署の者
- ☐ 取引先の者、顧客 ☐ その他

(6) あなたはそのときどのような対応を取りましたか（いくつでも）

- ☐ 無視した
- ☐ 相手にはっきり嫌だと伝えた
- ☐ 「やめないと他の人に話す」など、何らかの行動をとると言った
- ☐ それとなく嫌だということを相手にわからせようとした
- ☐ その他（ ）

(7) セクシュアルハラスメントが起こる原因は何だと思いますか（いくつでも）

- ☐ 男性が女性（女性が男性）を職場において対等なパートナーとしてみていない
- ☐ 固定的な男女の役割分担意識にとらわれすぎている
- ☐ 女性（男性）を、企業を支える人材として位置づけていない社風（雰囲気）がある
- ☐ 男女間で性的言動に対する意識（許容範囲）が異なることに気がつかない
- ☐ 女性自身（男性自身）に職業人としての自覚が足りない
- ☐ 一部にモラルの低い者がいる
- ☐ その他（ ）

(8) パワーハラスメントが起こる原因は何だと思いますか（いくつでも）

- ☐ 職場上のストレスが増加している
- ☐ 業務の負担が増加している（残業が多い、忙しく休みが取れない）
- ☐ 職場のコミュニケーションが少ない
- ☐ 管理職のパワハラに対する認識・理解が進んでいない
- ☐ 上司にはいかなる状況でも絶対に従わなければいけない、といった社風（雰囲気）がある
- ☐ 一部にモラルの低い者がいる
- ☐ その他（ ）

- (9) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが起こる原因は何だと思いますか（いくつでも）
- ☐ 妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動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をしにくい職場風土
- ☐ 制度等の利用ができることの周知が不十分である
- ☐ 職場のコミュニケーションが少ない
- ☐ 管理職の妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに対する認識・理解が進んでいない
- ☐ 一部にモラルの低い者がいる
- ☐ その他（ ）
- (10) 職場におけるハラスメントまでとはいかないが、嫌だと思う言動は何ですか（自由意見）
- { }

3 我が社の職場におけるハラスメント防止対策について

- (1) 職場におけるハラスメントを防止するために策定した方針を知っていますか
☐ 知っている ☐ 知らない
- (2) 職場におけるハラスメントについての相談をどこにすればよいか知っていますか
☐ 知っている ☐ 知らない → 4へ
- (3) 相談窓口を利用したことがありますか。また、必要が生じたときに今後利用すると思いますか
☐ 利用したことはあり、今後も利用すると思う
☐ 利用したことはあるが、今後は利用しないと思う
☐ 利用したことはないが、今後は利用すると思う
☐ 利用したことはないし、今後も利用しないと思う
- (4) 相談窓口は利用しやすいと思いますか
☐ 利用しやすいと思う → 4へ ☐ 利用しにくいと思う
- (5) 利用しないと思う理由又は利用しにくいと思う理由は何ですか（いくつでも）
☐ 希望する性の相談担当者がいないから
☐ 相談担当者が1名しかおらず、相談しにくい人だから
☐ プライバシーの保持が守られそうにないから
☐ 担当者が誰がよくわからないから
☐ 相談しても、きちんと対応してくれそうにないから
☐ その他（ ）

4 職場におけるハラスメント防止対策で会社に対して望むことは何ですか（いくつでも）

- ☐ 企業のトップや幹部の意識を改革してほしい
☐ 一般社員の意識啓発研修を行ってほしい
☐ 管理監督者の意識啓発研修を行ってほしい
☐ 職場におけるハラスメントを許さないという企業方針を徹底してほしい
☐ 利用しやすい相談・苦情窓口を設置してほしい
☐ 就業規則や労使協定に制裁規定を盛り込んでほしい
☐ 問題発生時に迅速・公正な対応をしてほしい
☐ 風通しのよい職場風土を醸成してほしい
☐ その他（具体的に）

5 自由意見

(2) 就業規則等への記載例

就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めた例

〈就業規則の規定〉

第〇条 職場におけるハラスメントの禁止

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については、第〇条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

