

# 大切な人材を失わないために

～ハラスメント防止は事業主の義務です～

大阪府社会保険労務士会  
特定社会保険労務士 高口綾子

# 目次

1

職場のトラブルをめぐる情況

2

どのような行動がハラスメントとなるのか

3

ハラスメントの予防・解決のポイント

4

職場トラブル発生時の解決策

---

はじめに

日本は2030年までに何かをしないと  
滅びてしまうってご存じですか？



## はじめに

内閣府は、次元の異なる少子化対策の実現のため、「こども未来戦略」を策定しております。

策定した「**こども未来戦略MAP**」とともに、「**こども未来戦略**」の**こども・子育て政策の基本的考え方**をみてみましょう。

# はじめに



# はじめに

## こども未来戦略

こども・子育て政策の基本的考え方 ～「日本のラストチャンス」2030年に向けて～

○ 少子化は、我が国が直面する、最大の危機である。

○ 2022年に生まれたこどもの数は77万759人となり、統計を開始した1899年以来、最低の数字となった。1949年に生まれたこどもの数は約270万人だったことを考えると、こどもの数はピークの3分の1以下にまで減少した。また、2022年の合計特殊出生率は、1.26と過去最低となっている。

~~~

○ こうした急速な少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、我が国の経済・社会システムを維持することは難しく、世界第3位の経済大国という、我が国の立ち位置にも大きな影響を及ぼす。人口減少が続けば、労働生産性が上昇しても、国全体の経済規模の拡大は難しくなるからである。今後、インド、インドネシア、ブラジルといった国の経済発展が続き、これらの国に追い抜かれ続ければ、我が国は国際社会における存在感を失うおそれがある。

○ 若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでが、こうした状況を反転させることができるかどうかの重要な分岐点であり、2030年までに少子化トレンドを反転できなければ、我が国は、こうした人口減少を食い止められなくなり、持続的な経済成長の達成も困難となる。2030年までがラストチャンスであり、我が国の持てる力を総動員し、少子化対策と経済成長実現に不退転の決意で取り組まなければならない。

# はじめに

## 育児介護休業法が段階的に改正されます！

①～⑨ ▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

### 1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

| 改正内容                      | 施行前                                          | 施行後                                                  |
|---------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 対象となる子の範囲の拡大              | 小学校就学の始期に達するまで                               | 小学校3年生修了まで                                           |
| 取得事由の拡大<br>(③④を追加)        | ①病気・けが<br>②予防接種・健康診断                         | ①病気・けが<br>②予防接種・健康診断<br>③感染症に伴う学級閉鎖等<br>④入園(入学)式、卒園式 |
| 労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>②継続雇用期間6か月未満 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>※②を撤廃                |
| 名称変更                      | 子の看護休暇                                       | 子の看護等休暇                                              |

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

(出典：厚生労働省「育児介護休業法 改正ポイントのご案内」)

# はじめに

## 育児介護休業法が段階的に改正されます！

### 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

| 改正内容             | 施行前            | 施行後              |
|------------------|----------------|------------------|
| 請求可能となる労働者の範囲の拡大 | 3歳未満の子を養育する労働者 | 小学校就学前の子を養育する労働者 |

### 3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は  
就業規則等の見直し

| 改正内容            | 施行前                                      | 施行後                                                |
|-----------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 代替措置(※)のメニューを追加 | <代替措置><br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等 | <代替措置><br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等<br>③テレワーク |

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

# はじめに

## 育児介護休業法が段階的に改正されます！

### 4 育児のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

### 5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

| 改正内容            | 施行前            | 施行後                   |
|-----------------|----------------|-----------------------|
| 公表義務の対象となる企業の拡大 | 従業員数1,000人超の企業 | 従業員数 <b>300人超</b> の企業 |

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html)



# はじめに

## 育児介護休業法が段階的に改正されます！

### 6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は  
就業規則等の見直し

| 改正内容                          | 施行前                                          | 施行後                                   |
|-------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------|
| 労使協定による継続雇用期間<br>6か月未満除外規定の廃止 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>②継続雇用期間6か月未満 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>※②を撤廃 |

### 7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい \*①～④のうち複数の措置を講じること

(出典：厚生労働省「育児介護休業法 改正ポイントのご案内」)

# はじめに

## 育児介護休業法 が段階的に改正 されます！

(出典：厚生労働省「育児介護休業法  
改正ポイントのご案内」)

### 8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

#### (1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

|              |                                                                               |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 周知事項         | ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)<br>②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など)<br>③介護休業給付金に関する事 |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ                |

