

企業経営基盤強化等セミナー プログラム

- ◎ 日 時 令和3年10月21日(木) 13:30 ~ 15:00
- ◎ 会 場 オリエンタルホテル福岡 博多ステーション 3階
福岡市博多区博多駅中央街4-23 TEL 092-461-2091
- ◎ 主 催 (公財)九州運輸振興センター
- ◎ 協力団体 九州地方倉庫業連合会 九州旅客船協会連合会
九州地方海運組合連合会 九州地方港運協会 九州船用工業会
- ◎ スケジュール
- | | | |
|-------|-------|---|
| 13:30 | 開 会 | |
| 13:30 | 主催者挨拶 | 公益財団法人九州運輸振興センター
副会長 城野隆行 |
| 13:35 | 講 演 | |
| | ○テーマ | ハラスメントの予防と対策 |
| | ○講 師 | 厚生労働省 福岡労働局 雇用環境・均等部
指導課 雇用環境改善・均等推進指導官
労働紛争調整官 副島正子氏 |
| 14:35 | 意見交換 | |
| 15:00 | 閉 会 | |



企業経営基盤強化等セミナー
(2021年8月25日)



ハラスメントの予防と対策

厚生労働省 福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課
雇用環境改善・均等推進指導官 労働紛争調整官

副島 正子

日時 令和3年8月25日(水)
場所 オリエンタルホテル福岡 博多ステーション

主催 公益財団法人九州運輸振興センター
協力団体 九州地方倉庫業連合会 九州旅客船協会連合会
九州地方海運組合連合会 九州地方港運協会 九州船用工業会
助成 日本財団

福岡労働局指導課の副島と申します。
パワーハラスメント防止対策についてご説明いたします。

労働局への相談の状況

労働局総合相談コーナーでの労使からの相談状況ですが、いじめやいやがらせの相談状況は10年間の推移をみても増加傾向にあります。(資料1) 令和2年6月から労働施策総合推進法、パワーハラスメント防止に関する法律が施行されて、大企業におけるパワハラ防止措置が義務付けられました。これにより、パワハラの相談は同法に基づき対応することとなったため、いじめ・嫌がらせに計上していません。令和2年に相談件数が減少しているのはこのようなどことから、相談が減っているわけではありません。

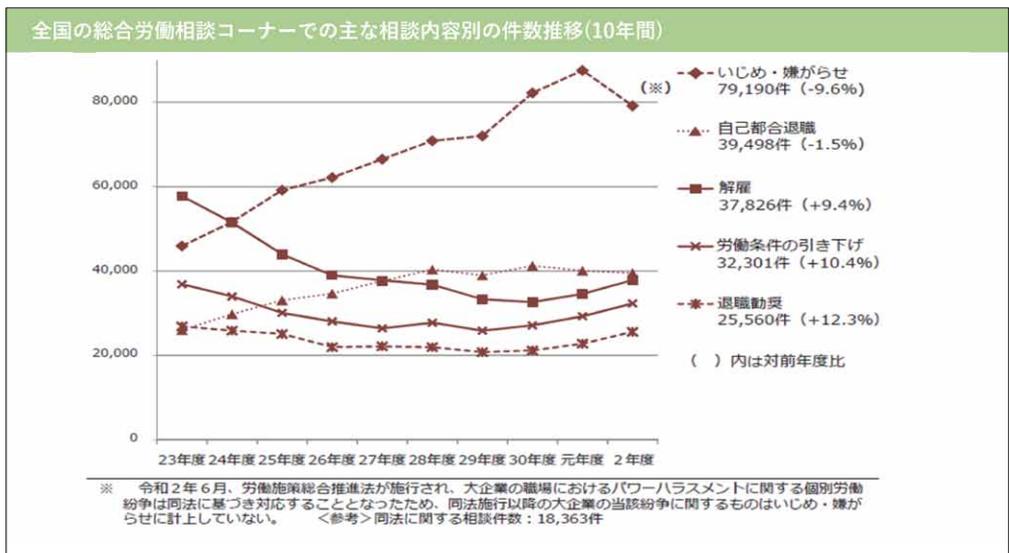
ハラスメントには、パワーハラスメント以外にも、セクシユアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなどもあります。これらに関しても事業主には

