

顧問先様用

2020.6.1施行
(中小企業は、2022.4～)



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

2020.6.1施行 パワーハラスメント防止法について

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

令和元年6月5日、パワーハラスメント防止対策強化を盛り込んだ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が第198回通常国会で成立・公布され、**労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について、職場のハラスメントに関する部分が改正**されました。

これまで、**男女雇用機会均等法においてセクシュアルハラスメントが、育児・介護休業法において妊娠・出産等におけるマタニティハラスメント(パタニティハラスメント)を禁止する旨は規定がありましたが、パワーハラスメントについても新たに労働施策総合推進法において禁止が明文化**されることになり、より一体的なハラスメント防止対策が企業において義務付けられたこととなります。

また、併せて**パワーハラスメントに関して事業主が講ずべき雇用管理上の措置**が関係指針において定められ、企業としてセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント(パタニティハラスメント)だけでなく**新たにパワーハラスメントについても防止する措置を講ずる必要**があります。

※参考※中小企業の範囲



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

今回のパワーハラスメント防止法について大企業様は2020年6月から施行ですが、中小企業様は2022年6月施行となります。こちらの中小企業の範囲は中小企業基本法に則り下記の通りですので、自社の事業規模でご判断ください。

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	①資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社 又は ②常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	①資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社 又は ②常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小売業	①資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社 又は ②常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人
サービス業	①資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社 又は ②常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人