〈詳細について定めた別規定〉

ー職場におけるハラスメントの防止に関する規定ー

（目的）

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、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（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定という従業員とは、正社員だけでなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

（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の定義）

第2条 パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

2 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対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

3 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

4 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、上司や同僚が、労働者の妊娠・出産及び育児等に関す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を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、通常就業している場所のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2 パワーハラスメント（第2条第1項の要件を満たした以下のような行為）

- ①殴打、足蹴りをするなどの身体的攻撃
- ②人格を否定するような言動をするなど精神的な攻撃
- ③自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなど過大な要求
- ⑤管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

3 セクシュアルハラスメント（第2条第2項の要件を満たした以下のような行為）

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③うわさの流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥交際・性的関係の強要
- ⑦性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑧その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（第2条第4項の要件を満たした以下のような行為）

- ①部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ②部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

5 部下である従業員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に应じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

①第3条第2項(①を除く。)、第3条第3項①から⑤、⑧、第4項又は第5項の行為を行った場合

就業規則第▽条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格

②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条第2項①又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合

就業規則第▽条第1項⑤に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員はパワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を窓口の担当者に申し出ることができる。

3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。

4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

(再発防止の義務)

第6条 人事部長は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第7条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、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要因になり得ることから、このような言動を行わないように注意すること。

附則 本規定は令和〇年〇月〇日より実施する。

※ 就業規則等に定めた事項以外にも、相談窓口を設置し、相談窓口担当者について周知するとともに、妊娠・出産・育児休業等に関する制度の利用ができることについては、別途定めたうえで周知する必要があります。また、妊娠・出産等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となることがあることから、このような言動を行わないようにすることについても、周知する必要があります。

出典：厚生労働省パンフレット「職場におけるハラスメント対策パンフレット」

※ 厚生労働省パンフレットには、この他にも、パンフレットへの記載方法や、懲戒規定の例等が掲載されています。ご参照ください。

(3) 社内掲示ポスター例

ハラスメント防止
ポスター例



パワーハラスメント防止
ポスター例



セクシュアルハラスメント・
マタニティハラスメント防止ポスター例



このポスターは、公益財団法人21世紀職業財団で販売しています。
(B2判：定価550円、B3判：定価440円) 詳しくは、直接お問合せ
ください。(https://www.jiwe.or.jp TEL 03-5844-1660)



ハラスメント禁止ポスター例



厚生労働省

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト「あ
かるい職場応援団」より引用

(4) 相談等申出書例

① 相談・苦情申出の受付票の例

職場におけるハラスメント相談・苦情受付票	
※ 電話等での相談も承りますが、原則として担当者が面談で相談を受けることとしています。相談を希望する場合は、所属、お名前、連絡方法を記入して下さい。プライバシーには十分配慮しますので、書ける範囲でご記入ください。	
お名前：_____	
所属：_____	
連絡先（希望する連絡先）：_____	
1	どのようなことが行われましたか（問題とされる行動） できるだけ客観的に詳しく書いてください
2	誰が関与していましたか また、物的証拠の有無、目撃者・証人等がいれば書いてください
3	どこで行われましたか
4	いつ行われましたか
5	あなたはその言動に対し、どんな対応をとりましたか
6	あなたがその言動をハラスメントと考える理由は何ですか
受付日時：	担当者：

② 相談票の例

職場におけるハラスメント相談票	
相談日時：_____	
相談者の所属・名前：_____	
担当者の所属・名前：_____	
1	相談内容（いつ、どこで、だれが、何をしたか） ・ いつ ・ どこで ・ だれが ・ どのような行為
2	証人、証拠の有無
3	相談者の意向 (加害行為の中止、加害者からの謝罪、喪失利益の回復、加害者の処分など)
4	相談者への対応、説明事項
※ 相談者の心身の状況 緊急性の有無 暫定措置の必要性	

③ 聞き取り票の例

(加害者とされるものからの事情聴取の場合)