#### (2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

|         |                                                                               |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 情報提供期間  | ①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間)<br>②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか           |
| 情報提供事項  | ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)<br>②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など)<br>③介護休業給付金に関する事 |
| 情報提供の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注:①はオンライン面談も可能                                |

望ましい

- \*情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- \*情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

### 9 介護のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

# はじめに

## 育児介護休業法 が段階的に改正 されます！

10 11 ▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

### 10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

#### (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・ 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

#### 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
  - ② テレワーク等(10日以上/月)
  - ③ 保育施設の設置運営等
  - ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇  
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
  - ⑤ 短時間勤務制度
- 注:②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります
- フルタイムでの柔軟な働き方

#### (各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更:次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
  - ・フレックスタイム制
  - ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等:一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等:保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与:一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度:一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

#### (2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

|              |                                                                                        |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 周知時期         | 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)                         |
| 周知事項         | ① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容<br>② 対象措置の申出先(例:人事部など)<br>③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度 |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ                         |

(出典:厚生労働省「育児介護休業法改正ポイントのご案内」)

# はじめに

## 育児介護休業法 が段階的に改正 されます！

### 11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

#### (1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者が子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

|         |                                                                                                |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 意向聴取の時期 | ① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき<br>② 労働者が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで) |
| 聴取内容    | ① 勤務時間帯(始業および終業の時刻)<br>② 勤務地(就業の場所)<br>③ 両立支援制度等の利用期間<br>④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)    |
| 意向聴取の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ                                 |

**望ましい** \*意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

#### (2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

##### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し 等

**望ましい** \*子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること  
\*ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

(出典：厚生労働省「育児介護休業法改正ポイントのご案内」)

## はじめに

政府は、労働力不足について、少子化対策や高齢者就業機会の確保・女性活躍推進・外国人雇用等、さまざまな角度からの法改正や制度変更等整備し、「多様な人材」や「柔軟な働き方」を進めています。

では、企業は、労働力不足を回避するためにも「人を大切にす

**る」職場づくりのためにどうするべきか…。**

このことを取り上げ、

### 7. 大切な人材を失わないために

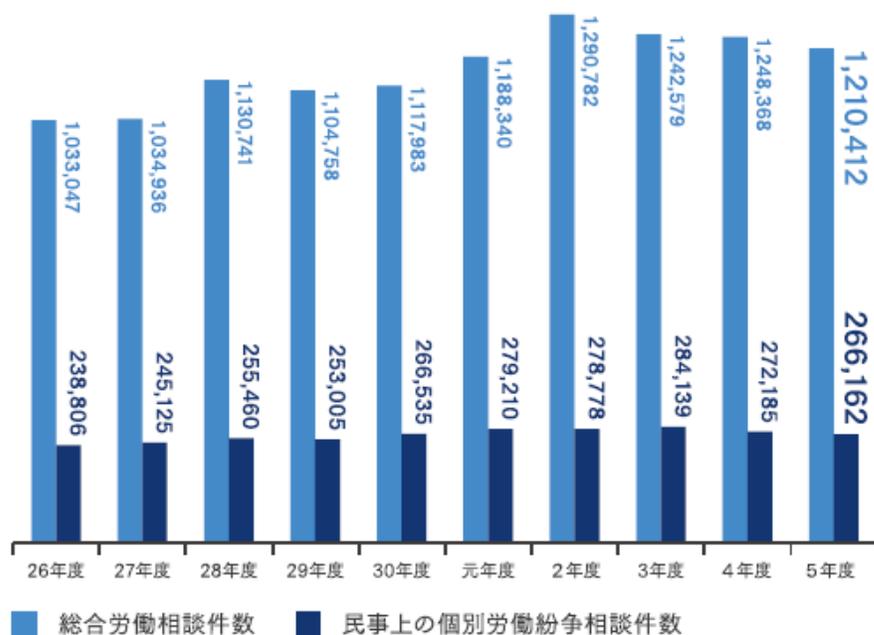
について、講義いたします。

# 1. 職場のトラブルをめぐる情況

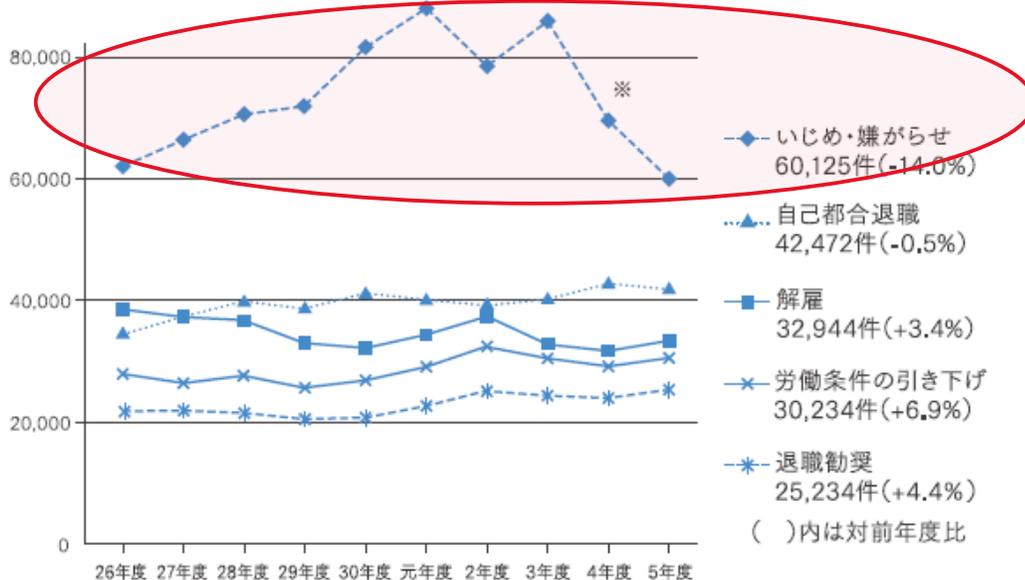
厚生労働省によると、「職場のトラブル」に関する相談は、16年連続100万件を超え、内容は「いじめ・嫌がらせ」が12年連続トップとなっています。

また、厚生労働省による職場のハラスメントに関する実態調査（令和5年度）では、パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを過去3年間に一度以上経験した者の割合は、**パワハラ**が19.3%、顧客等からの著しい迷惑行為が10.8%、**セクハラ**が6.3%となり、さらに過去5年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.1%となっています。ハラスメントに関する問題は、どの企業にも関係する問題となっています。

総合労働相談／相談件数の推移



民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移



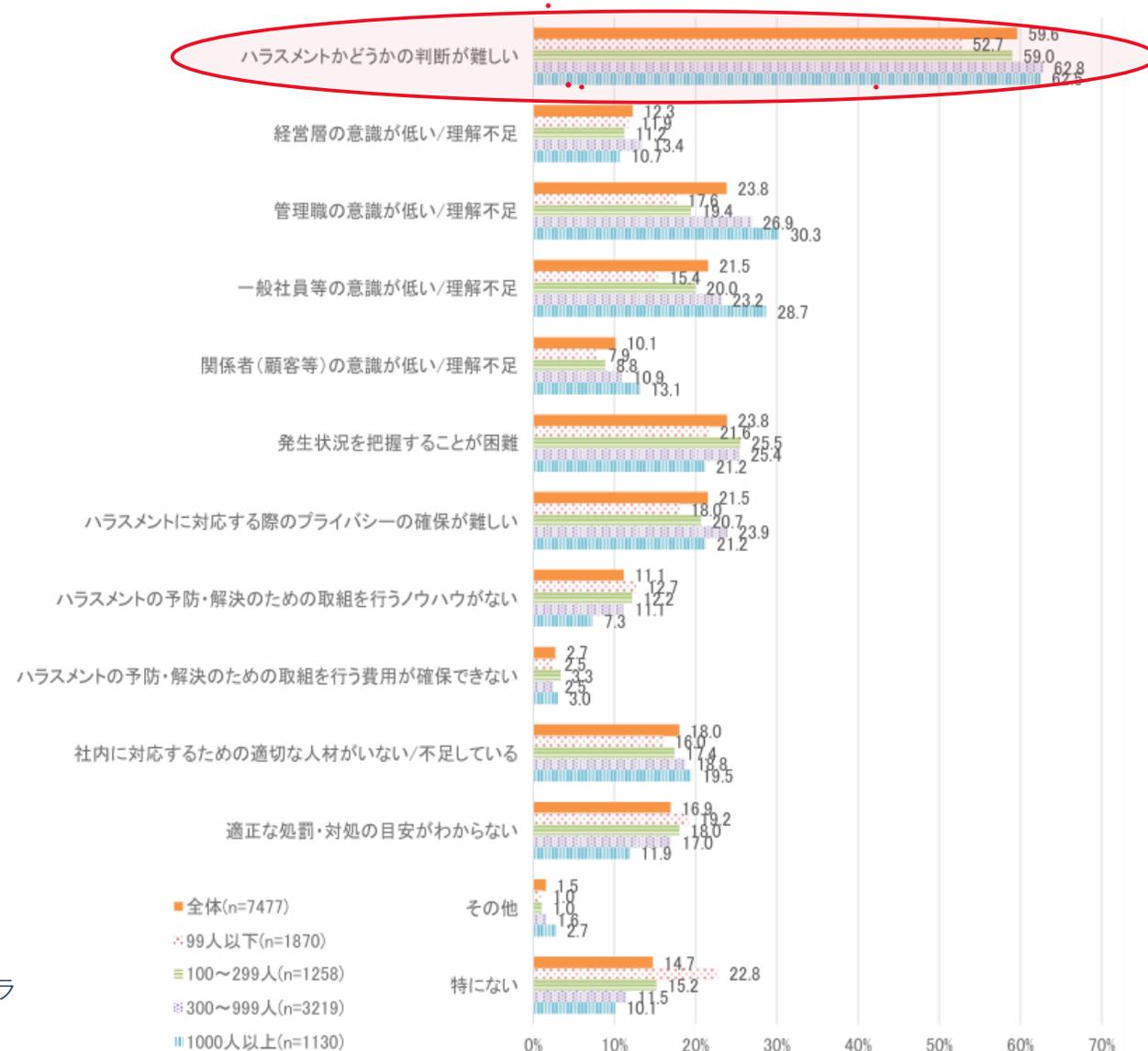
※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。

(出典：厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決の施行状況」)

