
ハラスメント対策



全国社会保険労務士会連合会
都道府県社会保険労務士会

目次

第1章 パワハラ、セクハラ、マタハラの社会的な現状

1 職場におけるハラスメントが与える影響	2
2 パワハラの発生状況	2
3 セクハラの発生状況	3
4 マタハラの発生状況	5
5 これらのハラスメントの発生状況からみえてくるもの	5

第2章 どのような行動がハラスメントになるのか

1 パワハラとは?	6
2 セクハラとは?	8
3 マタハラとは?	11

第3章 ハラスメント対策として事業主に求められること

1 ハラスメントを起こさないために	13
-------------------------	----

第4章 情報収集サイト、相談窓口等の紹介

1 総合労働相談所	20
2 あかるい職場応援団	20
3 都道府県労働局(雇用環境・均等部(室))	21
4 かいけつサポート	21
5 法テラス	22

ハラスメント対策

発行日：2016年8月1日

著 者：中村雅和・中辻めぐみ

発行者：全国社会保険労務士会連合会

本書の内容を無断で複製・複写することは、固くお断りいたします。

「職場とはなんぞや？」という問いかけに対して、皆様はどのように答えますか？筆者は、ハラスメントを防止するためのある会議において、議長からそのように問われ「職場とは就業の場所、あるいは業務を行う場所であって…」と答えました。その答えは間違っていないのですが、その方が伝えたかったことはそうではなく、このようにおっしゃってくださいました。

「職場とは自己実現の場だ。自分が働くことによって、自分自身の生活を確固たるものにするだけでなく、愛する家族のため、会社のため、ひいては社会のために、持てる力を最大限に発揮することができる場所なのだ。そのような聖なる場所において、卑劣なハラスメント行為は決して許してはいけない。その気概を持ってハラスメント行為を防止するように臨まなければいけない。」

その言葉を聞いた時に、胸が熱くなる思いが致しました。働く価値観は多種多様ですが高次の階層の要求である自己実現ができる職場を形成するには、そこで働く人の尊厳を守ることでもあると、短い言葉の中に感じ取ったからです。

職場のハラスメントを防止するために、国は様々な施策を講じています。その甲斐あって、企業や働く人の多くが、ハラスメントが何か、またどのようなリスクを生じるのかという知識は、ある程度、侵透してきたものと思います。

しかしながら、職場におけるハラスメント行為は、減少することなく、現在も存在しています。セクシュアル・ハラスメントで被害を受けた方が、数年経過してもなお、社会に出ることができないと苦しんでいます。パワー・ハラスメントにより、メンタルヘルス不調となり労災認定された結果、被害者から裁判の申し立てを受けた企業がありました。妊娠を上司に報告した際に、健康であったにも関わらず、退職を促す発言をされ、マタニティ・ハラスメントとして大きな問題となった企業がありました。

一方で、周囲が支え合い、いきいきと働ける職場を作ることを重要視し、様々な施策を打ち出し生産性を向上させ、毎年のように業績がアップしている企業もあります。

この違いは一体为什么呢？社会保険労務士として関わる中で、感じたことは冒頭に申し上げたように「働く人の尊厳を守る」か否かということと、問題が起きた時にどのように対処したかということではないかと考えるようになりました。前述の部分は、いわゆるブラック企業ではない限り、多くの企業が大切にしているところでしょう。一方、ハラスメント行為が起こった際に、対応が後手に回ることが被害を拡大する要因の一つであることにも気づきました。

今回のテキストは、ハラスメント行為を許さないための職場風土の醸成と、仮に起こってしまった場合の対応などの詳細が掲載されているサイトのご紹介を中心に構成されています。このテキストが皆様の職場において、ハラスメント防止対策の一助になれば幸いです。

パワハラ、セクハラ、マタハラの社会的な現状

1 職場におけるハラスメントが与える影響

近年、雇用情勢の変化に伴い、働く人の価値観も大きく変わりつつあります。特に今まで見過ごされていた問題も顕在化されるようになりました。

職場におけるハラスメントもその一つと言えるでしょう。セクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」という。)やパワー・ハラスメント(以下「パワハラ」という。)、更には妊娠等を理由とした不利益な取扱いによるマタニティ・ハラスメント(以下「マタハラ」という。)なども、働く人の尊厳を著しく傷つけ、職場環境を悪化させるものです。

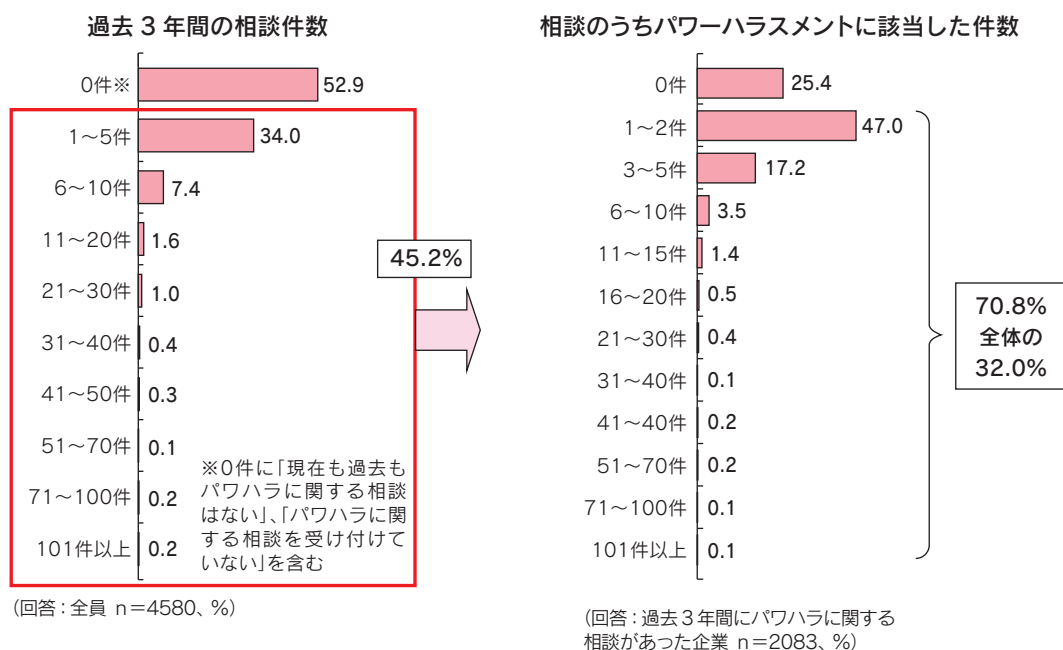
このようなハラスメントの行為は、労使トラブルを引き起こすだけでなく、被害者のメンタルヘルス不調の発生や労災請求、裁判などに繋がる可能性も高く、被害者だけでなく、企業や加害者にとってもリスクの高いものです。