①か②のいずれかに当てはまればOKです！

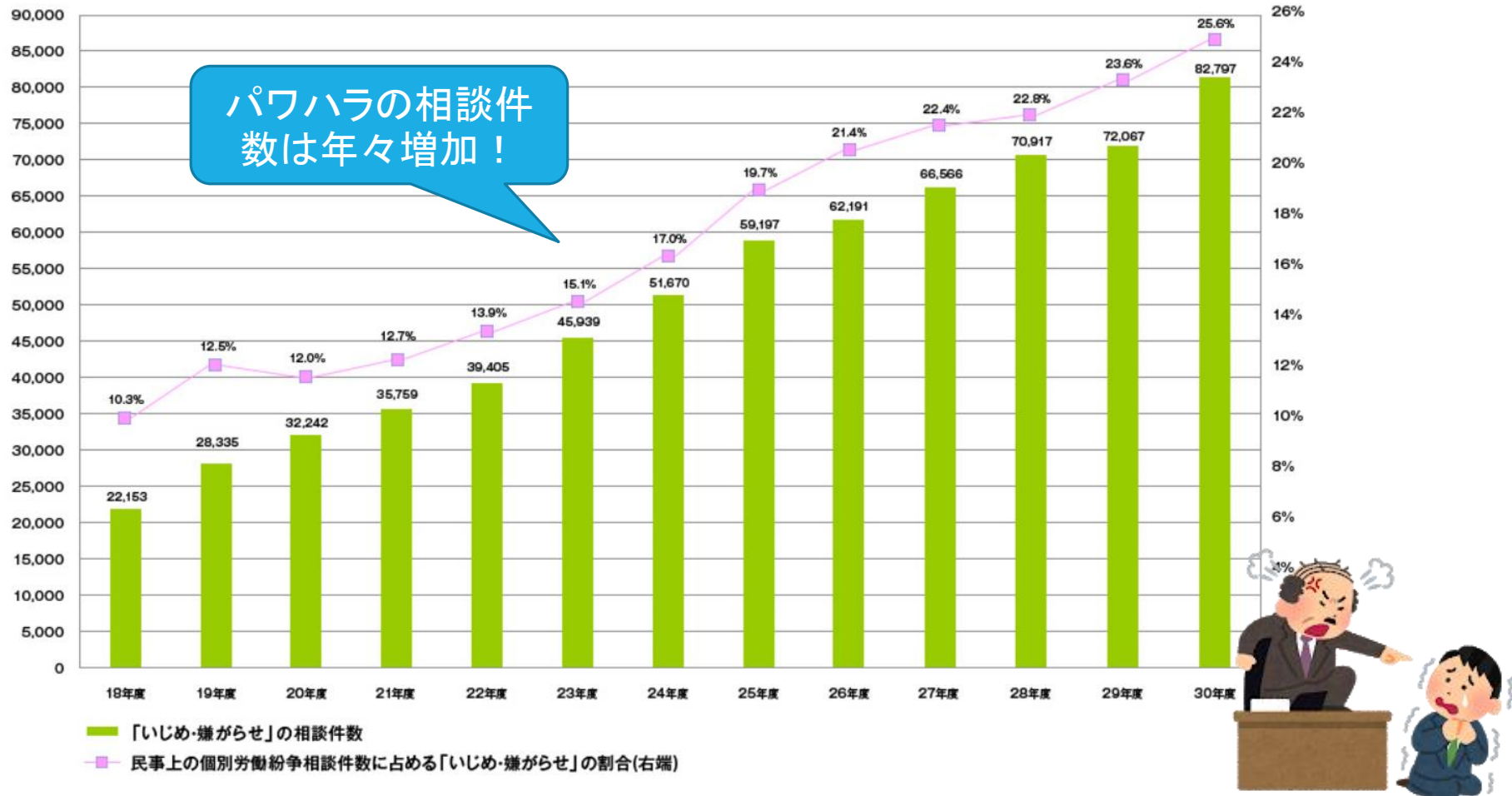
パワーハラスメント法制化の背景



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が増加の一途をたどるなど、企業におけるパワーハラスメントへの対策が従来から求められていた、という背景によりこの度法制化されました。



パワーハラスメント対策の強化



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

増加する企業内でのパワーハラスメントなどを受け、**労働施策総合推進法**という法律が改正され、パワーハラスメント防止対策が法制化され、**職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務**となりました。

◆法律条文

労働施策総合推進法:

第30条2 **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その雇用する**労働者**の③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。**

単なる通常オフィス以外でも、事実上業務の延長とみなされる飲み会の場なども含まれます！

労働者の対象には、正社員だけでなく、契約社員、アルバイト、派遣社員を含みます。

◆職場におけるパワーハラスメントの3要素

すべてを満たしている必要！

- 1 優越的な関係を背景
- 2 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
- 3 就業環境を害すること

それぞれ具体的には？
(次スライド)

職場におけるパワーハラスメントの3要素



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

1. 優越的な関係を背景とは

職場におけるパワーハラスメントの3要素の1つ目である「優越的な関係を背景」については、パワハラ指針において、下記のような例が列挙されています。（Exは指針に記載はありませんが、判例などをもとに弊社でわかりやすく具体例を追記しています。）

1 優越的な関係を背景

・職務上の**地位が上位の者**による言動

Ex: 上司から部下へ行われるもの、役員から労働者へ行われるもの

・同僚又は部下による言動で、**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事が困難であるもの

Ex: 社歴の長い部下から社歴の短い上司へ行われるもの

いわゆる
逆パワハラ！

・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

Ex: 部署の全員によって部長を無視する

◆Point!

上司から部下へ、という立場上の優位性に限らず、**社歴が長い・専門的知識があるというような知識の優位性**によるものも含まれる。また**集団による数の優位性**を利用したものも含まれる！

管理職など上司側もパワハラの被害者になりえる！



職場におけるパワーハラスメントの3要素

2.業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

職場におけるパワーハラスメントの3要素の2つ目である「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」については、パワハラ指針において「社会通念に照らし明らかに業務上必要性がない、相当でないもの」とし、下記のような例が列挙されています。(Exは指針に記載はありませんが、判例などをもとに弊社でわかりやすく具体例を追記しています。)

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

- ・ 業務上 **明らかに必要性のない** 言動
Ex: バカ、ゴミ、死ね など
- ・ 業務の **目的を大きく逸脱した** 言動
Ex: ノルマを達成しなければ罰ゲーム など
- ・ 業務を遂行するための手段として **不適当な** 言動
Ex: 業務でミスした場合の指導として炎天下で業務に関係のない草むしりなどをさせる など
- ・ 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
Ex: 一度きりではなく何度も執拗に行う など

◆Point!