職場におけるハラスメント聞き取り票	
相談日時：_____	
相談者の所属・名前：_____	
担当者の所属・名前：_____	
1	事実内容（いつ、どこで、だれが、何をしたか） ・ いつ ・ どこで ・ だれが ・ どのような行為
2	申立内容との相違点
3	証人、証拠の有無
4	加害者とされる者の対応、意向 ・ 加害行為の肯定、否定 ・ 謝罪等の意思の有無
5	加害者とされる者への対応、説明事項
※ 加害者とされる者の様子（感情的になっていないか） 報復行為等の可能性の有無	

2 関連条文、指針

(1) 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（抄）

（昭和47 年法律第113号）

第2章 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

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第9条

1～2 （略）

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、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を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の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を理由として、当該女性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。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

第2節 事業主の講すべき措置

（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。

4 厚生労働大臣は、前3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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

5 （略）

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第11条の2 国は、前条第1項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用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するほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者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らない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

（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、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の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。

3 厚生労働大臣は、前2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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4 （略）

（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国、事業主及び労働者の責務）

第11条の4 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題

(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用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するほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するよう努めなければならない。

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助等

(紛争の解決の促進に関する特例)

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項において準用する場合を含む。）、第11条の3第1項、第12条並びに第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第2節 調停

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第4章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 (略)

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。）、第11条の3第1項、第12条並びに第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

(2) 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

(平成18年厚生労働省告示第615号)

1 はじめに

この指針は、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（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第11条第1項から第3項までに規定する事業主が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（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第4項の規定に基づき事業主が

適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1)～(3) (略)

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。

(5)～(6) (略)

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアル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セクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用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及び求職者を含む。(2)において同じ。）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するほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、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らない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、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、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）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らない。

(2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアル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4の措置に協力するように努めなければならない。

4 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1)～(2) (略)

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）が、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）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）（略）

ロ～ハ (略)

ニ 改めて職場におけるセクシュアル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。

なお、セクシュアルハラスメント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（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）（略）

(4) (略)

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、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。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、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ものである。

6 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行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント（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）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（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）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（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）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）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、事業主は、例えば、パワーハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。
(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口がパワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、そ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が重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

7 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

3の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（他の労働者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を踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるセクシュアル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、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セクシュアル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、4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。

(3) 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)

1 はじめに

この指針は、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（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第11条の3第1項及び第2項に規定する事業主が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、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって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施行規則（昭和61年労働省令第2号。以下「均等則」という。）第2条の3で定めるもの（以下「妊娠、出産等」という。）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（以下「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、法第11条の3第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容（略）

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の4第2項の規定により、事業主は、職場における妊娠、出産等に関す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妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」という。）に対するその雇用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及び求職者を含む。）(2)において同じ。）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するほか、国の講ずる同条

第1項の広報活動、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らない。なお、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、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、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）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らない。

(2) 労働者の責務

法第11条の4第4項の規定により、労働者は、妊娠、出産等に関する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4の措置に協力するように努めなければならない。

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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。なお、事業主が行う妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第9条第3項で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められる。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、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を含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）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ったと考えられる。そのため、これらを解消していくことが職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ～ロ （略）

(2)～(5) （略）

5 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行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントは、育児休業等に関するハラスメント（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）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう）、セクシュアルハラスメント（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（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、パワーハラスメント（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）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。）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、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
 - ② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、職場における妊娠、出産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、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・啓発することが望ましい。

（妊娠等した労働者への周知・啓発の例）

- ① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、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について記載し、妊娠等した労働者に配布等すること。
- ② 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について、人事部門等から妊娠等した労働者に周知・啓発すること。

- (3) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、そ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が重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

6 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

3の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を踏まえ、事業主は、4(1)イの職場における妊娠、出産等に関す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、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妊娠、出産等に関する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、4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。

(4) 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（抄）

（平成3年法律第76号／下線部については令和7年4月1日施行、2重下線部については令和7年10月1日施行）

第2章 育児休業

(育児休業の申出)

第5条 労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者において、その養育する子が一歳6カ月に達する日までにその労働契約が満了することが明らかでないものに限り、当該申出をすることができる。

2～7 （略）

(不利益取扱いの禁止)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出等をし、若しくは育児休業をし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。

第3章 介護休業

(介護休業の申出)

第11条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者において、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2～4 （略）