防止対策が義務付けられており、以前からすでに施行になっているものもあります。その辺りを含めてお話をしたいと思います。

ハラスメント防止に関する法律

セクシユアルハラスメントは、男女雇用機会均等法などに定めがあります。男女雇用機会均等法では雇用管理の各ステップで性別を理由とした差別の禁止が定められていますが、併せて、妊娠・出産等を理由とした不利益取り扱いの禁止等の規定もあります。妊娠・出産に関するハラスメント防止についても男女雇用機会均等法の中に定めがあります。(資料2)

また育児・介護休業法にも育児休業等に関するハラスメント防止が定められています。残念なことに、育



資料 1

児休業が取得しにくい、取ろうとすると職場から嫌がらせを受けるという実態もあるため、事業主はこれを防止しなければなりません。育児休業等に関するハラスメントの防止対策も、平成29年から義務化

ハラスメント防止対策（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）	
<p>職場におけるセクシュアルハラスメント</p> <p>※平成11年から防止対策義務付け</p>	<p><男女雇用機会均等法（抄）></p> <p>（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）</p> <p>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の労働者へ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。</p> <p>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の不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>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、これに応ずるよう努めなければならない。</p>
<p>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</p> <p>※平成11年から防止対策義務付け</p>	<p><男女雇用機会均等法（抄）></p> <p>（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）</p> <p>第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用の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。</p> <p>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専ら適用する。</p>
<p>職場におけるパワーハラスメント</p> <p>※令和2年から防止対策義務付け（中小は4年から義務付け）</p>	<p><労働施策総合推進法（抄）></p> <p>（雇用管理上の措置等）</p> <p>第25条 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の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。</p> <p>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の不利益な取扱いをしてはならない。</p>

資料2

労働施策総合推進法

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。

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つて、
- 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、

①～③まで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、該当しません。

資料3

職場における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」

職場のハラスメント対策に取り組む企業へのインタビュー記事を掲載しています。働きやすい職場の整備に向けて、ぜひ参考にしてください。

「社内でハラスメント発生！ 人事担当の方」他の企業はどうしてる？

パンフレットや社内研修用資料など、ダウンロード資料も充実しています。

NO あかるい職場応援団
ハラスメント
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。

企業の取組事例や、裁判例等を紹介するハラスメント対策の総合情報サイトです。是非ご活用ください！

資料4

となつています。

パワーハラスメントとは

労働施策総合推進法にはパワーハラ

メントについて、事業主が防止措

置を講じなければならぬと定められて

ています。（資料3）

職場におけるパワーハラ

の定義ですが、まず、優越的な関係を背景

とした言動であるかどうか、2番目に業

務上必要かつ相当な範囲を超えたも

のであるかどうか、そして労働者の

就業環境が害されるものかどうか、

この3つの全てを満たすものを職

場のパワーハラスメントと定義し

ています。

従つて客観的にみて、業務上必

要かつ相当な範囲で行われる適切

な業務指示や指導については、該

当しません。

現在、大企業についてはこの法律

が適用となつていますが、2022

年の4月から中小企業にも適用と

なります。厚生労働省の「あかるい職場応援団」というサイトでは、パワハラに関しての情報や判例、取組み事例などがご覧になれますので、ご参考にして頂ければと思います。(資料4)

さて、職場におけるパワハラについての「職場」とはどこでしょうか。事業主が業務を遂行する場所となっていますが、通常就業している場所以外にも労働者が業務をしている場所であれば、職場に該当します。例えば、出向先、出張先はもちろんですが、通勤途中や社員寮なども実質職場の延長と考えます。それから、勤務時間外の懇親会の場、職場が主催する忘年会や送別会なども含めます。これらの判断にあたっては、「送別会だから該当する」のではなくて、職務との関連性や参加も強制か任意かなどを総合的にみて、個別に判断するとなっています。