しかし、自社においてはそのようなハラスメントが存在しないと思われている方もいるかもしれません。そこで、次からそれぞれのハラスメントの発生状況を見て行きましょう。

2 パワハラの発生状況

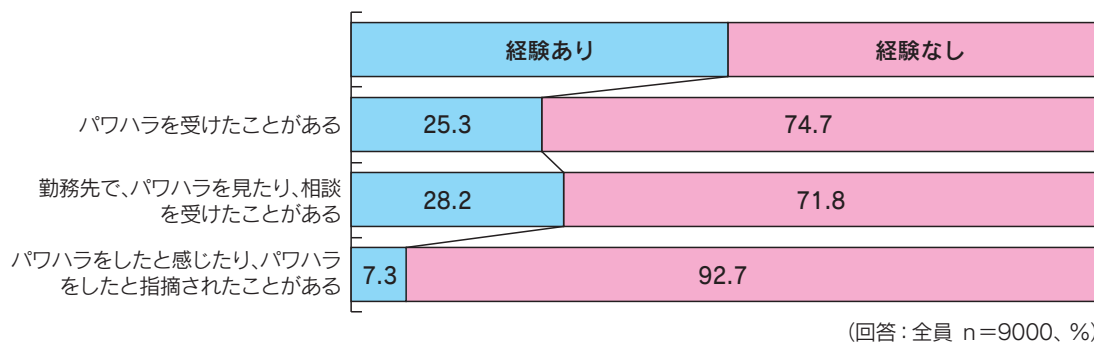
平成24年度に行われた厚生労働省の調査によれば^{*1}、企業調査において、過去3年間に1件以上パワハラに関する相談を受けたことがあると回答した企業は、回答企業全体の45.2%となっています。そのうちの70.8%の企業において、パワハラに該当する事案があったとの回答が得られています。

パワハラに該当する事案があった企業の比率は、回答企業全体の32.0%となっています。



なおこの調査では、従業員調査も同時に行っていますが、過去3年間に「パワハラを受けたことがある」との質問には、全体の25.3%が「経験あり」と回答しています。また、「自分の周辺でパワハラを受けているのを見たり、相談を受けたことがある」では、28.2%が、「パワハラをしたと指摘されたことがある」では、7.3%が「経験あり」と回答しています。

過去3年間のパワーハラスメントについての経験の有無



企業調査ではパワハラに関する相談を受けた企業の比率が32%、従業員調査においては、パワハラを受けたことがある従業員の比率が25.3%という実態が明らかになりました。

③ セクハラの実態状況

全国の労働局の中に、雇用環境・均等部(室)が設置されています。以前は、「都道府県労働局雇用均等室」でしたが、平成28年4月よりパワハラや解雇等に関する相談とマタハラやセクハラ等に関する相談の対応を一体的に進めることにより組織変更が行われました。

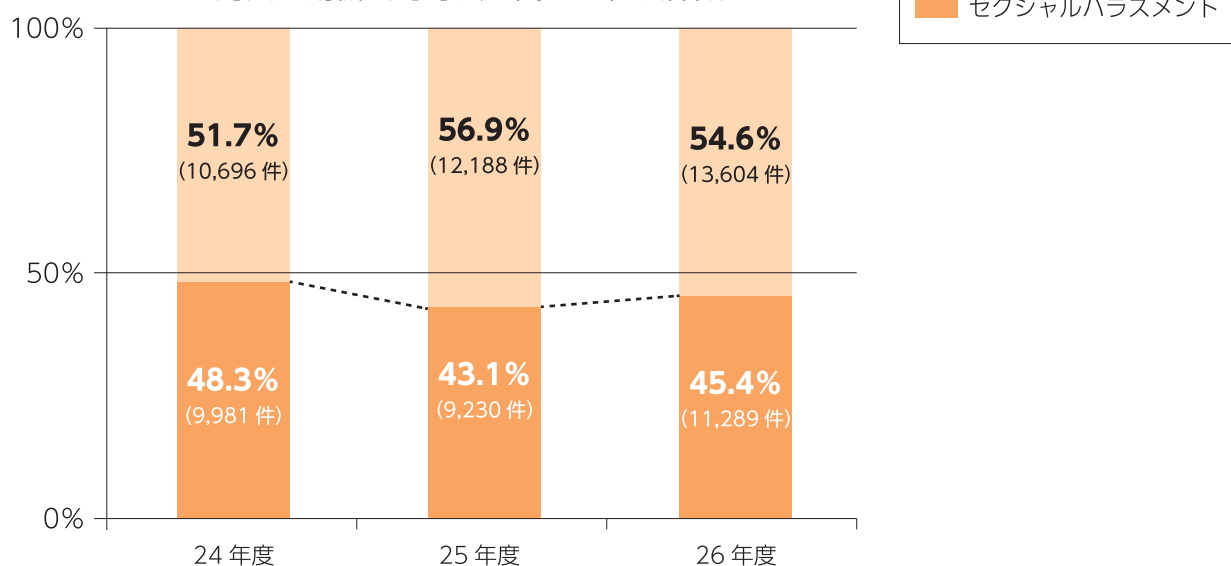
旧都道府県労働局雇用均等室が、まとめたセクハラに関する相談件数^{※2}は、平成26年度では、11,289件となっており、平成24年度、25年度に比べ増加しているのが分かります。

また、男女雇用機会均等法に関する相談の約半数が職場におけるセクハラに関する相談となっています。

※1 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社「平成24年度 厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書(概要版)」2012年7月～9月