# 1. 職場のトラブルをめぐる情況

そして、ハラスメントの取組を進める上での課題について、取組を実施している企業では、「**ハラスメントかどうかの判断が難しい**」(59.6%)が最も高く、対応に苦慮していることが伺えます。

図表 15 ハラスメント予防・解決の取組を実施している企業における取組を進める上での課題(従業員規模別)



(出典：厚生労働省「令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書(概要版)」)

# 1. 職場のトラブルをめぐる情況

また、ハラスメントの種類を問わず、予防・解決のために実施している取組として、「**相談窓口の設置と周知**」の割合が最も高く、次いで「**ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発**」となっています。

図表 13 企業がハラスメントの予防・解決のため実施している取組(ハラスメントの種類別)



(出典：厚生労働省「令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書(概要版)」)

# 1. 職場のトラブルをめぐる情況

職場における パワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業等に関する **ハラ**  
**メント対策は事業主の義務**です！

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の **人権に関わる許されない行為**です。また、企業にとっても、**職場秩序の乱れや業務への支障**が生じたり、**貴重な人材の損失**につながり、**社会的評価にも悪影響**を与えかねない大きな問題です。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ① パワハラの場合

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
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

※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

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。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ① パワハラの場合

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、厚生労働省では、代表的な言動の類型として以下の**6つの類型**があり、類型ごとに次のように例示しています。

| 代表的な言動の類型                        | (イ) 該当すると考えられる例                                                                                                                                                        | (ロ) 該当しないと考えられる例                                                                                               |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) 身体的な攻撃<br>(暴行・傷害)            | ①殴打、足蹴りを行う<br>②相手に物を投げつける                                                                                                                                              | ①誤ってぶつかる                                                                                                       |
| (2) 精神的な攻撃<br>(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。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。<br>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<br>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<br>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 | 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<br>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 |
| (3) 人間関係からの切り離し<br>(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<br>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                                                                                  | 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<br>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       |

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ① パワハラの場合

| 代表的な言動の類型                                              | (イ) 該当すると考えられる例                                                                                                                                                                                                 | (ロ) 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）              | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>                 |
| (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） | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>                                                                               |
| (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）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</li> </ul> |

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ① パワハラの場合

チョコっと情報

ノルマを達成するために自腹で商品を買取る「**自爆営業**」についても、厚生労働省は**パワハラに該当する場合もある**として指針に明記する方針です。

| 自爆営業の例   |                                |
|----------|--------------------------------|
| 中古車販売店   | 入社時に半強制的な車の購入や保険加入、自動車保険を自腹で契約 |
| コンビニ     | アルバイトへ売れ残った商品の購入               |
| 飲食店      | 注文ミスや作り間違えた料理の購入               |
| アパレルショップ | 制服の購入と販売ノルマ達成のための服の購入          |

(出所：内閣府 規制改革推進会議 第1回 働き方・人への投資ワーキング・グループ)

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ②セクハラの場合

職場におけるセクシュアルハラスメントは、

「**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り、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**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等

##### 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、強制わいせつ行為等

☛**男女とも**行為者にも被害者にもなり得ますし、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。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ②セクハラの場合