では、労働者とはどのような人を指すのか。正規の雇用労働者だけではなく、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、事業主が雇用するすべての

社員を言います。ここで注意すべきは派遣労働者で、派遣元事業主だけではなく、派遣先事業主も自ら雇う必要のあるという事です。労働局に寄せられているハラスメントの相談でも非正規雇用労働者の方が多いです。

続いて、職場のパワーハラスメントの内容についてです。先程のパワハラ定義のところ、「優越的な関係を背景とした言動」と言いましたが、これは言動を受ける労働者が、行為者とされる人に対して抵抗や拒絶をできないような蓋然性が高い関係を背景として行われるかどうか、という事です。わかりやすい例として、上司と部下のような上下関係ですが、同僚や部下でも行為者となることはあります。例えば、業務上の知識や経験を部下の方が有している、その人の協力がなければ業務に差し支えるといった時には、部下が行為者となる場合があります。「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるかどうかというところで、明らかに業務上必要性

がないもの、又はその態様が相当でないものを指します。必要性がない、目的を大きく逸脱していないかどうか、業務を遂行するときの手段として不適当な言動、行為の回数、行為者の人数などが社会通念に照らして許容される範囲かどうか、などを以て判断の基準とします。判断に当たっては、言動の目的や内容、程度、それまでの経緯など、あるいは業種なども関係してくる場合もあります。このようなことを総合的に考慮して判断します。

例えば、ハラスメントの事案がおこった場合に、労働者の勤務態度等に問題がある場合があります。ただ、労働者に問題行動があっても、人格を否定するような言動をしていなければなりません。指導する内容が業務上必要な範囲なのか、それを超えているものなのかを個別に判断しなければなりません。「就業環境が害される」ということについてです。これは労働者が身体的、精神的に苦痛を与えられていないか、実際に就業が不快なものになっていないかどうか、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。ただ、実際に会社が相談を受けて対応する時、人によって様々な感じ方があるので、労働者において平均的な感じ方が基準になるかと思えます。同じ状況で同じ言動を受けた場合、他の社員、世間一般の労働者がどのような反応をするかを基準として考えていくこととなります。言動の頻度や継続性というのは判断のためには大事になってくると思います。ただ、強く肉体的、精神的にハラスメントを受けた場合、繰り返しではなくとも、1回でも就業を害する場合があります。このような3つの要素を総合的に判断してパワハラかどうかを判断します。

ここからは、パワーハラスメントの事例を6つ紹介しますが、これらの例は限定列挙ではありません。ただ単に類型にして分けているだけなので、これらに当てはまらないものも出てくるかもしれません。これらの例でも背景が違えば、また違ってくるという事を事業主の方は十分

留意して下さい。

まず、1つ目、身体的な攻撃です。殴ったり、蹴ったり、物を投げたりする場合がありますが、該当しない事もあります。誤ってぶつかった場合などがこれにあたりますが、それが故意かどうかというところで判断が分かります。

2つ目は、精神的な攻撃です。実際に相談を受けた中ではこのハラスメントが一番多くなっています。人格を否定されるような言動や必要以上に長時間の叱責を繰り返すなどがあります。遅刻やミスを繰り返して、再三注意しているにもかかわらず、改善されないで少しきつめに叱責したというものは、もちろんパワハラには当たりません。最近の事例ですが、ずっと立ちっぱなしの上、みんなの前で叱責し続けられたが、会社に相談してもなかなか対応してもらえないという相談もありました。

3つ目、人間関係からの切り離しです。これは意に添わない労働者を仕事から外したり、別室に隔離したり、集団で無視したりする等があります。何か目的があって、集中させ

るため別室に隔離する場合はパワハラに該当しません。

4つ目、過大な要求、5つ目、過小な要求です。できもしない仕事を課す、反対に能力はあるのに誰でもできるような仕事をさせるというものです。

6つ目、個の侵害です。これは労働者を職場外でも監視したり、機微な個人情報や故意に暴露するということもです。ただ、労働者への配慮を目的として、家族状況等のヒアリングを行うのは該当しません。