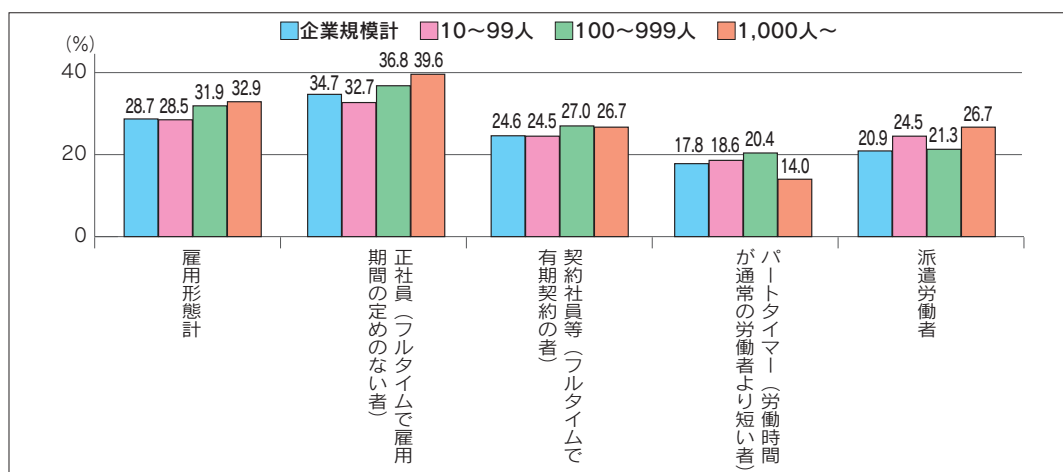
※2 平成24年度～平成26年度 厚生労働省「都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数」

都道府県労働局雇用均等室に寄せられた
男女雇用機会均等法に関する相談件数



また、平成27年に行われた独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査^{※3}によれば、セクハラを経験した労働者割合は28.7%であって、企業規模が大きくなるほどやや高い傾向が見られます。雇用形態別では正社員で34.7%と高くなっています。

雇用形態、企業規模別セクシュアルハラスメント経験率(個人調査)



- (注) 1. 最近2つまでの職場についてのセクシュアルハラスメント経験について、無回答を除く、のべ回答者数はn=14,279。
 2. 企業規模計には規模1~9人、官公庁、規模不明を含む。
 3. 経験率は、最も重大と考える事案を経験したときの雇用形態別経験者を、現在または退職時の雇用形態別未経験者数との合計で除して求めている。

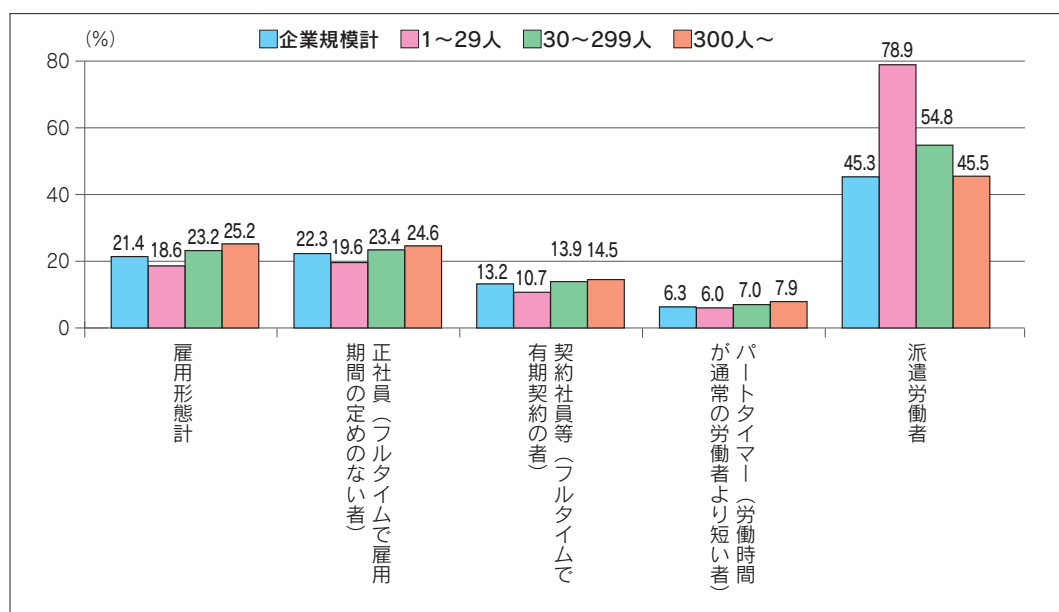
※3 独立行政法人労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果(概要)」2015年9月~10月

4 マタハラの発生状況

マタハラの定義については、後ほど詳しく述べますが、妊娠等を理由とする不利益な取扱いのことを指します。

平成27年に行われた独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査^{※4}によれば、働いていた企業で妊娠、出産、未就学児の育児を経験した者について、妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は21.4%です。企業規模が大きくなるほど経験率が高くなっています。雇用形態別では、派遣労働者が45.3%と高くなっています。

雇用形態別妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率(個人調査)



- (注) 1. 最近2つまでの職場において、妊娠、出産、未就学児の育児をした者(雇用形態「無回答」を除く、n=4,505)に占める割合。
2. 企業規模計には「覚えていない、わからない」、「官公庁」及び無回答を含む。派遣労働者の企業規模は派遣先企業の規模。また、派遣労働者の1～29人はサンプルサイズが38と小さいことに注意が必要。
3. 雇用形態計には「わからない」を含む。
4. 経験率は最も重大と考える事案を経験したときの雇用形態別経験者を、現在または退職時の雇用形態別妊娠、出産、未就学児の育児経験者数で除して求めている。

5 これらのハラスメントの発生状況からみえてくるもの

2から4まで、それぞれのハラスメントの発生状況を見てきました。調査機関や調査方法、調査年が異なりますので、一概には言えませんが、いずれにせよ近年において職場におけるハラスメントが発生していることが、これらの数値から明らかになってきています。

社内の相談窓口を設置していて、相談がないとハラスメントそのものが無いと思われている企業の方もいらっしゃいます。しかし実際には「社内の相談窓口だと相談しづらい」「上司に相談したが対応してもらえなかった」などが原因で、社外の公的機関からの通知によって企業担当者が知らされたケースもあります。

相談窓口が社長や人事であった、上司は相談を受けてもハラスメントとしての認識がなかったなどが主な理由でした。このようなことのないように、対策についてはまた後程、詳しく述べますが、相談窓口の担当者が、社長や人事であること自体問題であるとは言えないものの、実際に被害があった際に、話やすい人であるかは今一度考える必要があるでしょう。また管理職に対する教育も重要です。