#### 対価型セクシャルハラスメント

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

#### 環境型セクシャルハラスメント

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

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ②セクハラの場合

#### 対価型セクシャルハラスメントの例

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

#### 環境型セクシャルハラスメントの例

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ③妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（マタハラ）の場合

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「**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、育児休業等の利用に関する言動**）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の**就業環境が害されること**です。

妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ③妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（マタハラ）の場合

#### 制度等の利用への嫌がらせ型

- 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- 制度等の利用を阻害する言動
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

#### 状態への嫌がらせ型

- 妊娠・出産等を理由に解雇  
その他不利益取扱いを示唆する言動
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ③妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（マタハラ）の場合

#### 制度等のいやがらせ型ハラスメントの例

- ・ 産前休業の取得を上司に相談したところ、「**休みを取るなら辞めてもらう**」と言われた。
- ・ 時間外労働の免除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。
- ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「**男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない**」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「**迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき**」と言われ苦痛に感じた。
- ・ 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「**自分なら請求しない。あなたもそうすべき**」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・ 上司・同僚が「**所定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**」と繰り返し又は継続的に言い、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。
- ・ 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（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ③妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（マタハラ）の場合

#### 状態へのいやがらせ型ハラスメントの例

※ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠等した**女性労働者**です。

- ・ 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。
- ・ 上司・同僚が「**妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない**」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。
- ・ 上司・同僚が「**妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった**」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。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ③妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（マタハラ）の場合

#### 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

- ① **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。
- ② **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。
- ③ **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。  
※②や③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

- ①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。
- ②上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」と**配慮**する。
- ③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。  
※①から③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。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

チョコっと情報

### カスタマーハラスメントについて

令和2年1月に、「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）が策定され、**顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）**に関して、**事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい**旨、また、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められました。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### カスタマーハラスメントとは

チョコっと情報

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が**社会通念上不相当**なものであって、当該手段・態様により、**労働者の就業環境が害されるもの**

#### 「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」の例

- ・企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合
- ・要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合

#### 「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例

(要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)

- ・身体的な攻撃(暴行、傷害)
- ・精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言)
- ・土下座の要求
- ・継続的(繰り返し)、執拗(しつこい)な言動
- ・拘束的(不退去、居座り、監禁)な行動
- ・性的な言動等

(要求内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの)

- ・商品交換の要求
- ・金銭補償の要求等



(出所：厚生労働省「カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう！」)

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

もしも、ハラスメントを受けてうつ病を発症したことは労災だ！と言われたら...？