単なる**暴言、見せしめ行為、複数回・複数人による叱責**などは業務上必要かつ相当な範囲を超えていると考えられます。

パワハラと業務上指導の線引きが難しい…(次スライドへ)

管理職の役割として業務上必要な指示や注意・指導は避けられません。厳しい指導であるからといって、必ずパワーハラスメントとなるわけではありません。「業務上の適正な範囲」と認められる限りはパワーハラスメントには該当しません。

項目	パワハラ	業務指導
目的	相手を馬鹿にする・排除する	相手を尊重する・相手の成長を促す
業務上の必要性	・業務上の必要性がない(個人の性格、人格まで否定する) ・業務上の必要性があっても不適切な内容や量	・業務上必要性がある ・職場の秩序や個人の成長を促すために必要なこと
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、自然体
タイミング	過去のことを何度も繰り返す	タイムリーにその場で簡潔に
感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感	冷静、穏やかな、温かな、誠実な

パワハラを恐れて、業務上必要な叱責ができなくなるということはあってはなりません。

職場におけるパワーハラスメントの3要素

3.労働者の就業環境が害されるとは



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

職場におけるパワーハラスメントの3要素の3つ目である③労働者の就業環境が害されることについては、パワハラ指針において、下記のように明記されています。

・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、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。

パワハラ指針：

平均的な労働者の感じ方を基準とすることが適当

＝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か否か

つまり

◆Point!

労働者個人の「就業環境が害された！」という主観で決まるわけではない。

パワーハラスメントの類型



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

パワーハラスメントには代表的な区分として下記の6分類が挙げられています。

①身体的な攻撃



②精神的な攻撃



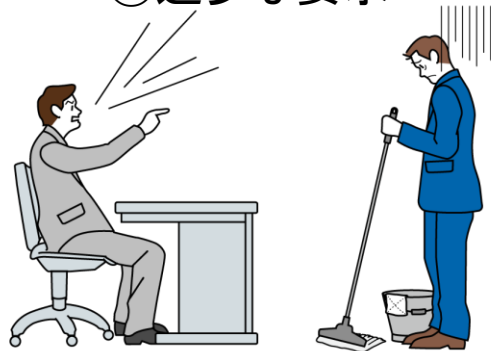
③人間関係からの切り離し



④過大な要求



⑤過少な要求



⑥個の侵害



パワーハラスメントに該当する例・しない例 (パワーハラスメント防止のための指針 <令和2年1月15日厚生労働省告示第5号>より)



今回の法整備によって、パワハラに該当する例・しない例が具体的に厚生労働省から示されました。これらは**限定列举ではない**ため、ここに記載していないものでも該当する可能性は大いにありますので注意が必要です。

パワハラ類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行うこと ②相手に物を投げつけること	①誤ってぶつかること
②精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行うこと。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行う事 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 他の労働者の面前で大声で 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に送信 すること。	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。
③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、 長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたり すること 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。	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。

パワーハラスメントに該当する例・しない例
(パワーハラスメント防止のための指針
＜令和2年1月15日厚生労働省告示第5号＞より)



パワハラ類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
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)	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。	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。
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)	①管理職である労働者を退職させるため、だれでも遂行可能な業務を行わせること。 ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。	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。
⑥個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。 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。	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。



(パワーハラスメント防止のための指針

＜令和2年1月15日厚生労働省告示第5号＞より)

指針の中で、「**パワハラ問題について、事業主も労働者も関心と理解を深めるよう努める**」ことが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されました。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