それでは、次からどのような行動がハラスメントになるのか具体的な事例を用いてお伝えします。

※4 独立行政法人労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果(概要)」2015年9月～10月

第2章

どのような行動が ハラスメントになるのか

1 パワハラとは？

職場のパワハラについて、定義、行動類型、具体的な事例について、みていきましょう。

(1) パワハラの定義

【職場のパワーハラスメント】

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

平成24年1月30日 厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」

上記が職場のパワハラの「定義」です。「職場における力関係によるいじめや嫌がらせ」という意味ですが、もう少し分かり易くするために、以下のとおり補足説明を加えたいと思います。

【ポイント1：上司から部下だけではなく 職務上の地位だけではなく】



一般的に職場のパワハラは、「上司から部下へのいじめ・嫌がらせ」と考えられますが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。また「職場内での優位性」には、「職務上の地位」だけでなく、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

【ポイント2：個人の受け取り方ではない】

また業務上の必要性に基づかない言動は論外ですが、必要性はあっても適正な範囲を超えている場合には、職場のパワハラに該当することとなります。

個人の受け取り方によっては、業務上の指示や注意・指導に対して、不満を感じる場合があっても、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合は、職場のパワハラに該当しないこととなります。

上司は私が嫌いなんだ！
これはパワハラだ！



(2) どのような行為がパワハラとなるのか

職場のパワハラの行為類型は、以下のものが挙げられます。

①	身体的な攻撃	暴行・傷害
②	精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
③	人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④	過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑤	過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
⑥	個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

以上は典型例であって、職場のパワハラにあたる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではありません。

なお①については、例えば業務の遂行に関係するものであっても「業務の適正な範囲」には含まれません。②③については、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。④⑤⑥は、業態や企業文化の違いによって「適正な範囲」が異なる場合があります。行為が行われた状況や行動が継続的であるかなどで左右されることとなります。そのため各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいです。

(3) パワハラの具体的な事例

①身体的攻撃

上司が仕事上のミスを下に注意していた。しかし部下の声が小さくて聞き取れなかった。カッ！となった上司が、返事が聞き取れないことを理由に、机の上の書類を部下の顔面に投げつけた。

②精神的攻撃

入社歴の長い部下が、入社歴の短い上長のミスを、長時間にわたり皆の前で注意していた。申し訳ないとその場で上長は謝ったのだが、その後、部下は上司の目の前で、周囲に聞こえる声で「無能な上司」「辞めて欲しい」など言い続けている。

③人間関係からの切り離し

仕事のやり方をめぐり、同僚間で口論になったことをきっかけに、会議の時間を教えない、必要な情報を共有しない、話しかけても一切口をきかないなどが続いている。部署全体の飲み会などにも声をかけない。

④過大な要求

入社して2年目で新しい部署に異動。「新人じゃないのだから自分で考えろ」と仕事の引き継ぎもなく全ての仕事を任す。どこから手をつけて良いか分からず悩んで相談しても「それぐらい自分でやれ」と言われ、周囲は誰も助けてくれない。

⑤過小な要求

営業職として長年勤務していたが、ある仕事上のミスをきっかけに全てのクライアントを取り上げられた。仕事のミスは、故意でもなく通常考えても予測不可能なものであった。以前、他の社員達も同様のミスを起こしたが、そのようなことは一度もなかった。何度、その事情を訴えても、仕事を与えてもらえないままの状態だ。

⑥個の侵害

親睦会の席で、それぞれが自分の家族の話になった。独身である労働者に対し「なぜ結婚しないのか」と問われ「付き合っている人がいるが結婚まで至らない」と答えると「携帯を見せてみろ!」と勝手に携帯でのメールのやりとりを皆の前で、読み上げる、写真を宴席にいた周囲の社員に回した。

2 セクハラとは？

次に職場におけるセクハラについて、定義、種類、具体的な事例についてみていきましょう。

(1) セクハラの定義

【職場におけるセクシュアルハラスメント】

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。
同性に対するものも含まれる。

上記が職場におけるセクハラの「定義」です。「性的な嫌がらせ」という意味ですが、もう少し分かり易くするために、補足説明を加えたいと思います。

【ポイント1：職場とは「会社内」だけではない】

ここでいう「職場」とは、一般的に働く場所そのものが考えられますが、それ以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

〈職場の例〉

- ・取引先の事務所・顧客の自宅・出張先・取材先・業務で使用する車中
- ・取引先と打ち合わせをするための飲食店(接待の席も含む)

※勤務時間外の宴会などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当します。その際には、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かといったことを考慮してケースバイケースで判断します。



【ポイント2：労働者とは正規労働者だけではない】

「労働者」とは正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者のことです。



【ポイント3：事業主、上司、同僚、男性だけが行為者ではない】

「性的な言動」とは性的な内容の発言および性的な行動を指します。一般的に事業主、上司、同僚、男性が女性に対して行為者となり得ると考えられますが、それだけではありません。取引先、顧客、患者、学校における生徒も行為者になり得ます。また同性同士や、女性から男性について行う場合も含まれます。

上司 → 労働者

顧客 → 労働者

女性 → 男性

同性 → 同性

「何度も断られたけど、今日は絶対に食事に行こう！」

「本当は、〇〇部長と付き合っているんでしょう〜？」

「飲みの席だ！肩を抱いたぐらいでどうってことないだろ？」

などが、性的な言動となります。

【ポイント4：一定の客観性と判断基準を持つこと】

セクハラの状態は多様であり、判断に当たっては個別の状況をよく捉えることが重要です。被害にあったと訴える労働者の主観を重要視しつつ、同時に事業主の防止のための措置義務の対象になっていることも考え、一定の客観性を持って対応しましょう。

その際に参考にして頂きたいのが、次の判断基準です。

「就業環境を害する」とは、以下の内容が該当します。

- 一回の行為であっても、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を受けた場合
- 継続性または繰り返しが要件となるものであっても「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」

また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考えますと、被害を受けた労働者の性別を考え「平均的な女性労働者の感じ方」「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。



(2) どのような行為がセクハラとなるのか

職場におけるセクハラの種類には、「対価型」と「環境型」があります。

①	対価型セクシュアルハラスメント	労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けること
②	環境型セクシュアルハラスメント	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こと

(3) セクハラ具体的な事例

①対価型セクシュアルハラスメント

取引先との接待の帰りのタクシーの中で、上司が労働者の肩に手を回し、膝を触ろうとしたところ「やめてください！」と強く抵抗された。その場は「すまなかった」と謝ったが、翌日から口をきかず、仕事上の相談をしても無視をされるようになった。数日後、異動の時期でもないのに不利益な配置転換をされた。