→厚生労働省では、労働者に発病した精神障害について、仕事が主な原因と認められるかの判断（労災認定）の基準として「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」（以下「認定基準」）を定めています。

では、その基準を一緒にみてみましょう！



## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

労災認定のための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発病したとは**認められない**こと

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ① 認定基準の対象となる**精神障害を発病**していることは？

認定基準の対象となる精神障害は、疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回改訂版（ICD-10）第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、認知症や頭部外傷などによる障害（F0）及びアルコールや薬物による障害（F1）は除きます。

業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものは、うつ病（F3）や急性ストレス反応（F4）などです。

ICD-10 第V章「精神及び行動の障害」分類

| 分類コード | 疾病の種類                                  |
|-------|----------------------------------------|
| F 0   | 症状性を含む器質性精神障害                          |
| F 1   | 精神作用物質使用による精神及び行動の障害                   |
| F 2   | 統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害                  |
| F 3   | 気分〔感情〕障害                               |
| F 4   | 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害               |
| F 5   | 生理的障害及び身体的要因に関連した行動症候群                 |
| F 6   | 成人の人格及び行動の障害                           |
| F 7   | 知的障害<精神遅滞>                             |
| F 8   | 心理的発達障害                                |
| F 9   | 小児<児童>期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害、詳細不明の精神障害 |

（出所：厚生労働省「精神障害の労災認定」）

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

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は？

→労働基準監督署の調査に基づき、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**」により「**強**」と評価される場合、認定要件の②を満たします。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### 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は？

| 出来事の種類         | 具体的出来事                           | 平均的な心理的負荷の強度 |    |     | 心理的負荷の総合評価の視点                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |   |
|----------------|----------------------------------|--------------|----|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
|                |                                  | I            | II | III |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 弱                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 中                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 強 |
| ⑤<br>パワーハラスメント | 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた |              |    | ☆   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等</li> <li>・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司（経営者を含む）等との職務上の関係等</li> <li>・反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・就業環境を害する程度</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul> <p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた</li> </ul> <p>（注）当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>（注）「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場合も含む。</p> | <p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない</li> <li>・治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃</li> <li>・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逸脱した精神的攻撃</li> <li>・必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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</li> <li>・無視等の人間関係からの切り離し</li> <li>・業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求</li> <li>・私的なことに過度に立ち入る個の侵害</li> </ul> | <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>・上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>・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</li> <li>・必要以上に長時間にわたる威圧的な叱責など、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</li> <li>・無視等の人間関係からの切り離し</li> <li>・業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求</li> <li>・業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求</li> <li>・私的なことに過度に立ち入る個の侵害</li> <li>・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、会社に相談しても又は会社が「パワー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</li> </ul> <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p> |   |

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### 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は？