このように類型に分けていますが、実際会社の中で相談があり、この対応や解決に向けて動いていくとなると、判断にあたっては難しい場合が出てくると思います。そういう時に、該当する例や該当しない例を参考にして頂ければと思います。

セクシユアルハラスメントとは

ここからは、セクシユアルハラスメントについて説明します。

パワハラとの相談はセクシユアルハラスメントと複合して生じるという

事があります。労働者は何のハラスメントなのかというのは明確にわからないことが多く、パワハラとの相談を聞いていると、実は、性的な嫌がらせ、セクシユアルハラスメントであるということがあります。セクシユアルハラスメントというのは職場において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得たり、就業環境が害されることです。性的な言動というのは性的な事実関係を尋ねたり、性的な冗談やからかいなどの発言、性的関係の要求や体への接触などというものです。

行為者は、社員だけではなく、事業主、上司、取引先の社員や顧客、病院であれば患者、学校では生徒なども行為者になります。また、男女間だけでなく、同性間でも該当します。セクシユアルハラスメントの類型ですが、「対価型」と「環境型」の2つに分けて考えています。対価型では労働者に性的な要求をして、それを拒否されたことで、不利益な配置転換を行うなどのハラスメント

です。環境型は、抗議しているにもかかわらず、同僚がパソコンでアダルトサイトを見ているため、苦痛を感じ就業に支障が生じるなどのハラスメントです。

先ほど、パワハラとセクハラの問題が複合していると申し上げましたが、労働者が相談に来て、「パワハラで労働条件が悪くなった、配置転換された、業務をさせてもらえない」と言っても、よく聞くとその言動の前に労働者が性的な言動を拒否したことなどが原因になっていることがあります。行為



「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。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

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です。

- 典型的な例
 - ・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、胸などに触ったが、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。

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

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です。

- 典型的な例
 - ・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、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。

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当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」及び「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、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えることと一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性又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」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかでない場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。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慮すると、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。

判断基準

資料 5

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後バビ育休の申し出・取得、産後バビ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・産後バビ育休の取得を周囲に伝えたら、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。

資料 6

れますが、育児休業等を理由としたハラスメント防止対策はもうすでに義務付けとなっています。(資料6)

このハラスメントが他のハラスメントと違うのは、制度を使うことへの嫌がらせであることです。育児休業は長期的に休みであるため、周囲の労働者が業務のしわ寄せがくると感じ、その負担感から、「なぜこんな制度を利用するのか」などと嫌がらせをしたりする

ことがあります。男性労働者の場合では育児休業を取りたくても、「なぜ男がとるのか」などと言われ、申し出さえできないこともあります。

このような嫌がらせを防止するためにハラスメント防止措置が定められていますが、職場環境を整え休業を取得しやすくするため法改正も行います。

パワーハラスメント防止対策

さて、本題に戻りますが、パワーハラスメントの防止を事業主に講じてもらわなくてはなりません。そして、他のハラスメントと同様、パワーハラスメント防止のために講ずる措置が定められています。事業主は大きく4つの措置を講じなければなりません。もちろんセクハラや妊娠・育休等についても同じです。

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

ハラスメントの内容やハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化して、労働者に周知しなければなりません。社内ですれらをきちんと明確化しているか、管理監督者を含む全ての労働者に周知・啓発しているのかということです。(資料7)

の内容だけを聞くとパワーハラですがよくよく聞いてみると対価型のセクハラだったりします。(資料5) 相談を受ける方は整理をしておきましょう。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントについて少しお話しします。今回育児・介護休業法が改正さ