（準用）

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第4章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇の申出)

第16条の2 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（以下、「小学校第3学年修了前の子」）を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（その養育する小学校第3学年修了前の子が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話若しくは学校保健安全法第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う世話又は当該子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加のための休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を取得することができる。

2～4 （略）

（準用）

第16条の4 第10条の規定は、第16条の2第1項の規定による申出及び子の看護等休暇について準用する。

第5章 介護休暇

(介護休暇の申出)

第16条の5 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、当該世話をを行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2～4 （略）

(準用)

第16条の7 第10条の規定は、第16条の5第1項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第6章 所定外労働の制限

第16条の8 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 （略）

第16条の9 前条第1項から第3項まで及び第4項の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。

第16条の10 事業主は、労働者が第16条の8第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第16条の8第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかっ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。

第7章 時間外労働の制限

第17条 事業主は、労働基準法第36条第1項の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）

を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（1月について24時間、1年について150時間をいう。次項及び第18条の2において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 （略）

第18条 前条第1項、第2項、第3項及び第4項の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。

第18条の2 事業主は、労働者が第17条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第17条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかっ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。

第8章 深夜業の制限

第19条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間（以下この条及び第20条の2において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
- 三 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 （略）

第20条 前条第1項から第3項まで及び第4項の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。

第20条の2 事業主は、労働者が第19条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による

請求をし、又は第19条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかっ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。

第9章 事業主が講ずべき措置

(所定労働時間の短縮措置等)

第23条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第24条第1項第3号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
 - 三 前2号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第3号に掲げる労働者であってその3歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は次の各号のいずれかに掲げる措置を講じなければならない。

- 一 労働者の申出に基づき、当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするため、住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務（第二十四条第四項において「在宅勤務等」という。）をさせる措置（第二十三条の三第一項第二号及び第二十四条第二項において「在宅勤務等の措置」という。）
 - 二 前号に掲げるもののほか、労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の労働者の申出に基づく厚生労働省令で定める当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（第二十三条の三第一項第一号並びに第二十四条第一項第一号及び第二号において「始業時刻変更等の措置」という。）
- 3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する3年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下この条及び第24条第2項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

4 略

第23条の2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられ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。

(三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第23条の3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。

- 一 始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの
 - 二 在宅勤務等の措置
 - 三 育児のための所定労働時間の短縮措置
 - 四 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与えるための措置
 - 五 前各号に掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定により事業主が同項第四号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

3 第一項の規定（第三号に掲げる労働者については、同項第四号に係る部分に限る。以下この項において同じ。）は、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち第一項の規定による措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、これを適用しない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、第一項に掲げる措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

三 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で第一項第四号に規定する休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（前項の規定により同項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）

4 事業主は、第一項の規定による措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

5 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者が第一項の規定により当該事業主が講じた措置（以下この項及び第七項において「対象措置」という。）のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、対象措置に係る申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

6 第二十一条第二項及び第三項の規定は、前項の厚生労働省令で定める措置を講ずる場合について準用する。この場合において、同条第二項中「同項の規定による申出」とあるのは「第二十三条の三第五項に規定する対象措置」と、「当該申出をした」とあるのは「当該対象措置の対象となる」と、「当該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」と読み替えるものとする。

7 事業主は、労働者が対象措置に係る申出をし、若しくは第一項の規定により当該労働者に措置が講じられたこと又は前項において準用する第二十一条第二項の規定により確認された意向の内容を理由として、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。

（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。

（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国、事業主及び労働者の責務）

第25条の2 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用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するほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するよう努めなければならない。

第11章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

第52条の2 事業主は、第2章から第8章まで、第23条、第23条の2及び第26条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第52条の3 第25条に定める事項及び前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第52条の6までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第52条の4 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第25条第2項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第2節 調停

(調停の委任)

第52条の5 都道府県労働局長は、第52条の3に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第25条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第52条の6 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(昭和47年法律第113号)第19条から第26条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第19条第1項中「前条第1項」とあるのは「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第52条の5第1項」と、同法第20条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第25条第1項中「第18条第1項」とあるのは「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第52条の3」と読み替えるものとする。