|                                                    |                              |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ⑦<br>セク<br>シュ<br>アルハ<br>ラスメ<br>ン<br>ト              | セクシュ<br>アルハラ<br>スメント<br>を受けた | ☆                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシュアルハラスメントの内容、程度等</li> <li>・その継続する状況</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等</li> </ul> | <p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた</li> <li>・職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された</li> </ul>                                                                                                  | <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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も、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した</li> <li>・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、発言が継続していない</li> <li>・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、複数行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した</li> </ul>                                                                                   | <p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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、改善がなされなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した</li> <li>・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</li> <li>・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、会社に相談しても又は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</li> </ul> <p>(注)強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントは、特別な出来事として評価</p> |
| 顧客や取<br>引先、施<br>設利用者<br>等から著<br>しい迷惑<br>行為を受<br>けた | ☆                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・迷惑行為に至る経緯や状況等</li> <li>・迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等</li> <li>・反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・その後の業務への支障等</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul> <p>(注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。</p> | <p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた</li> </ul>                                     | <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない</li> <li>・顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない</li> <li>・顧客等から、威圧的な言動など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著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない</li> </ul> | <p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた</li> <li>・顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>・顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>・顧客等から、威圧的な言動など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著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>・心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を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</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこととは？

| 出来事の類型           | 具体的出来事                             | 心理的負荷の強度 |    |     |
|------------------|------------------------------------|----------|----|-----|
|                  |                                    | I        | II | III |
| ① 自分の出来事         | 離婚又は配偶者と別居した                       |          |    | ★   |
|                  | 自分が重い病気やケガをした又は流産した                |          |    | ★   |
|                  | 自分が病気やケガをした                        |          | ★  |     |
|                  | 配偶者とのトラブル、不和があった                   | ★        |    |     |
|                  | 自分が妊娠した                            | ★        |    |     |
|                  | 定年退職した                             | ★        |    |     |
| ② 自分以外の家族・親族の出来事 | 配偶者、子供、親又は兄弟姉妹が死亡した                |          |    | ★   |
|                  | 配偶者や子供が重い病気やケガをした                  |          |    | ★   |
|                  | 親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た             |          |    | ★   |
|                  | 親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった        |          | ★  |     |
|                  | 親が重い病気やケガをした                       |          | ★  |     |
|                  | 家族が婚約した又はその話が具体化した                 | ★        |    |     |
|                  | 子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた          | ★        |    |     |
|                  | 親子の不和、子供の問題行動、非行があった               | ★        |    |     |
|                  | 家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた） | ★        |    |     |
|                  | 配偶者が仕事を始めた又は辞めた                    | ★        |    |     |
| ③ 金銭関係           | 多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった            |          |    | ★   |
|                  | 収入が減少した                            |          | ★  |     |