職場におけるハラスメントの防止のために講ずべき措置

・事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）

- 1 事業主の方針等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・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② 行為者について、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、労働者に周知・啓発すること
- 2 相談に応じ、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、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- 3 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様
- 4 そのほか併せて講ずべき措置
 - ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）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む
 - ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

一般的なハラスメントの周知・啓発はできていても自分の企業での禁止の行為が構築されていない場合があります。自社でどのような行為をハラスメントとして禁止するのかという事です。

「我社では、一般的なハラスメントの内容より少し厳しく内容を定めて禁止する」といった企業もあります。ではどのように定めるのか、方針として示すなら、就業規則に記載するのが一番有効的です。就業規則の服務規程やコンプライアンス規定に定めてあることが多いです。

資料7

そこに、ハラスメントを禁止することや禁止する行為の内容を書きまします。もう一つ、ポイントとしては、労働者全員に周知・啓発しているのかどうかです。これもよくあることなのですが、正社員の就業規則のみに定めてあって、非正規社員に対しては何も定めていないなどの取扱いは周知していることにはなりません。ルールなので、これは全員に周知しなければなりません。

また、社員は就業規則などなかなか見ないので、方針を簡素化して行動マニュアルや必携のようなものを作っている企業があります。このように社員全体にいきわたるような工夫もしてもらえればと思います。すべての労働者が周知の対象ですので、例えば人事労務担当者がアルバイトの方に、「うちの会社のハラスメントの方針を知っているか」と聞いた時に、「知っている」という答えが返ってくるような対策であるかどうかのポイントです。

就業規則の記載については、パンフレットや社内ホームページ等に制度を記載したり、配布等をするなどそれぞれの会社に合ったやり方で周知・啓発を行って頂きたいです。業務、業種などにより内容も工夫が必要かもしれません。併せて研修や講習等を実施することも重要となります。全従業員を一度にとというのが無理な場合は、職域や階層に分けて実施して、これを継続的に行うという事が望ましいと思います。特に非正規社員は被害に合いやすいので研修など対策を講ずる場合には対象にすることを忘れないでください。

研修の際には、「一般的なハラスメントはこうですよ」と話すだけでなく自社のハラスメント対策の内容を説明してください。

事業主の方針に定めなければならぬものがあるのですが、それは行為者への厳正な対処方針、内容の規定制ですがそれらの周知・啓発が重要です。職場においてハラスメントは防止していても生じることはあります。その時に行為者を放置せずに注意や処分など適切に対応することを定めなければなりません。具体的には厳正に対処するという事業主としての方針を就業規則に規定し周知すること、対処の内容等を、懲戒処分などに定め周知することです。規定がないと勝手に処分はできないので、ハラスメントを行えば、どのように処分されるかというのが、労働者に分かるように規定を定めることが必要です。

どのような言動がどのような処分に相当するのか、その判断要素を明らかにすることも対処のひとつです。

実際にハラスメントが行われた時、処分をされる側と会社のトラブルを防ぐためにも、きちんとルール化しておく必要があります。

ハラスメントを行ったらどのような処分となるのか明確に提示することで、ハラスメント行為の抑止にもなります。

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

労働者からの相談を受けるための相談窓口を設置しなければなりません。あらかじめ、どこに相談するかということを含め全員に周知することです。形式的だけでは機能しないので、相談しやすい環境を整備することが重要となります。

外部に相談を委託している企業も多くありますが、有効的な取組みの一つです。ただここで注意してもらいたいのは、相談者の問題の解決に向け会社にフィードバックされているか、ということ。そこがなされていないと体制整備する意味があ

りません。相談窓口を設け、事業主が問題を把握し解決に向けて対応できるようにしましょう。

相談窓口を設置したら適切な対応をしなければなりません。実際に相談を受けて、対応できない状況が悪化する場合があります。どのような仕組みで相談に応じていくのか、例えば人事部門と連携をとっていく、などの仕組みをあらかじめ構築する、聞き忘れや言い忘れがないように、マニュアルを作成する等、スムーズに相談が受けられるような仕組みにすることも重要となります。