②環境型セクシュアルハラスメント

同期入社で仲の良かった同僚間であったが、些細なことで口論になった。その後しばらくすると、同じ部署内において一方の労働者が相手の性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流していた。周囲の目が気になり、苦痛に感じて仕事が手につかない。

③ マタハラとは？

次に職場におけるいわゆるマタハラについて、参照条文や具体的な事例についてみていきましょう。

(1) 現在までの背景、今後の動向に注目

平成26年10月23日の最高裁判所判決をきっかけに「マタハラ」という言葉が注目されるようになりました。

平成27年1月23日付け雇児発0123第1号「改正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の施行について」及び「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の施行について」が一部改正となり、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する取扱いが示されました。

その後、平成28年に通常国会において、これらに加え防止措置義務が追加され、事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする上司や同僚の「就業環境」を害する行為・言動を防止するため、雇用管理上必要な措置を講じなければならないと改正されました。

施行は平成29年1月1日ですが、どのような行為がいわゆるマタハラとなるのか、併せて改正された部分の措置について示している図をご覧ください。

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・防止措置

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として	不利益取扱いを行うことは違法
妊娠中・産後の女性労働者の ・妊娠、出産 ・妊婦検診などの母性健康管理措置 ・産前、産後休業 ・軽易な業務への転換 ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した ・育児時間 ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない 子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の ・育児休業、介護休業 ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等 ・子の看護休暇、介護休暇 ・時間外労働、深夜残業をしない ※上記は主なもの	・解雇 ・雇止め ・契約更新回数の引き下げ ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ・降格 ・減給 ・賞与等における不利益な算定 ・不利益な配置変更 ・不利益な自宅待機命令 ・昇進、昇格の人事考課で不利益な評価を行う ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)		見直し後
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内 容	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をしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	左記に加えて 防止措置義務 を新規に追加 上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置(※)を講じなければならない。 ※労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を想定。指針で規定。

※厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」内資料参照
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/01/dl/tp0115-2-03-03p.pdf>)

(2) 指針案を参考に考える

見直し後の対応策については、マタハラに関する社内への周知・啓発と苦情・相談の受付態勢の整備等が主なものになりますが、執筆現在(平成28年6月20日)では指針案が明らかになった状態で、まだ具体的な対策が決定されていません。

今後、指針が確定すれば明らかになってきますが、現在の指針案を参考に見ていきましょう。「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」として、(1)から(5)の項目が挙げられています。

- (1)事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (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
- (3)職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4)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の措置
- (5)(1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

事業主の方針、労働者(上司・同僚)への周知・啓発は重要で会社の方針や制度利用について規定し、当該規定と併せて、具体的にどのようなことがマタハラとなるのか、また、これらの背景等を周知・啓発することを行って頂きたいと思います。

なお、指針案では産前休業などの制度等の利用への嫌がらせや、妊娠、出産をした状態への嫌がらせなどが記載されています。

また、これらのハラスメント行為を受けた女性労働者が相談できる窓口の設置、さらに事後の迅速かつ適切な対応を行うためにも、被害者の職場環境の改善や加害者への注意・指導を行います。そのため、就業規則等で行為者に対する懲戒規定などを定めておくことも重要です。再発防止も同時に進めたいところです。

(3) マタハラの具体的な事例

既に事業主に対し示されているもの及び指針案から考えられる具体的なマタハラの事例は、以下のとおりです。なお、指針案が変更となった際には、最新の情報をご確認ください。

【加害者が事業主のケース】

- ①妊娠を聞く前は契約更新を前提とされていたのに、社長に妊娠の報告をしたら「うちは小さい会社なので、パートさんに産休・育休はないから」と雇い止めされた。(パート社員)
- ②育休を1年間取りたいと社長に相談したら「言わなかったけど経営状態良くないんだよね。そもそも前から勤務態度悪かったし。」と突然言われて解雇された。(正社員)

【加害者が上司・同僚のケース】

- ①母性健康管理措置を上司に取りたいと報告したら「忙しいのだから、そんな制度を請求するものじゃない。妊娠は病気じゃないのだから！」と請求を拒まれた。(正社員)
- ②出産後、育児時間を取っていると同僚から「正直、この多忙な時期に育児時間を取っている気が知れない。みんな遅くまで残っているのに」、「また帰るの？今日も？」、「たまには残業すれば？」などと繰り返し育児時間の取得をしないように言われる。(正社員)
- ③妊娠を上司に告げたところ、嫌な顔をされ「それだったら、派遣契約は打ち切りと社長に言わないとね。」と言われた。(派遣社員)
- ④妊娠しているが、多忙な時期であったため無理をして深夜残業を行っていたら切迫流産となり、結局、一番忙しい時期に入院することになった。職場に戻ってきたら、同僚から「かえって迷惑」、「妊婦なのだからそれなりの自己管理も必要」と言われ、今では誰も口を聞いてくれない。(正社員)

ハラスメント対策として 事業主に求められること

1 ハラスメントを起こさないために

ここからは職場のハラスメントを防止するための対策を見ていきましょう。セクハラに関しては、男女雇用機会均等法によって事業主にセクハラ対策が規定されており、パワハラに関しては「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」で主な予防策が挙げられています。マタハラに関しては、第2章でもお伝えしたところですが、執筆当時現在(平成28年6月20日)は、厚生労働省よりマタハラの防止策を定めた指針案が明らかにされたところです。そのため確定的なことは、現段階では申し上げられませんが、今後の動向に注目しつつ、これからご紹介するそれぞれの対策を参考にし、自社内において、防止対策を講じて頂きたいと思います。

(1) セクハラ防止対策

男女雇用機会均等法では、近年のセクハラ発生の背景や男性労働者、同性に対するセクハラの事案が見られるようになったことから、セクハラの対象を男女労働者とするために、その防止のため、労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備をはじめ、その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけています。

(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)

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 厚生労働大臣は、前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を定めるものとする。

男女雇用均等法11条にある「事業主が雇用管理上講ずべき措置」とは、指針により以下の10項目が定められており、事業主はこれらを必ず実施しなければいけません。なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことになっています。

【事業主の方針の明確化及びその周知・啓発】

事業主は、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明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発することについて、次の措置を講じなければなりません。