(前略)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。

事業主の責務として研修の実施が明示されている。

事業主がパワーハラスメント問題の関心と理解を深めるよう努める旨が記載されている。

労働者がパワーハラスメント問題の関心と理解を深めるよう努める旨が記載されている。



事業主は以下の4つの措置を必ず講じることが義務化されました。

#	雇用管理上講ずべき措置の内容	企業の実施必須アクション
1	事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発	就業規則に①パワハラの内容②パワハラを禁ずる旨③懲戒の対象となる旨を規定・周知
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	相談窓口の担当者を決め(セクハラの相談窓口と同様でもよい)、就業規則に規定・周知
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	・行為者に対して必要な懲戒処分を実施 ・会社方針を再周知・研修の実施
4	1～3までの措置と併せて講ずべき措置	・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旨を就業規則に規定・周知 ・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り扱いをされない旨を就業規則に規定・周知

それぞれ具体的には？
(次スライド)

1. 事業主の方針等の明確化及び その周知・啓発



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

義務

事業主は、パワーハラスメントを防止するため、雇用管理上下記の(1),(2)の措置を講じなければなりません。まとめとして**就業規則にパワハラの内容・禁ずる旨・懲戒適用となる旨を追記すること**になります。

必要な措置

例

(1). 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。

この「労働者」には、業務委託者など労働者以外の方は含みませんが、含めることが望ましいとされています。(スライド21)

①**就業規則**など**服務規律**を定めた文書で**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、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

おすすめ

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**、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**、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。

(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。

①**就業規則**など**服務規律**等を定めた文書で、**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

おすすめ

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



義務

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、下記の(1),(2)の措置を講じなければならないとしています。

必要な措置	例	おすすめ
(1). 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること 就業規則に明記すると実務的	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	おすすめ
(2). 1の相談窓口の担当者が、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委縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるパワーハラスメントが現実 ^① に生じている場合だけでなく、その発生 ^② の恐れがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合 ^③ 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恐れのある場合や、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恐れがある場合等が考えられる。	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、 予め作成した留意点 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。	おすすめ

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①

義務

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

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し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、下記の(1)から(4)の措置を講じなければならないとしています。

必要な措置

例

おすすめ

(1). 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること

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に基づく調整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。

おすすめ

(2). 1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に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

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。

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②



義務

必要な措置	例 おすすめ
(3). 1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に対する配慮のための措置を適正に行うこと	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。
(4). 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。	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。 おすすめ 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。 おすすめ

パワハラが起きてしまった場合には、再発防止を徹底して行った記録を残しておく！

4. 1～3までの措置と併せて講ずべき措置



義務

事業主は、1～3までの措置を講ずるとともに、下記の(1),(2)も講じなければならないとされています。

必要な措置	例
(1). 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為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・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 就業規則でもOK	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。 おすすめ
(2). 労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し、相談をしたことも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もしくは調停の申請を行ったこと・調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をすること	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り扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること おすすめ 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り扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5. 事業主が行う事が望ましい取り組みの内容

努力義務



この取り組みはも簡単な
で、努力義務ではあるが先
んじて行っておくと良い

望ましい措置

例

(1). パワーハラスメントはセクシュアルハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメントその他のハラスメントと複合的に生じることが想定されることから、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

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。

おすすめ

(2). 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下記の取り組みを講じること

- ①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り組みを行うこと。
- ②適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取り組みを行うこと。

- 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、定期的に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
- ③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。

6. 事業主が労働者以外の者に対する言動に関し行う事が望ましい取組の内容



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

努力義務

- 指針により、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（法人の場合役員も含む）自ら及び労働者も、**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、とされています。

- こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、1(1)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、1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. 取引先等の労働者からのパワーハラに し行う事が望ましい取り組み

努力義務

事業主は、取引先等の労働者から自社の労働者に対してパワーハラスメント等があった際に、自社の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下記の取り組みを行う事が望ましいとされています。

望ましい措置	例
(1). 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	①相談先をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。 ②①の相談を受けた者が、相談に対しその内容や状況を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り組み	事業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に対応させない等の取り組みを行うこと。
(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り組み	取引先等からの迷惑行為への対応に関するマニュアルの作成、研修の実施等の取り組みを行うこと

おすすめ

セクハラ・マタハラ（パタハラ）・ケアハラ の防止対策も強化



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

パワハラ防止の法制化に伴い、これまで男女雇用機会均等法、育児介護休業法に記載のあったセクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント（パタニティハラスメント）・ケアハラスメントについての防止対策も強化されました。