ハラスメントの相談は、今現在そのようなことが生じているというだけではなく、発生の恐れがある、ハラスメントかどうか判断がつきにくいということもあるかと思えます。これらに対しても広く相談に対応しなければなりません。ハラスメントに該当するかがわからなくても、相談はきちんと受けて、その後判断すればいいわけです。「それはわからないので、相談に来てもらっても困る」などという姿勢では何

も進みません。

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

ハラスメントの相談があった場合、迅速に適切に事案に対応していかなければなりません。

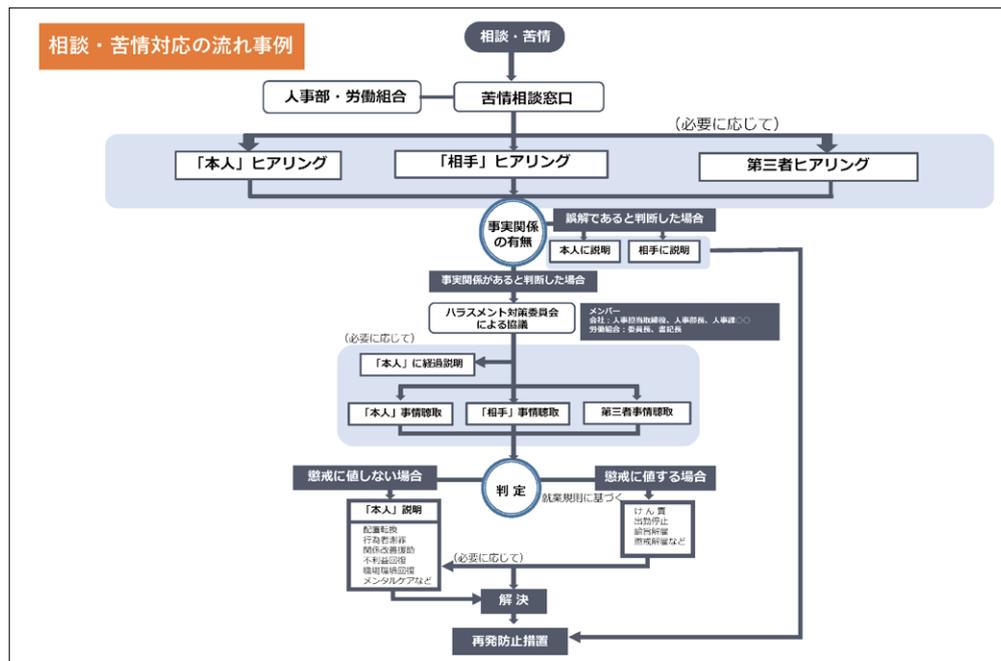
まずは、そこに何らかの事実があったかどうかということを含め確認することです。そのためにヒアリングなど行いますが、ヒアリングをする時には、まず相談者から具体的に聞き取ります。いっどこで何をどうされたかというのを正確に聞き、その後、行為者とその事実に基づいて聴取していきます。相談者と行為者の間では、事実の主張は不一致という事もあるので、その場合第三者からも事実確認をしなければなりません。

また、相談者に具体的なことがらを詳細に聞かないまま行為者に対してしたりしても行為者へ厳正に対処していることにはなりません。相談を受けた時には、いつ、どこで何をされたかというのを聞いて、

一つ一つ事実の確認をしなければ、いい加減な対応と言われても、仕方ありません。

相談・苦情対応の流れをフローチャートにしていますのでご参考にしてください。（資料8）相談があつて、人事部などの相談窓口で本人から聞き取りをする、その上で行為者に事実関係を聞く、必要に応じて第三者からも聞き取りをする。そして、事実があるかどうか確認します。全く事実関係がない場合もあつたりします。