①	セクハラの内容、セクハラはあってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発
例：	就業規則等で方針を規定し性別役割分担意識に基づく言動が発生や背景となり得ることを周知・啓発すること
②	行為者への厳正な処の方針、内容の規定化と周知・啓発
例：	就業規則等でセクハラに関する懲戒規定を定め、その内容を周知・啓発すること

【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】

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を整備することについて、次の措置を講じなければなりません。

③	相談窓口の設置
例：	担当者をあらかじめ定める(形式に設けるだけでは足りず実質的な対応が可能な窓口を設けていること)
④	相談に対する適切な対応
例：	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

【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を迅速かつ正確に確認し、適正に対処することについて、次の措置を講じなければなりません。

⑤	事実関係を迅速かつ正確な確認
例：	相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者とされる者の双方から事実関係を確認する。相談者と行為者とされる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、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。
⑥	被害者に対する適正な配慮の措置の実施
例：	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。
⑦	行為者に対する適正な措置の実施
例：	就業規則等の規定に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併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。
⑧	再発防止措置の実施(事実が確認できなかった場合も同様)
例：	①で行った周知・啓発を改めて行う、セクハラ研修、講習を実施すること

【1 から 3 までの措置と併せて講ずべき措置】

⑨	当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
例：相談者・行為者等のプライバシー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、そのマニュアルに基づき対応するものとする	
⑩	相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発
例：就業規則等で、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力をしたこと等を理由として、その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) パワハラ防止対策

セクハラとは異なり、パワハラ防止対策に関しては、法的に定められたものではありません。しかしながら問題が発生すれば、その解決に多くの時間と労力が費やされます。未然防止のために(1)でお伝えしたセクハラ防止対策にパワハラ防止対策を加える、または「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」で以下のような主な予防策として挙げられた対策を講ずるなど、できるところから着手していきましょう。

①	トップのメッセージ
パワハラは、企業のトップから全従業員が取り組む重要な会社の課題であることを明確に発信し、その理由についても明確に伝えましょう。発信とともに、具体的活動が早期に実施できるよう、準備をしておきましょう。	
②	ルールを決める
就業規則等に、罰則規定の適用条件や処分内容、また、相談者の不利益な取扱いの禁止などを明確に定めましょう。ルールは、従業員にとって分かりやすく、できる限り具体的な内容とし、就業規則を変更した場合は、その内容の周知が義務付けられていますので、従業員への説明会や文書の配布なども忘れず実施しましょう。	
③	実態を把握する
アンケートを行い、実態把握につとめましょう。対象者は偏らないようにし、正確な実態把握や回収率向上のために、匿名での実施が効果的です。アンケート以外の方法として、安全管理者や産業医へのヒアリング、評価面接など個人面談の際に自己申告項目に入れるなど、複数の方法で行うことも有効です	
④	教育する
予防対策のもっとも一般的で効果が大きいと考えられているのが教育、研修の実施です。可能な限り全員が受講し、かつ定期的に実施することが重要です。管理監督者と一般従業員に分けた階層別研修の実施、中途入社の従業員にも入社時に研修や説明を行う、研修内容には、トップのメッセージ内容を含めるとともに、会社のルールの内容、取組の内容や具体的な事例を加えると効果的です。	
⑤	周知する
パワハラ防止に向け、組織の方針、ルールなどとともに、相談窓口やその他の取組について周知することが必要です。この周知は、単にポスターなどで伝えるだけではなく、「トップ自らが年に2回程度、取り組み方針を周知する」「人事部門が具体的な例を挙げ、社内で行っている内容の説明会を行う」など、会社が本気で取り組んでいることや、その取組内容を理解してもらえるものを積極的に行いましょう。	
⑥	相談窓口の設置、相談対応
相談窓口は守秘義務を負うことやプライバシーを保護すること、また、相談者等が不利益な取扱いを受けないこと、対応が公平・公正であることを明確にし、相談しやすい窓口を設置しましょう。社内に相談窓口を設置するのが難しい場合は、社外の相談窓口の設置を検討しましょう。	
⑦	再発防止
相談者への迅速な対応、早期解決が再発防止につながります。また予防策を真摯に取り組むことも重要です。	

(3) 具体的な取り組み

ここからは、先ほどあげた取り組みを行う際に、参考になる雛形をご紹介します。以下の②以外は、ポータルサイト厚生労働省の委託事業である「あかるい職場応援団」のURLのダウンロードコーナーから、それぞれ一部をお伝えしますので参考にして下さい。

<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>

① トップのメッセージ

ハラスメントについて

ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、従業員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。当社は、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。

このため、管理職を始めとする全従業員は、研修などにより、ハラスメントに関する知識や対応能力を向上させ、そのような行為を発生させない、許さない企業風土づくりを心掛けてください。

平成〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役社長 □□□□

<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>(「あかるい職場応援団」)

参考資料1「トップメッセージ」で、ダウンロードできます。いくつかのひな形がありますので、自社にあったものを参考にとすると良いでしょう。

② ルールを決める

第●条 パワーハラスメントの禁止

社員は、いかなる場合でもパワーハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にして、力にものを言わせて無理難題を要求したり、私生活へ介入したり、ときには人権の侵害にあたるような嫌がらせを繰り返し行うことを言う。また不適切な業務指導や行き過ぎた教育指導もパワーハラスメントの対象となりうる。

参考資料：「就業規則作成・見直しのポイント」全国社会保険労務士連合会 都道府県社会保険労務士会

セクハラに関しては、男女雇用均等法11条において就業規則等で社内のルールの取り決め、周知を図るようになっていますが、パワハラに関しても同様にこのように就業規則等で明示しておくとい良いでしょう。

また実務上、パワハラ的事实があった場合は、社内ルールに則り懲戒の対象とすることを定めておいても、その程度が具体的に記載されていないことがあります。諭旨解雇や懲戒解雇の場合、限定列举していないとその処分が無効とされることもあるため、以下のように、パワハラの程度に応じて区別しておくとい良いでしょう。

第●条 けん責・減給の制裁、出勤停止、降格の事由

第●条の「パワーハラスメントの禁止」の規定に違反したと認められるとき

第●条 諭旨解雇及び懲戒解雇の事由

第●条の「パワーハラスメントの禁止」の規定に違反し、その情状が悪質と認められるとき

参考資料：「就業規則作成・見直しのポイント」全国社会保険労務士連合会 都道府県社会保険労務士会

③実態を把握する

勤務先における職場の人間関係についてお伺いします

Q3. あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。(〇は1つだけ)