第12章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第56条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第56条の2 厚生労働大臣は、第6条第1項(第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。)、第10条(第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。)、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項(第16条の9第1項において準用する場合を含む。)、第16条の10、第17条第1項(第18条第1項において準用する場合を含む。)、第18条の2、第19条第1項(第20条第1項において準用する場合を含む。)、第20条の2、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条第1項若しくは第2項(第52条の4第2項及び第52条の5第2項において準用する場合を含む。))又は第26条の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第13章 罰則

第66条 第56条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

(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に関する指針(抄)

(平成21年厚生労働省告示第509号)

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

14 法第25条の規定により、事業主が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して雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項

法第25条に規定する事業主が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施行規則(以下「則」という。)第76条で定める制度又は措置(以下「制度等」という。)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(以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。)のないよう雇用管理上講ずべき措置について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容(略)

(2) 事業主等の責務

イ 事業主の責務

法第25条の2第2項の規定により、事業主は、職場における育児休業等に関す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育児休業等に関するハラスメントに起因する問題(以下「育児休業等に関するハラスメント問題」という。)に

対するその雇用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及び求職者を含む。口において同じ。）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するほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、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らない。なお、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、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、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられること。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）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らないこと。

ロ 労働者の責務

法第25条の2第4項の規定により、労働者は、育児休業等に関する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(3)の措置に協力するように努めなければならないこと。

(3) 事業主が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し雇用管理上講ずべき措置の内容（略）

(4) 事業主が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し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、(3)の措置に加え、次の取組を行うことが望ましいこと。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント（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）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、セクシュアルハラスメント（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（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、パワーハラスメント（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）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。）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、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における育児休業等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。

② 職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

ロ 事業主は、職場における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、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等を、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと（派遣労働者については、派遣元事業主に限る。）。

（制度等の利用の対象となる労働者への周知・啓発の例）

① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、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等について記載し、制度等の利用の対象となる労働者に配布等すること。

② 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等について、人事部門等から制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発すること。

ハ 事業主は、(3)の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、そ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が重要であること。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

(6) 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（抄）

（昭和41年法律第132号）

第9章 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事業主の講ずべき措置等（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2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、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。

4～6 （略）

（国、事業主及び労働者の責務）

第30条の3 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用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するほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合に於ては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するよう努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第30条の4 第30条の2第1項及び第2項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第30条の8までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第30条の5 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第30条の2第2項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

（調停の委任）

第30条の6 都道府県労働局長は、第30条の4に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第30条の2第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第11章 雑則

（助言、指導及び勧告並びに公表）

第33条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む。第35条及び第36条第1項において同じ。）の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（罰則）

第41条 第36条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

(7) 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)

1 はじめに

この指針は、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（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が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って、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（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、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であり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

(2) 「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、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

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についても、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（昭和60年法律第88号）第47条の4の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、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もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「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

(5) 「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当な言動
- 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

この判断に当たっては、様々な要素（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）を総合的に考慮することが適当である。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。

(6) 「労働者の就業環境が害される」とは、当該行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ある。

(7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素全てを満たすものをいい（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない）、個別の事案についてその該

当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

職場におけるパワー・ハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワー・ハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意し、4(2)口にあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワー・ハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の関係性に個別に記載していないが、(4)にあるとおり、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような行動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- 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こと。
- 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こと。
- 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こと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

ニ 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）

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。
- 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こと。
- 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こと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

ホ 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）

(イ) 該当すると考えられる例

- 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こと。
- 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こと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。

へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 労働者を職場外でも継続的に無視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
- 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こと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- 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こと。
- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、ヘイ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ある。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワー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パワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用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及び求職者を含む。）(2)において同じ。）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するほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、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らない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、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、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）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らない。

(2) 労働者の責務

法第30条の3第4項の規定により、労働者は、パワー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4の措置に協力するように努めなければならない。

4 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワー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。

（事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるパワー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及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。

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 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おいて、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の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おいて定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口担当者が、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。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎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、職場におけるパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するかどうか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。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第30条の6に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるパワー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（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、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、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内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こと。

- ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるパワー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。

（措置を適正に行っていると認められる例）

- ① 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おける職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、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こと。

- ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるパワー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。

なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

- ① 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

② 労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるパワー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、相談への対応又は当該パワー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。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向や性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

(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ていると認められる例)

① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

③ 相談窓口においては相談者・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じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し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（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）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。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

① 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おいて、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 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行うことが望ましい取組の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の措置を行うことが望ましい。

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント（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措置す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）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ）、妊娠、出産等に関するハラスメント（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）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（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）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることとも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。

② 職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(2) 事業主は、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、次の取組を行うことが望ましい。

なお、取組を行うに当たっては、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。

イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。

（コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組例）

① 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的な面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。

② 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

ロ 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を行うこと。

(職場環境の改善のための取組例)

- ① 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。
- (3) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、そ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が重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

6 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

3の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）自らも労働者も、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、4(1)イの職場におけるパワー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、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、4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。

7 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

事業主は、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関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、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。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、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が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

(被害者への配慮のための取組例)

事案の内容や状況に応じ、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一人では対応させない等の取組を行うこと。

(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も踏まえて、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。

3 関係機関のご案内

(1) 東京都労働相談情報センター

労働相談情報センターでは、労働法や労働問題に関するセミナーや、労働資料の提供等を行っています。

また、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法、解雇など労働者や事業主から寄せられる労働相談全般に関する相談に応じています。

◆電話相談

東京都ろうどう110番

ろうどう110番
電話 0570(00)6110

月～金：9時～20時
土： 9時～17時

※祝日及び12月29日～1月3日は実施していません。

※土曜日の相談は、祝日及び12月28日～1月4日は実施していません。

◆LINE相談（通話料金はかかりません）

○アカウント名

東京都労働相談情報センター

○LINE ID

@tokyo-rodo-sodan

月～金曜日 午前9時～午後8時

（祝日及び12月29日～1月3日は除く）



LINE

@tokyo-rodo-sodan

◆来所相談（事前予約制）

○担当区域に応じて、各事務所が、月～金曜日の9時～17時まで実施しています（祝日及び12月29日～1月3日を除く）。

○夜間相談（20時まで）は、各事務所が担当曜日(P.111参照)に実施しています。

○土曜日の相談は、飯田橋（毎週）と多摩（第1・3土のみ）で9時～17時まで実施しています（祝日及び12月28日～1月4日を除く）

○来所相談は、予約制になります。ご相談にあたっては、会社所在地を担当する事務所をご利用ください（電話番号はP.111の各所来所相談予約電話を参照）。

◆オンライン相談（事前予約制）

オンライン相談（Zoom）を実施しています。

「TOKYO はたらくネット」内の専用予約ホームページからお申し込みください。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/sodan/sodan/online-soudan/index.html>

・オンライン相談に関する問合せ：042-595-8293（多摩事務所）



◆心の健康相談（事前予約制）

カウンセラーが職場における心の悩みに関する相談を受け付けています。ご利用を希望される方は、事前予約が必要です。各事務所にお申し込みください。

事 務 所	曜 日	相談時間	電 話 番 号
労働相談情報センター 飯田橋	第1～第4火曜日 第1～第4水曜日	午後2時 ～5時	03 (3265) 6110
大 崎	第1・第3水曜日 第2・第4金曜日		03 (3495) 6110
池 袋	第2・第4水曜日		03 (5954) 6110
亀 戸	第2・第4木曜日		03 (3637) 6110
多 摩	第2・第4火曜日 第1～第4金曜日		042 (595) 8004
青 山 (はたらく女性スクエア)	第2水曜日・ 第4木曜日		03 (6803) 8908

◆弁護士相談（事前予約制）

労働相談情報センターでは、弁護士が労働問題に係る高度な法律解釈や判例等の相談（裁判所で係争中の案件等を除く）に応じています。弁護士労働相談は、1人1回限りで30分までとなります。ご利用を希望される方は、事前に予約が必要です。