主張は食い違つていても、何かあつたのだろうという確認ができた後、ハラスメントかどうかの判断となります。事業主や経営幹部による協議、ハラスメント委員会での検討などにより、ハラスメントかどうか、どのようなハラスメントかどうか判断します。判断ができない場合は何度か事実確認をする必要があるかもしれません。重要なのは事業主として事案に判定をするということ。これができないと、いろいろなトラブルとなります。きちんと調査をした上で、判定を下す、もち



資料 8

ろんハラスメントとは認められない結果になるかもしれませんが、きちんとして調べられているかどうか重要です。ハラスメントである場合、ハラスメントの種類、程度などは、その

後、相談者の利益回復や行為者への注意処分等にも関係してきます。そして、行為者へ注意や処分を行う場合は、会社のハラスメントに関する制裁規定などに沿って行わなければならないと思います。これを恣意的に行うと行為者と事業主とのトラブルになるなどして問題が解決しないことにもなりません。

それから、解決しても再発防止措置をとることも重要です。さらに、事業主として被害者に対する適切な配慮の措置をしなければなりません。被害者が休業している場合もあるので、復帰

に向けて配慮していかねばなりません。行為者に対しては厳正な処分や注意を定めに沿ってきちんとしていくのが重要ですが、処分までにはいかないケースもあります。ハラスメントだと認定できなくとも、再発防止などの措置はきちんとなさなければいけません。問題が起ったけれども、ハラスメントではなかったものでそれでいい、ということではありません。ハラスメントと明確に認定できなかっただけで、実はハラスメントが続いているということも考えられますので、再発防止をする必要があります。例えば、

事後再度、社員研修をしたり、方針を徹底するため説明をするなどの取り組みが考えられます。労働局では企業に向けてハラスメントについて防止対策の指導をしています。ハラスメントであると認定できず、行為者を処分できなかった場合でも再発防止をきちんとしていくのかといったところを指導しています。

そのほか併せて講ずべき措置

当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知では、相談者はもとより行為者と言われた人のプライバシー保護に努めなければなりません。これには性的志向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれます。プライバシーをしっかりと守ることを定め、周知・啓発をする必要があります。

ハラスメントに関して事実確認のため調査協力した第三者に対してもプライバシーを保護しなければなりません。

相談・協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発もしなければなりません。

事業主に対して相談をしたことはもちろん、労働局に対して相談、紛争解決援助を求めたことや、調停申請を行ったことなどを理由に解雇その他の不利益を被ることないようにするということです。紛争解決援助とはハラスメント防止策措置に関し、労使間で個別の紛争となっている場合、労働局が解決のお手伝いをす

る制度のことです。これは労働者からでも、事業主からでも申し立ては可能です。

さて、会社の調査に協力したところ、そのことが行為者に漏れて今度は協力者に対して行為者から嫌がらせを受けたという事例がありました。このようにプライバシー保護が遵守されないと、会社に相談も協力もできないということになります。

ハラスメントは最初は小さな問題でも積み重なり表面化した時には大きなトラブルになってくるといってもあります。何事も早めに吸い上げて早くに対処していくということが大切となります。このためにも相談や協力がしやすい環境を整える必要があります。

望ましい取組み

職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組みについてです。ハラスメントが起こる原因ではコミュニケーションの問題が起因となるものと業務繁忙からなるものが

多くみられます。ハラスメント防止の研修では行為などについてだけでなく、円滑なコミュニケーションの構築をテーマとするなども併せて実施すると効果的です。

さらに無理のない業務目標の設定など、職場環境の改善、働き方改革を行うこともハラスメントをなくす取組として重要です。長時間労働や業務配分の不公平さは嫌がらせにつながっていくこととなりますので、ぜひ取り組んでください。

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からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組みについてですが、これはカスタマーハラスメントと言われているものです。会社には取引相手や顧客等の外部の方が多く出入りします。これら出入りする他社の社員から自社の社員がハラスメントを受けることもあります。ひと昔前だったら、顧客だから我慢しなければいけないという風潮だったかもしれませんが、今は「顧客からハラスメントを受けている」と社員から相談があった場合は事業主とし