1. 大変良好だと思う
2. 良好だと思う
3. どちらともいえない
4. 良好ではない

パワハラの御経験についてお伺いします

この調査ではパワハラを「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としています。

上司から部下に対して行われる行為だけでなく、先輩と後輩、同僚同士などの間において、地位や経験や人数など様々な優位性を背景に行われる行為を含んでいます。また、業務上必要な注意や指導は含まず、業務上不要又は過剰で適正でないと思われる範囲で行われたものがパワハラになります。御回答に当たって参考にしてください。

Q4. あなたは当社において、この3年間にパワハラを受けたと感じたことはありますか。

勤務期間が3年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。(〇は1つだけ)

1. あなた自身がパワハラを受けたことがある →Q5に進む
2. パワハラを受けたことはない →Q9に進む

実態を把握するにあたり、アンケートは有効です。その際には無記名の方が集まりやすいのですが、集計結果を分析するにあたり、勤続年数や性別、役職、部門などは明確にしておくとい良いでしょう。しかし結果的に個人が特定、もしくは推定されるような場合(勤続年数1年が2人しかない、女性数は多いが、40代女性となると1人しかない、総務部では人数が3人しかない)などの場合は、それらの項目を外すなどして、多くの人がアンケートに答えやすい工夫をしましょう。<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>(「あかるい職場応援団」)参考資料2「アンケート実施マニュアル」で、ダウンロードできます。アンケートを行う上での取り組み方なども紹介されていますので、是非ご参考になさってください。

④教育する

<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>(「あかるい職場応援団」)参考資料3「管理職向け資料」、資料4「従業員向け研修資料」、資料5「自習用研修資料」で、ダウンロードできます。資料3,4に関しては、この資料を元に社内研修を行うことを想定して、講師となる者に対し、解説も含まれています。また資料5に関しては、自主的に勉強することを想定しており、人物のイラストのコメントで補足していたり、クイズ形式を用いて自分で考える時間なども入っています。いずれも「あかるい職場応援団」の動画を紹介しており、動画を見ながら学習できるものとなっています。外部講師に依頼して、パワハラ研修を行うのも有効ですが、費用が無い、一同に集める時間がない、などの様々な事情でできない場合は、この資料を活用し社内研修を行うとい良いでしょう。

⑤周知する

社内においてハラスメントは起こさない、起こさせないことを周知することや相談窓口の紹介をすることが重要とお伝えしましたが、具体的にどのように周知させて良いのか分からないと言われることもあります。トップからのメッセージや研修時に伝えることも良いのですが、常にそのことを発していないと忘れやすく、またパート・アルバイトなどの非正規雇用の場合は、そのような場面や研修の機会が与えられないこともあります。そのため常に、手持ちカードを用意してその中にハラスメント防止の内容や、相談窓口の案内などを記載すると良いでしょう。<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>(「あかるい職場応援団」)参考資料7「周知用手持ちカード」を参考になさってください。

〇〇株式会社 ハラスメント防止方針

- ▶当社は、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、個人の尊厳を損なう行為を許しません。また、それらを見過ごすことも許しません。
- ▶当社の従業員は、ハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為を行ってはなりません。
- ▶当社は、ハラスメントなどの解決のために相談窓口を設け、迅速で的確な解決を目指します。相談者や、事実関係の確認に協力した方に対し、不利益な取扱いはい行いません。また、プライバシーを守って対応します。

⑥相談窓口の設置、相談対応

実際に相談窓口は設置したものの、具体的に何を聞いて良いのか分からない、またどのような流れで相談窓口で聞いた内容について、対応して良いのか分からないという声も聞きます。そのため<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>(「あかるい職場応援団」)参考資料8「パワーハラスメント社内相談窓口の設置と運用のポイント」でパワハラ相談対応時のポイントや注意点を学び、判断をどのような流れで持っていくのかを社内で取り決めておきましょう。相談時の聴き取りの際には、参考資料8別添「相談記録票」を元に、相談者の話を聞きながら要点をまとめると良いでしょう。

⑦再発防止

以上、①から⑥の具体的な内容についてお伝えさせて頂きました。再発防止はこのような流れを迅速に行うことが重要です。また職場でパワハラは許さないという風土を醸成させるためにも、ポスターなどを職場内に貼る、取り組みリストを作って、できているか否かのチェックを行うのも良いでしょう。

<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>(「あかるい職場応援団」)で、「ポスター」「職場のパワーハラスメント予防・解決取り組みリスト」からダウンロードすることができますので、活用されると良いでしょう。

第4章

情報収集サイト、 相談窓口等の紹介

この章では、ハラスメント防止のための情報を収集するサイトや各種相談窓口をご紹介します。

1 総合労働相談所

<http://www.shakaihokenroumushi.jp/consult/tabid/214/Default.aspx>

全国47都道府県にそれぞれの社会保険労務士会がありますが、経営者の方も労働者の方も、労務に関するご相談を、気軽に安心してご利用できる総合労働相談所を設置しております。

ハラスメントに関する内容はもちろん、退職や解雇、賃金、退職金、社員間のトラブル、勤怠不良の社員への対応などもお取り扱いしています。

相談は無料で、秘密は守られます。経験豊富な社会保険労務士が対応しておりますので、このようなお悩みがある方は是非、利用してみたいはいかがでしょうか？



2 あかるい職場応援団

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

パワハラの定義や具体的な行為類型が記載されており、パワハラに関する情報を収集するには、とても有益な情報が豊富に掲載されています。

第3章でもこのサイトの一部をご紹介しますが、一般職、管理職向けのセミナー資料や、どのような行動がパワハラか否かを学ぶ動画もあります。トップのメッセージの記載例、パワハラ発生時の企業の対応の流れや、相談時のヒアリング項目、相談時における心得などの資料もあります。また最新の裁判事例や他社の取組事例も掲載されています。これからパワハラ防止策を行う際に是非参考にして頂きたいと思います。



③ 都道府県労働局(雇用環境・均等部(室))

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

平成28年4月より、労働相談の利便性をアップするために、パワハラや解雇等に関する相談窓口とマタハラやセクハラ等に関する相談窓口が一つになりました。

また、個別の労働紛争を未然に防止する取組(企業指導等)と、解決への取組(調停・あっせん等)を、同一の組織で一体的に進めています。このような国の組織を活用することも良いでしょう。