	実施曜日	相談時間	予約電話番号
労働相談情報センター 飯田橋	月・木・金曜日	午後2時～午後4時	03-3265-6110
多摩事務所	第2・第4水曜日		042-595-8004

◆チャットボット

よくある労働問題についての基本的な知識をチャットボットで簡単に確認することができます。

「TOKYOはたらくネット」のリンクから利用できます。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/sodan/sodan/index.html>



◆労働セミナー

職場におけるハラスメントなど、労働問題に関する様々な内容のセミナーを実施しています。詳しくは各事務所にお問合せください。

窓 口	所 在 地	セミナー等 問い合わせ電話	来所相談予約電話	担 当 地 域	夜間
労働相談 情報 センター (飯田橋)	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階	03(5211)2209	03(3265)6110	千代田区、中央区、 新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、 島しょ	月曜 金曜
大 崎 事務所	〒141-0032 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2階	03(3495)4872	03(3495)6110	港区、品川区、 目黒区、大田区、 世田谷区	火曜
池 袋 事務所	〒170-0013 豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6501	03(5954)6110	文京区、豊島区、 北区、荒川区、 板橋区、練馬区	木曜
亀 戸 事務所	〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメリアプラザ7階	03(3682)6321	03(3637)6110	台東区、墨田区、 江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火曜
多 摩 事務所	〒190-0023 立川市柴崎町3-9-2 6F	042(595)8705	042(595)8004	多摩地域の市町村全域 八王子市、立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、府中市、昭島市、調布市、町田市、小金井市、小平市、日野市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、狛江市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、多摩市、稲城市、羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡	月曜 水曜
青 山 事務所 (はたらく 女性クエア)	〒150-0001 渋谷区神宮前5-53-67 コスモス青山地下1階 EAST-A2	03(6427)7253	03(6803)8941		水曜

◆ビデオソフト（DVD等）の貸出

労働相談情報センターでは、職場におけるハラスメントや雇用管理問題などに関するビデオソフト（DVD等）を各事務所に貸し出しています。社内研修や学習会等の際には是非ご活用ください。詳しくは各事務所にお問合せください。（青山事務所を除く）

◆e-ラーニング

ウェブ上で労働に関する様々な知識が身につくe-ラーニングを実施しています。労働法や派遣・パート、メンタルヘルス等について学ぶことができます。

○気軽に学べるウェブ労働法クイズ 「チャレンジ！労働法」

<https://roudouho.metro.tokyo.lg.jp/>

○事業者向けパート社員活用のための 「パート労働ナビゲーション」

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/part/>

○労働者派遣に役立つ基礎知識が学べる 「労働者派遣講座」

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/haken/>

○メンタルヘルスケアの方法を気軽に学べる 「働くあなたのメンタルヘルス」

<https://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

○労働法を気軽に学べる動画 「知らないと損する労働法」

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/douga>

(2) 国関係機関

◆東京労働局雇用環境・均等部

厚生労働省の地方出先機関として、以下の相談等に対応しています。

- 働き方・休み方（働き方改革）に関する相談
- 職場における男女の均等な取扱いに関する相談
- 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談
- 職場における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、パワーハラスメント対策に関する相談
- 母性健康管理、育児・介護休業等に関する相談
- パートタイム・有期雇用労働法に関する相談 等

これらに関するお問合せ、ご相談はこちらへお願いします。

【所在地】千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

【電 話】03（3512）1611

◆21世紀職業財団

21世紀職業財団は、多様性を尊重し、あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら健やかに働ける環境を目指す働き方改革を提案、支援する事業を展開しています。セミナー講師派遣依頼等、各種サービスについては、こちらへお問い合わせください。

【所在地】文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階

【電 話】03（5844）1660

【H P】<https://www.jiwe.or.jp>



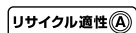
令和7年3月発行
令和6年度登録番号(6)166

■編集・発行

東京都産業労働局 雇用就業部 労働環境課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
TEL 03-5320-4649

■デザイン・印刷

株式会社白樺写真工芸



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。詳細は、下記ホームページをご覧ください。

東京都雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

東京都の雇用就業に関する総合サイトで、事業案内、セミナー開催情報、発行資料などをご覧ください。