|                  | 借金返済の遅れ、困難があった                     |          | ★  |     |
|                  | 住宅ローン又は消費者ローンを借りた                  | ★        |    |     |
| ④ 事件、事故、災害の体験    | 天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた             |          |    | ★   |
|                  | 自宅に泥棒が入った                          |          | ★  |     |
|                  | 交通事故を起こした                          |          | ★  |     |
|                  | 軽度の法律違反をした                         | ★        |    |     |
| ⑤ 住環境の変化         | 騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した          |          | ★  |     |
|                  | 引越した                               |          | ★  |     |
|                  | 家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった        | ★        |    |     |
|                  | 家族以外の人（知人、下宿人など）と一緒に住むようになった       | ★        |    |     |
| ⑥ 他人との人間関係       | 友人、先輩に裏切られショックを受けた                 |          | ★  |     |
|                  | 親しい友人、先輩が死亡した                      |          | ★  |     |
|                  | 失恋、異性関係のもつれがあった                    |          | ★  |     |
|                  | 隣近所とのトラブルがあった                      |          | ★  |     |

（出所：厚生労働省「精神障害の労災認定」）

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

チョコっと情報

次の質問に当てはまるのは何個ありますか？

|    |                                    |    |                              |
|----|------------------------------------|----|------------------------------|
| 1  | 家事・育児は女性がするべきだ                     | 11 | 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない       |
| 2  | 男性が洗濯物を干すのはみっともない                  | 12 | 男性であればいい大学を出て出世を目指すべきだ       |
| 3  | 家を継ぐのは男性であるべきだ                     | 13 | PTAには、女性が参加するべきだ             |
| 4  | 男性は結婚して家庭をもって一人前だ                  | 14 | 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ |
| 5  | 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い            | 15 | 自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ       |
| 6  | 結婚したら姓を変えるのは女性であるべきだ               | 16 | 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ  |
| 7  | 男性は仕事をして家計を支えるべきだ                  | 17 | デートや食事のお金は男性が負担すべきだ          |
| 8  | 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ            | 18 | 組織のリーダーは男性の方が向いている           |
| 9  | 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ       | 19 | 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい       |
| 10 | 学級委員長や生徒会長は男子が、副委員長や副会長は女子の方が向いている | 20 | 事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ        |

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

次の質問に当てはまるのは何個ありますか？

さらに…チョコっと情報

|    |                           |    |                                   |
|----|---------------------------|----|-----------------------------------|
| 21 | 職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ    | 31 | 同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ  |
| 22 | 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない   | 32 | 女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない     |
| 23 | 男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない      | 33 | 仕事で成功していても、結婚をしていない女性は何かが足りないと感じる |
| 24 | 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い  | 34 | 仕事で成功していても、結婚をしていない男性は何かが足りないと感じる |
| 25 | 営業職は男性の仕事だ                | 35 | 女性は論理的に考えられない                     |
| 26 | 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ   | 36 | 男性は気を遣う仕事やきめ細かな作業は向いていない          |
| 27 | 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い | 37 | 男性は人前で泣くべきではない                    |
| 28 | 転勤は男性がするものだ               | 38 | 女性には女性らしい感性があるものだ                 |
| 29 | 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ     | 39 | 男性より女性の方が思いやりがある                  |
| 30 | 女性の上司には抵抗がある              | 40 | 女性がか弱い存在なので、守らなければならない            |

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

さらに…チョコっと情報

### アンコンシャス・バイアス (unconscious bias) とは？

アンコンシャス・バイアスとは、「**無意識の偏見・思い込み**」を意味する言葉です。「**自覚しない、無意識の**」を意味する「unconscious」と、「**偏見、先入観**」を意味する「bias」が組み合わさってできました。

アンコンシャス・バイアスは、**その人の過去の経験や知識、価値観、信念をベースに認知や判断を自動的に行い、何気ない発言や行動として現れます**。自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、「**無意識の偏見・思い込み**」と呼ばれます。

アンコンシャス・バイアスは「**誰にでもある**」もののため、**日常生活や職場などさまざまな場面で見られる**とされています。

## 2. どのような行動がハラスメントになるのか

### アンコンシャス・バイアスの問題点

さらに…チョコっと情報