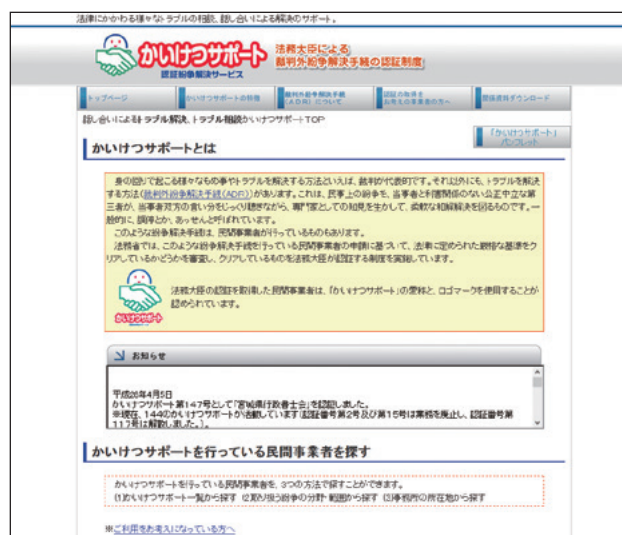
④ かいけつサポート

<http://www.moj.go.jp/KANBOU/ADR/>

身の回りで起こる様々なもめ事やトラブルに対し様々な解決方法があります。その一例が裁判です。しかし、裁判を起こすには費用も時間もかかり、結局、何もできずに泣き寝入りということも少なくありません。

そのためもっと身近に解決する方法として、「裁判外紛争解決手続(ADR)」があります。これは、民事上のもめごとを、当事者と利害関係のない公正中立な第三者が、当事者双方の言い分をじっくりと聴きながら、専門家としての知見を生かして、柔軟な和解解決を図るものです。(一般的に、調停とか、あっせんと呼ばれています。)

このサイトには、民事一般の内容と特定分野の内容とあり、労働関係紛争も含まれます。



<http://www.houterasu.or.jp/index.html>

様々な法的トラブルを抱えた際に、どのような解決方法があるか道案内をするのが「法テラス」の役割です。具体的には、トラブルの内容によって、解決に役立つ法制度や地方公共団体、弁護士会、司法書士会、消費者団体などの関係機関の相談窓口を法テラス・サポートダイヤルや全国の法テラス地方事務所で、無料で案内しています(情報提供業務)。

また、経済的に余裕がない場合、無料法律相談や必要に応じて弁護士・司法書士費用などの立替えを行っています。(民事法律扶助業務)。

「弁護士をお願いしたいが、知り合いがない」などの場合、この制度を利用してみてはいかがでしょうか？



※この章の紹介文については、それぞれのサイトから一部引用しています。

【第1章～第3章 引用・参考資料一覧】

○あかるい職場応援団(厚生労働省 ポータルサイト)
<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/foundation/pawahara-six-types/>

○平成24年度 厚生労働省委託事業
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書(概要版)」
東京海上日動リスクコンサルティング株式会社

○厚生労働総委託事業
「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック 各社の取り組み事例を参考に」
人財多様性経営を支援する 公益財団法人21世紀職業財団

○「職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!」
厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

○「あんなパワハラ こんなパワハラ」産業カウンセラー 稲尾和泉著
「附録 それってパワハラ!じゃあこれは?」
公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会

○「管理職のための 今、どうしたらよいか分かるメンタルヘルスケアQ&A」
中村雅和・中辻めぐみ・福本正勝・片山雅也 著 第一法規株式会社

MEMO



全国社会保険労務士会連合会

職場のトラブル 相談

検索

職場のトラブル、
まずは社労士に
ご相談を。

社労士で、安心。

和解
解決

解雇、退職、未払い残業代・・・

職場トラブルは、

社労士におまかせください。

裁判に頼らず、“あっせん”という

労働者・経営者双方の話し合いをもって、

和解解決をめざします。

まずは、社労士にお電話を。

ランチタイムに電話で相談！



職場のトラブル相談ダイヤル

相談
無料



おなやみ しゃろうし
0570-07-4864

受付時間：午前11時～午後2時（平日）※通話料は有料です。



社労士が、あなたの相談内容に電話で応対！

3つのステップで
和解解決に導きます。



電話

まずは電話で
無料相談。



対面相談

社労士があなたの悩みや
立場を親身にお聞きします。



あっせん

労働者、経営者、
双方の話し合いで解決します。

こんなことでお悩み、 お困りではありませんか？

「雇用」とすると どうなるの？

就業規則、雇用契約書って？
労働時間の管理はどうしたらよいの？
労働保険、社会保険って加入し
なければならないの？

「雇用」した後は どうするの？

行政手続きが複雑でわかりにくい。
人事・労務管理の法律知識がない。
相談できる専門家がいてほしい。
従業員とトラブルが発生！
どこに相談したらよいのか？

おまかせください

人事・労務の相談、年金、労働社会保険手続、
ハラスメント対策や過重労働対策など
職場や企業の悩みは社労士にお任せください。



△ ご注意 アウトソーシング等を行う法人組織、経営コンサルティング会社、他士業等の社労士でない者が、労働社会保険に関する申請書等の作成・届出及び帳簿書類の作成業務などを行えば、社会保険労務士法違反となります。

マイナンバー 対応



0000000000

社会保障分野の専門家としてマイナンバーの取り扱いについて、法令を遵守し、適切な安全管理措置を講じるとともに、企業が講じなければならないマイナンバーへの対応について適切にサポートします。

インターネットでアピール 経営労務診断 サービス



企業の人事・労務管理に関する情報を社労士が確認・診断し、その結果を企業情報ウェブサイト「サイバー法人台 ROBINS」に掲載し、企業の労務管理の健全性を広くアピールするお手伝いをします。

※詳細は

社労士に相談・業務依頼をしたいときは…

全国47都道府県に設置されている社会保険労務士会にお問い合わせいただくか、全国社会保険労務士会連合会ホームページの「社労士会リスト」(www.shakaihokenroumushi.jp/footer/list/)をご覧ください。

支えます！
職場の安心 企業の未来

～社労士～

12月2日は社労士の日



全国社会保険労務士会連合会

社労士会

検索

〒103-8346 中央区日本橋本石町 3-2-12 社会保険労務士会館 TEL.03-6225-4864