1

セクハラ・マタハラ（パタハラ）・ケアハラ防止に関する事業主・労働者の責務が明確化（スライド13と同様）

つまり

セクハラ・マタハラ（パタハラ）・ケアハラの意識を高める措置を企業としてはより講じていかねばならないという根拠が新たに設けられました。

2

セクハラに関して相談した労働者に対して**不利益な取り扱いを行う事が禁止**

3

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合にこれに応じるよう努めること
※自社の労働者が他社の労働者からセクハラを受けた場合も相談に応じる措置義務の対象となることが明確化

意外ですが、男女雇用機会均等法には、セクハラに関して相談した労働者に対しての不利益禁止が明文化がされていなかったのです。（マタハラ・ケアハラはこれまでも記載あり）

セクハラのみが対象

※参考※セクシュアルハラスメントとは



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

セクシュアルハラスメントとは「職場」において行われる**受け手の意に反する「性的な言動」**により、**労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること**です

◆性的な言動とは

①性的な内容の発言

- ・性的な事実関係を尋ねること
- ・性的な内容の情報(噂)を流布すること
- ・性的な冗談やからかい
- ・食事やデートへの執拗な誘い
- ・個人的な性的体験談を話すことなど

②性的な行動

- ・性的な関係を強要すること
- ・必要なく身体へ接触すること、
- ・わいせつ図画を配布・掲示すること、
- ・性的な内容の噂を流すこと
- ・食事やデートなどへの執拗な誘い など

◆Point

詳細



職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれます。**

LGBTの方への差別的発言も当然にセクハラです。

職場とは、オフィス内だけを職場という訳ではありません。**職場の歓送迎会や、取引先との懇親会、接待等の場**でも業務の延長上として、職場とみなされます。

性別役割分担意識に基づく言動もセクハラと判断されます。

論外！



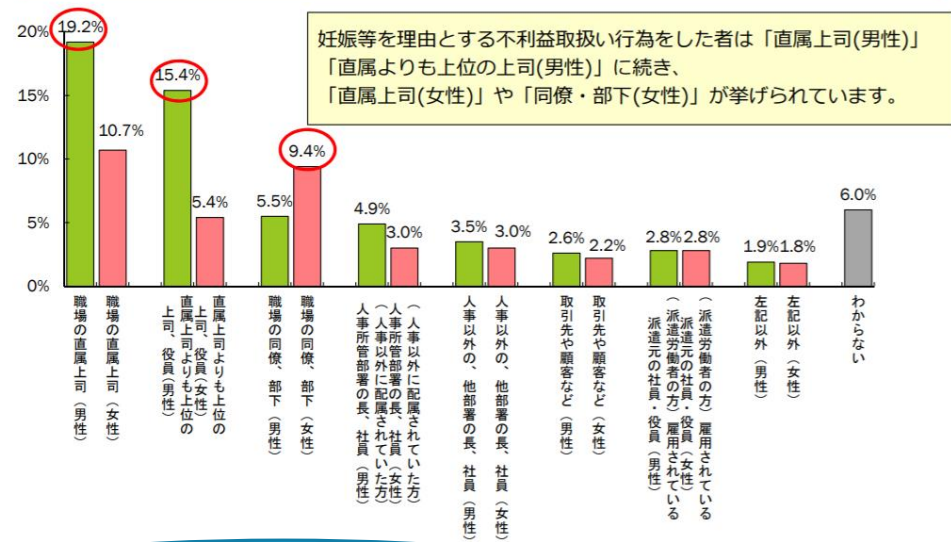
※参考※マタニティ・パタニティハラスメントとは

マタニティ・パタニティハラスメントとは、**妊娠・出産・育児**をきっかけに職場で**精神的・肉体的な嫌がらせ**を受けたり、**妊娠・出産・育児**などを理由とした**解雇や雇い止め、自主退職の強要**で**不利益**を被ったりする等の職場で受ける**精神的・肉体的なハラスメント**のことです。