- ① 企業内の多様性の芽が摘まれ、イノベーションが阻害される
- ② 社員の能力が正当に評価されず、人材流出につながる
- ③ ハラスメント事案が出てきて、社員のモチベーションが低下する
- ④ 広告や製品がアンコンシャス・バイアスを保ったまま作られてしまった場合は、企業イメージを大きく毀損（きそん）する



### 3. ハラスメントの予防・解決のポイント

職場におけるパワーハラスメントや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防止のために**事業主が雇用管理上講ずべき措置**があります。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

### 3. ハラスメントの予防・解決のポイント

社内の  
パワハラ対策  
の取組



- トップメッセージの発信
- 社内ルール決定
- アンケートによる実態把握
- 教育・研修
- 社内での周知・啓発



- 相談窓口の設置
- 再発防止

(出典:厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」)

# 3. ハラスメントの予防・解決のポイント

## 参考：トップメッセージの発信

(出典：厚生労働省「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」)

○年○月○日

ハラスメントは許しません！！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

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背景となることがあり、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背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、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等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。(なお、以下のパワーハラスメントについては、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す。)

「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

<パワーハラスメント>

- ①隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ②私的なことに過度に立ち入ること

<セクシュアルハラスメント>

- ③性的な冗談、からかい、質問
- ④わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑤その他、他人に不快感を与える性的な言動

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑥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することを阻害する言動
- ⑦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
- ⑧部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「就業規則第○条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは、次のとおりです。

<パワーハラスメント>

- ⑨業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑩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

<セクシュアルハラスメント>

- ⑪性的な噂の流布
- ⑫身体への不必要な接触
- ⑬性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑭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行為
- ⑮部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

# 3. ハラスメントの予防・解決のポイント

## 参考：トップメッセージの発信

(出典：厚生労働省「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です!」)

「就業規則第〇条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。

<パワーハラスメント>

⑩暴行・傷害等身体的な攻撃

⑪脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

<セクシュアルハラスメント>

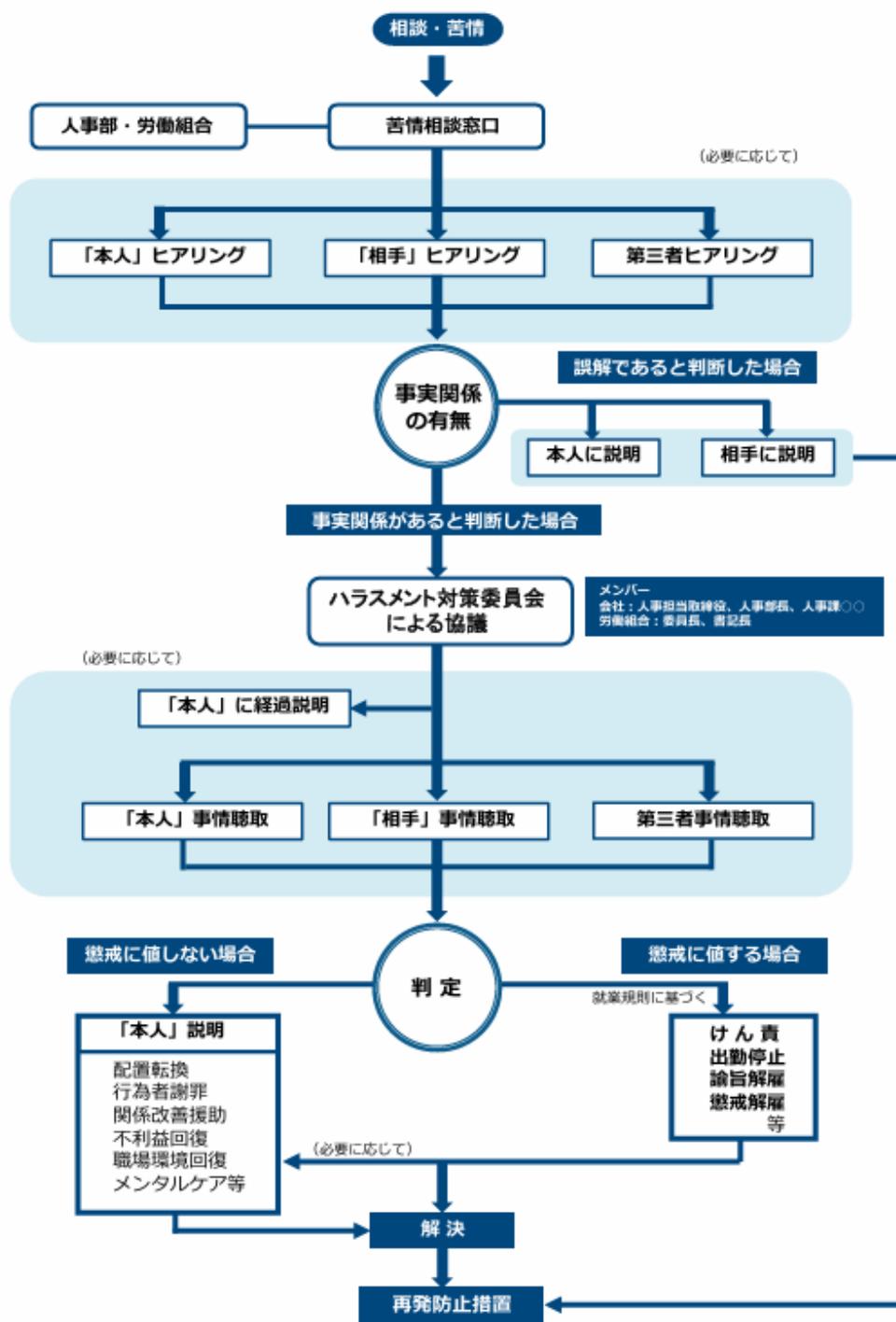
⑫交際、性的な関係の強要

⑬性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い等

- 3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている全ての労働者です。  
セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は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します。  
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。  
相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。
- 4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。  
その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
  - ① 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
  - ② 当事者同士の関係(職位等)
  - ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等
- 5 相談窓口  
職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。  
また、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。  
〇〇課 〇〇〇(内線〇〇、メールアドレス〇〇〇)(女性)  
△△課 △△△(内線△△、メールアドレス△△△)(男性)  
××外部相談窓口 (電話××、メールアドレス×××)  
相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。
- 6 相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- 8 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。  
制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直し等を行うことにより、職場に何からの影響を与えることもありますので、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。  
所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事部〇〇課、△△に相談してください。
- 9 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

# 3. ハラスメントの予防・解決のポイント

参考：相談・苦情対応フローチャート



(出典：厚生労働省「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」)

## 4. ハラスメントの予防・解決のポイント

都道府県社会保険労務士会では、「**社労士会労働紛争解決センター**」を設置し、「**あっせん**」という手続きで職場のトラブルの円満解決を図るお手伝いをしています。

「あっせん」とは、「経営者と従業員」の皆さまに、それぞれの意見を別々に伺ったうえで、適切な和議案をご提案し、話し合いをもって解決を目指すものです（「経営者と従業員」の皆さまが、直接対面することはありません）。裁判のようにどちらかが「勝った」、「負けた」ではなく、双方が納得したうえでの解決が図られます。

**同センターでは、「特定社労士」が経営者と従業員の皆さまの代理人として「あっせん」のお手伝いをすることができます。**

相談無料

職場のトラブル、まずは社労士にご相談を。お気軽にお問い合わせください！

まずは電話相談から…という方

職場のトラブル相談ダイヤル

ナビダイヤル  **0570-07-4864**  
おなやみ シャろうし

受付時間：午前11時～午後2時（平日）

※通話料は有料です。

対面相談やあっせンを希望する方

総合労働相談所・社労士会労働紛争解決センター

ナビダイヤル  **0570-064-794**

※お近くの都道府県社会保険労務士会につながります。（一部地域を除き予約制の対面相談）

※通話料は有料です。



**ご清聴ありがとうございました！**