てきちんと対処しなければなりません。取引相手や顧客が行為者であれば、対応は難しい面もありますが、状況を改善していく必要があります。

今回の法改正によりパワーハラ防止のために事業主や労働者に対しての責務規定が整備されました。(資料9)

事業主自身も社員への言動に注意を払わないといけないことや社員が外部の労働者に対してハラスメントを行わないよう研修など配慮することなどが定められています。

また、就業活動中の学生やインターンシップを行っている者へのパワーハラやセクハラなどが多い現状があり、労働局でも注意喚起をしているところです。

最初に話しましたが、パワーハラメントはセクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティーハラスメ

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の関係者の責務

今般の法改正により、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及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために、職場におけるハラスメントの防止のために、法及び指針において、事業主や労働者に対して、主に以下の事項について努めることとする責務規定が定められました。

【事業主の責務】

- 1) 職場におけ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ハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること
- 2) 自社の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、研修その他の必要な配慮をすること
- 3) 事業主自身(法人の場合はその役員)が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- 1) ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと
- 2) 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

ントなどと複合することがあって、区別のつきにくいものもあるので、対策を立てる場合は一元化した相談体制で対応することが望ましいと思います。

改正法	育児・介護休業法の改正について
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及び雇用保険法の 一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)	
改正の趣旨 出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。	
改正の概要 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 【育児・介護休業法】 子の出生後8週間以内4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。 ①休業の申出期間については、原則休業の2週間前までとする。※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮 ②分割して取得できる回数は、2回とする。 ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。	
2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置 ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。	
3 育児休業の分割取得 育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。	
4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 常時雇用する労働者数が1,000人以上の事業主に於て、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。	
5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合は、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。	
6 育児休業給付に関する所要の規定の整備 【雇用保険法】 ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。 ②出産日のタイミングによって支給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。	
施行期日 ・2及び5:令和4年4月1日 ・1及び3:令和4年10月1日 ・4:令和5年4月1日 ・6:令和3年9月1日	

資料 10

女性活躍推進法

改正女性活躍推進法が施行されます！

一般事業主行動計画の策定が 101人以上に拡大されます。

2022年(令和4年)4月から



常時雇用する
労働者が



101人以上に拡大されています！



女性が活躍しています！



女性が活躍しています！



女性が活躍しています！



子どもを産み
女性が活躍しています！

▶女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)も、ぜひご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ

資料 11

労働局では、防止対策義務に関し
て法律や指針を満たしてないと判断
した場合には事業主に行政指導を行
います。法律や指針に沿ってきちん
と対応しているかという確認を行
い、それらの基準を満たしてない場

合改善のための指導を行います。
お知らせ
労働局で行っている事項でいくつ
かご紹介があります。

まず、育児・介護休業法の改正に
ついてです。育児を取得しやすい環
境整備・取得意向確認の義務付け、
産後パパ育休制度の創設、育児休業
の分割取得、育児休業取得率の公表
など、令和4年4月から3段階で改

正されます。(資料10)
次に不妊治療をしながら仕事をす
る人達のための両立支援策について
です。事業主に対して助成金制度な
ども新設していますので、活用しな
がら、仕事と不妊治療の両立がしや
すい環境整備を行ってください。

次に、女性活躍推進法です。この
法律も改正となりました。現行の推
進法に基づく一般事業主行動計画の
策定義務は労働者が301人以上の
事業主ですが、令和4年4月1日か
らは101人以上の事業主に拡大さ
れます。(資料11)

最後に、パートタイム有期雇用労
働法についてです。この法律は令和
2年4月1日から大企業が適用とな
り、令和3年4月からは中小企業も
含め全事業主が適用となっていま
す。雇用形態に関わらない公正な待
遇の確保が求められています。

最後は駆け足となりましたが、何
かご相談等があればどうぞ遠慮な
くお問い合わせください。
ご清聴ありがとうございました。

※図の詳細については厚生労働省の
ホームページでご確認ください