◆具体例は？

- ・「こんな業務繁忙期に妊娠したの？」と嫌味を言われる
- ・妊娠しても体調に配慮してくれず、重いものを持たされる
- ・「妊娠すると仕事が楽になって羨ましい」というような発言
- ・「妊娠したら仕事が大変だろうから退職してもよいんだよ」と自主退職を促す

◆マタハラの実態



マタハラの特徴としては上司の他にも、同僚女性や部下の女性などが加害者となること！

※参考※ケアハラスメントとは



別名「介護ハラスメント」といい、家族の介護をしている介護者に対して、仕事と介護を両立しようとする状況への嫌がらせをいう。ケアハラスメントもマタハラと同様に育児介護休業法において禁止されています。

◆具体例は？

- ・「介護を理由に楽できて良いね」というような発言
- ・「介護が大変だろうから退職してもよいんだよ」と自主退職を促す

トップ > 連載 > 働きかたNext 第1部 > 日経ビジネスから

隠れ介護1300万人の激震 エース社員が突然消える

2015/1/7 22:00 | 日本経済新聞 電子版

(1/3ページ)

🔖 保存 📧 共有 📱 📺 📺 COME 🐦 📘 その他▼

「隠れ介護」は経営者が知らぬ間に増殖の一途をたどっている。企業は実態さえ把握せず、対応も後手に回っている。性別や役職に関係なく、誰もが担い手になり得る。

■NTT東日本、4000人減

NTT東
社員向け
なった。

就業者の実に5人に1
人が隠れ介護という調
査結果も。

「介護をしながら働いた経験がある」との回答

介護休業も育児休業と同様に、申請があれば原則として拒否できません！

※一定の要件はあります。

いかがでしたでしょうか。2020年6月施行に間に合うよう大企業では準備していただく必要があります。また、中小企業に該当する企業様については、まだ余裕がございますが、今回取引先からなされるハラスメントに対しての事業主の義務が規定されたことにより、特に大企業がビジネス上の取引先の場合、「自社のハラスメント対策はどうなっているかについて説明を求められる可能性があります。

そのため**大企業の改定と同時期の早めの対応をおすすめいたします。**

なお、弊社ではハラスメント規程の策定、ハラスメント研修の実施など、就業規則の策定のみにとどまらず、よりハラスメント対策を強化されたい企業様に向け各種コンサルティングサービスを提供・受注しております。

特にハラスメント研修については、「事業主の責務」に記載されたように実施し研修報告書などで実施した記録を残しておくことにより、実際にハラスメントが起きた際の会社の管理責任が軽減されたり、上場時の審査での心象の向上が期待できるため、1年に1回など定期的に実施することをお勧めしています。

法改正後はセミナーのご依頼が多くなることが予想されますので、ご興味がある顧問先様がいらっしゃいましたらお早めに直接弊社までご連絡いただけますようお願いいたします。

寺島戦略社会保険労務士事務所 代表 寺島 有紀

セミナーで使用するCase Study サンプル

Case 1

営業部では毎年12月に近くのレストランの個室を予約し、忘年会を行っています。

この忘年会の席でのことです。

忘年会の最後に、記念の写真撮影をすることになった際、お調子者のマネージャーの山田さんとサブマネージャーの鈴木さん(いずれも男性社員)が、いきなり古株の田中さん(中高年の女性社員)を筆頭とした**女性社員たちの背中に抱き付いたり、田中さんたち女性社員に足を絡みつけてみたりと悪ふざけをし、写真に納まりました。**

田中さんをはじめ女性社員たちは特段こうした男性社員たちを特段咎めることもなく、むしろ囃し立て、面白がり、鈴木さんたち男性社員へのお返しとばかりに、山田さんと鈴木さんを床に押し倒し、その上に乗りかかり悪ふざけをしていました。

しかし、この忘年会から3か月後、この出来事について田中さんたち女性社員からセクハラであるとの申出が会社にありました。



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE