

## はじめに - なぜハラスメント対策が重要なのか -

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。

職場のパワーハラスメントについては、2016年に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は32.5%であり、また、都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も2018年度には8万件を超え、対策は喫緊の課題となっています。

このような状況の中、2019年の第198回通常国会において「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」が成立し、これにより「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、今までの職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られました。

※ 改正法の施行は2020年6月1日ですが、パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務については、中小事業主は2022年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務となります。中小事業主の定義については下記をご覧ください。

事業主の方は、これまで職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止措置を講じてきた経験を活かしつつ、パワーハラスメント防止対策についても必要な措置を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。



### 中小事業主

(①又は②のいずれかを満たすもの)

業 種	① 資本金の額又は 出資の総額	② 常時使用する 従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等 上記以外全て)	3億円以下	300人以下

## 職場におけるパワーハラスメント対策が 事業主の義務になりました！

### ～ セクシュアルハラスメント対策や

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策

とともに対応をお願いします ～ ～



パワーハラスメント関係及び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関係の改正  
については、**2020年（令和2年）6月1日に施行されます**

I	職場におけるパワーハラスメント	2
II	職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III	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	10
IV	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	18
V	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等	19
VI	事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し 行うことが望ましい取組の内容	32
VII	事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや 顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組	33
VIII	対応例	34
IX	関連条文、指針	41



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

# 職場におけるパワーハラスメント

## 1. 職場におけるパワーハラスメントとは

改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したことを理由とする不利益取扱いも禁止されています。

### <労働施策総合推進法（抄）>

（雇用管理上の措置等）  
第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて、
- 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から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

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

### 「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所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。

勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

### ● 「職場」の例

- ・出張先
- ・業務で使用する車中
- ・取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む） 等

### 「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含み、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。  
また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

## 2. 職場におけるパワーハラスメントの内容

職場におけるパワーハラスメントは、以下の①から③までの3つの要素を全て満たすものをいい、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しません。

### ① 「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

#### ● 例

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

### ② 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

#### ● 例

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況（※）、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要です。なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワーハラスメントに当たり得ます。

※ 「属性」・・・（例）経歴・年齢、国籍、障害の有無、外国人である等  
「心身の状況」・・・（例）精神的な状況や疾患の有無等

### ③ 「就業環境が害される」とは

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当です。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。

### ポイント

- 個別の事案について職場におけるパワーハラスメントの該当性を判断するに当たっては、②で総合的に考慮する事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要で
- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。
- これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じましょう。

## パワーハラスメントに該当すると考えられる例／しないと考えられる例

- 職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては以下の6つの類型があり、類型ごとに典型的にパワーハラスメントに該当し、又はしないと考えられる例としては以下のようなものがあります。

※ **これらの例は限定列举ではありません。また、個別の事案の状況等によって判断が異なること、微妙なものも含め広く相談に対応するなど適切な対応をお願いいたします。**

なお、以下の例については、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。

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 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う 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 (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。(★1) 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す 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す 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 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 (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 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集中的に別室で研修等の教育を実施する 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、一時的に別室に必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不可能なことや遂行可能なことの強制・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 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 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	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 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
(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、誰でも遂行可能な業務を行わせる 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	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
(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、私物の写真撮影をたたりする 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(★2)	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 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

- ★1 相手の性的指向・性自認の如何は問いません。また、一見、特定の相手に対する言動でははいないように見えても、実際には特定の相手に対して行われていると客観的に認められる言動は含まれます。  
なお、性的指向・性自認以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動も、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素を満たす場合には、これに該当します。

- ★2 プライバシー保護の観点から、(6)(イ)②のように機微な個人情報暴露することのほかに、労働者に周知・啓発する等の措置を講ずることが必要です。

## Q&A

### Q1

パワーハラスメントに該当すると考えられる例(又は該当しないと考えられる例)とは少し異なるケース(例えば、該当すると考えられる例で「繰り返す」とされているものについて1回のみの場合など)についてはパワーハラスメントに該当しない(又は該当する)のでしょうか。また、該当しないと考えられる例にある「一定程度」とはどの程度でしょうか。

明らかに該当しないと考えられる例に当たると思われるケースについては相談に応じなくても良いでしょうか。

### A

パワーハラスメントに該当すると考えられる例又は該当しないと考えられる例として示しているものは、あくまで典型的な例であり、限定列举ではなく、また、個別の事案の状況等によって判断が異なることもありえます。

このため、これらの例と少し異なるからといって、必ずしもパワーハラスメントに該当しない、又は該当するということにはなりません。

職場におけるパワーハラスメントは、定義の3つの要素(P3参照)を満たすものであり、個別の事案についてこの該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素(当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等)を総合的に考慮して、個別に判断することが必要です。

例えば、「一定程度」がどの程度かということについても、こうした様々な要素を総合的に考慮して、業務上必要かつ相当な範囲内であるかどうかを個別に判断することとなります。

このため、一見、該当しないと考えられる例に当たると思われるケースであっても、広く相談に応じ、事実関係を迅速かつ適切に確認するなど、適切な対応を行うことが求められます。

### Q2

一定の服装の着用を労働者に対して強制することもパワーハラスメントになるのでしょうか。

### A

職場での服装については、個々の企業の提供するサービス、業種・業態や社会的慣習等を踏まえて職場において一定の指示等が行われる場合がありますが、業務上の必要性や相当性が認められるものも当然あります(※)。

他方で、例えば、足に怪我をした人に対してヒールのある靴の着用を強制するような言動などは、職場におけるパワーハラスメントに該当し得ますが、具体的には、個別の事案における様々な要素を総合的に考慮して、職場におけるパワーハラスメントの定義の3つの要素(P3参照)を満たすかどうかで判断することとなります。

※ なお、職場での服装に関し、同一の職務に従事する男女の労働者について、例えば、メガネなど社会通念上男女双方が同様に着用するものについて、合理的な理由なく、一方の性についてののみ禁止したり、単に苦痛を強いような不合理性を欠くルールを一方の性の労働者にのみ強いたりすることは、一般的に、男女雇用機会均等法の趣旨に反し、望ましくありません。

「性的指向」「性自認」とは？

- 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向 (Sexual Orientation)」、自己の性別についての認識のことを「性自認 (Gender Identity)」といいます。性的指向や性自認は全ての人に関係する概念であり、その在り方は人によって様々です。男性に惹かれる人・女性に惹かれる人・どちらにも惹かれる人・どちらにも惹かれない人と、恋愛対象は人それぞれですし、「自分は男性 (又は女性)」と思う人もいれば、「どちらでもない」や「どちらでもある」と思う人もいます。  
性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起らないようにすることが重要です。
- 性的指向・性自認に関する言動や性的指向・性自認に関する望まぬ暴露であるいわゆる「アウティング」は、職場におけるパワーハラスメントの定義の3つの要素 (p 3参照) を満たす場合には、これに該当します。  
加えて、特定の相手に向けられたものではない言動であっても、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動は、周囲の誰かを傷つけてしまうかもしれません。自らの性的指向・性自認について他者に伝えるいわゆる「カミングアウト」を行っていない人がいること等にも留意し、性的指向・性自認にかかわらず誰もが働きやすい職場環境づくりに向け、こうした言動にも気をつけましょう。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントには、相手の性的指向又は性自認にかかわらず、該当することがあります。  
「ホモ」「オカマ」「レス」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。
- こうしたことに十分留意をして、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めていきましょう。

## II 職場におけるセクシュアルハラスメント

### 1. 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法第11条では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講ずることを義務付けています。

！ 一般の法改正により、セクシュアルハラスメント防止対策について、事業主に相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止や自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応が加わりました。【→p9 参照】

#### <男女雇用機会均等法(抄)>

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

- 1 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

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」(※1)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。

※1 「職場」「労働者」については、p2参照

#### 「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。

##### ● 性的な言動の例

- 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、わいせつ画像を配布・掲示すること、強制わいせつ行為など

- 性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、悪者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。  
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。  
また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

## 2. 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

「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に手につかないこと。
- ・ 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。

### 判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要がある。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。一定の客観性が必要である。

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になる場合には、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。



## 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応（均等法第11条第3項）

セクシュアルハラスメントの行為者となるのは、被害者と同じ事業所に勤めている人とは限りません。他社の労働者から自社の労働者がセクシュアルハラスメントを受けた場合にも、事業主は雇用管理上の措置として、適切に相談に対応する必要がある場合があります。また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行う場合もあり得ます。

このため、他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクシュアルハラスメントの事実確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされました。

さらに、この規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないとはいえます。

## 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

### 1. 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

男女雇用機会均等法第11条の3及び育児・介護休業法第25条では、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について、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

！ 今般の法改正により、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止が加まりました。

#### <男女雇用機会均等法（抄）>

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第11条第2項の規定（P7参照）は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

#### <育児・介護休業法（抄）>

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

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因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

※「制度等」とは産前休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置、育児休業、介護休業等の制度又は措置  
⇒ 詳しくは11ページ

#### 「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとすると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならぬ休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がありますので注意してください。 ⇒ 詳しくは15ページ

## 2. 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の内容

「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」には「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

### 「制度等の利用への嫌がらせ型」とは

#### 1 対象となる制度又は措置

次に掲げる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害されるものといえます。

##### 男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

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

##### 育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ① 育児休業
- ② 介護休業
- ③ 子の看護休暇
- ④ 介護休暇
- ⑤ 所定外労働の制限
- ⑥ 時間外労働の制限
- ⑦ 深夜業の制限
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨ 始業時刻変更等の措置
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

※⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることか必要です

#### 2 防止措置が必要となるハラスメント

##### (1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をした旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆することです。

##### ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする、利用した）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする、利用した）男女労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。
- 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、1回の言動でも該当します。

##### ● 典型的な例

- ・ 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見え」と言われた。

## (2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

以下のような言動が該当します。

- ①労働者が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその労働者に  
対し、請求をしないように言うこと。
- ②労働者が制度の利用の請求をしたところ、上司がその労働者に対し、請求を取り下げ  
るよう言うこと。
- ③労働者が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその労働者に対  
し、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
- ④労働者が制度利用の請求をしたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続  
的に、その請求等を取り下げよう言うこと。

### ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする）男女労働者です。
- ハラスメント行為となり得るのは、上司・同僚です。
- 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指します。
- 上司がこのような言動を行った場合は、**1回でも該当しますが、同僚がこのような言動を行った場合には、繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えていられるにもかかわらず、このような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しませんが、該当します）。
- 労働者が制度の利用を請求したところ、**上司が個人的に請求を取り下げよう言う場合については、ハラスメントに該当し、事業主は措置を講じる必要がありません。**  
一方、単に上司が個人的に請求等を取り下げよう言うのではなく、**事業主として請求等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合については、そもそも制度等の利用ができる旨規定している各法（例えば産前休業の取得であれば労働基準法第65条第1項）に違反することになります。**
- 事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促すこと自体は制度等の利用が阻害されるものに該当しません。ただし、このような場合でも職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられるべきものであり、早期の職場復帰を強要し、制度等の利用を阻害するような場合はハラスメントに該当します。

### ● 典型的な例

- ・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。
- ・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。

## (3) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

労働者が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするをいいます。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることをいいます。

### ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用した女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用した男女労働者です。
- ハラスメント行為となり得るのは、上司・同僚です。
- 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、能力の発揮や継続就業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ようなものを指します。
- このハラスメントは、上司、同僚等のいずれの場合であっても**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えていられるにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しませんが）が該当します。
- 言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまでに参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

### ● 典型的な例

- ・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（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）。
- ・上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて固りを考えていない、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）。

## 「状態への嫌がらせ型」とは

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

### 1 対象となる事由

- ① 妊娠したこと。
- ② 出産したこと。
- ③ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと。
- ④ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができなかつたこと若しくはできなかつたこと又は労働能力が低下したこと。  
※ 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。
- ⑤ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができなかつたこと又はこれらの業務に従事しなかつたこと。

### 2 防止措置が必要となるハラスメント

#### (1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆することです。

#### ポイント

- 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。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。
- 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合を言います。1回の言動でも該当します。

#### ● 典型的な例

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

#### (2) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするもの。

#### ポイント

- 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。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な女性労働者であれば、能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等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ようなものを指します。
- このハラスメントは、上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの（意に反することを伝えていないにもかかわらず、このような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。
- 言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまでに参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

#### ● 典型的な例

- ・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休み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（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）。
- ・ 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（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）。

#### 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すぎるから、残業分担当の見直しを行い、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すぎるから、もう少し楽な業務に変わってほどうか」と配慮する。
- (3) 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」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もおの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。



## <参考> 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い

### (1) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとは

男女雇用機会均等法第9条第3項では、女性労働者の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針(※)において示しています。

#### <男女雇用機会均等法第9条第3項(抄)>

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### 厚生労働省令で定める事由

- 1 妊娠したこと。
- 2 出産したこと。
- 3 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと。
- 4 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)を求め、又は当該措置を受けたこと。
- 5 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと。
- 6 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能力率が低下したこと。
- ※ 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻(にんしんおそ)、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。
- 7 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしないこと。
- 8 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
- 9 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができなかつたこと、坑内業務に従事しない旨の申告若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申告をしたこと又はこれらの業務に従事しなかつたこと。

#### 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 降格させること。
- 6 就業環境を悪くすること。
- 7 不利益な自宅待機を命ずること。
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 11 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

※ 「労働者に対する性別を理由とする差別的禁止等に関する規定」に関し、事業主が適切に対処するための指針]

## (2) 育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いとは

育児・介護休業法第10条等では、育児休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針(※)において示しています。

#### <育児・介護休業法第10条>

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※ 育児休業その他、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止  
(育児・介護休業法第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

#### 不利益取扱い禁止の対象となる制度等

- 育児休業 (育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業)
- 介護休業 (介護のために対象家族1人につき最大で3回まで分割して通算93日間取得できる休業)
- 子の看護休暇 (子の看護のために年間5日間(子が2人以上の場合10日間)取得できる休暇)
- 介護休暇 (介護のために年間5日間(対象家族が2人以上の場合10日間)取得できる休暇)
- 所定外労働の制限 (育児又は介護のための残業免除)
- 時間外労働の制限 (育児又は介護のため時間外労働を制限(1か月24時間、1年150時間以内))
- 深夜業の制限 (育児又は介護のため深夜業を制限)
- 所定労働時間の短縮措置 (育児又は介護のため所定労働時間を短縮する制度)
- 始業時刻変更等の措置 (育児又は介護のために始業時刻を変更する等の制度)

※ 下線の措置については、事前に就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

#### 育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 就業環境を悪くすること。
- 6 自宅待機を命ずること。
- 7 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- 8 降格させること。
- 9 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 10 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 11 不利益な配置の変更を行うこと。
- 12 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

※ 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針]

## 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



！ 一般の法改正により、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) 自社の労働者か他の労働者（※）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。

また、国の責務としても、ハラスメント問題への関心と理解を深めるための広報・啓発等に努めることとされています。

職場におけるハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、行ってはならない行為です。また、これに起因する問題としては、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など様々なものがあります。

事業主及び労働者は、ハラスメントの防止のための自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場をつくっていきましょう。【→P32参照】

## 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等

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、**事業主が雇用管理上講ずべき措置**として、主に以下の措置が厚生労働大臣の指針に定められています。

**事業主は、これらの措置について必ず講じなければなりません。**

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りません。

### 事業主が雇用管理上講ずべき措置

→ 詳細はP20～30

- **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**
- **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**
- **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**
- **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）**
  - ※ このほか、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については、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。

さらに、**実態が「望ましい」とされている取組**（P31～33）についても、責務の趣旨も踏まえて積極的に対応しましょう。

事業主は、日頃から労働者の意識啓発など、ハラスメント防止対策の周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど職場環境に対するチェックを行い、特に未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。

### 厚生労働大臣の指針

- 事業主が職場における機微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）→P43
- 事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）→P50
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）→P54
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）→P62

### 指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント

事業主が、その雇用する労働者又は事業主(法人である場合はその役員)自身が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。

※ 事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

### 職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

#### 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

→詳細 P22

- ① ・パワーハラスメントの内容  
・パワーハラスメントを行ってほならない旨の方針  
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

- ② パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

#### 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

→詳細 P24

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。  
パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

#### 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

→詳細 P26

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、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。

- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

#### 併せて講ずべき措置

→ 詳細 P28

- ⑨ 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、労働者に周知すること。

- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇の他に不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

★ このほかの望ましい取組についても、P31～33を参照の上、積極的な取組をお願いします。

### 指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント

事業主が、職場におけるセクシュアルハラスメント又は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するため雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。

※ 事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

### 職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置

### 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を防止するために講ずべき措置

#### 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

→詳細 P22

- ① ・セクシュアルハラスメントの内容  
・セクシュアルハラスメントを行ってほならない旨の方針  
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。

- ② ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容  
・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること  
・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってほならない旨の方針  
・制度等の利用ができること  
を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- ② セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

#### 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

→詳細 P24

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。  
セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、これらのハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

#### 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

→詳細 P26

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

#### 併せて講ずべき措置

→詳細 P28

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇の他に不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

#### 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の原因や背景となる要因を解消するための措置

→詳細 P30

⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

★ このほかの望ましい取組についても、P31～32を参照の上、積極的な取組をお願いします。

## 指針に定められている項目について具体的な取組例を紹介します。

### 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

→P34～(Ⅷ 対応例) 参照

#### 1 ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメント行っていない旨の事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

##### 取組例

- 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、事業主の方針を規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景等を労働者に周知・啓発すること。
- 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ハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を記載し、配付等すること。
- 職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主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。
- (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合) 事業主の方針と併せて制度等が利用できる旨を周知・啓発すること。

##### ポイント

- 「事業主の方針」とは、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を行ってはならない旨の方針です。
- 「その他の職場における服務規律等を定めた文書」としては、従業員心得や必携、行動マニュアルなど、就業規則ではないもの社内ルールを定めたものが考えられます。
- 「研修、講習等」を実施する場合には、定期的を実施する、調査を行うなど職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施するなどの方法が効果的と考えられます。
- パンフレットなどにより周知する場合は、全労働者に確実に確実に周知されるよう、配付方法などを工夫しましょう。

#### <パワー・ハラスメント>

- パワー・ハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられます。このため、これらを幅広く解消していくことが、職場におけるパワー・ハラスメントの防止の効果を高める上で重要です。

#### <セクシュアル・ハラスメント>

- セクシュアル・ハラスメントの内容には、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも含まれます。
- また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアル・ハラスメントに該当します。
- 性別役割分担意識に基づく言動は、「ハラスメントの発生の原因や背景」となり得ますので、このような言動をなくしていくことがセクシュアル・ハラスメントの防止の効果を高める上で重要です。
- 性別役割分担意識に基づく言動の例としては、以下が考えられます。
  - ① 男のくせに根性が無い、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
  - ② 宴席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。性別役割分担意識に基づく言動そのものがセクシュアル・ハラスメントに該当するわけではありませんが、セクシュアル・ハラスメントの発生の原因や背景となり得るため、こうした言動も含めてなくしていく必要があります。

#### <妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動(不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、当該女性労働者に直接言わない場合も含みます。また単なる自らの意思の表明を除きます)が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするような工夫をすることが大切です。
- 妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、本人に直接行われなくても含まれます。例えば、夫婦が同じ会社に勤務している場合に、育児休業を取得する本人ではなく、その配偶者に対して否定的な言動を行うことは、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り得る行為です。

#### 2 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

##### 取組例

- 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、ハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- 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、それを労働者に周知・啓発すること。

##### ポイント

- 「対処の内容」を文書に規定することは、ハラスメントに該当する言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識してもらうことによって、ハラスメントの防止を図ることを目的としています。具体的なハラスメントに該当する言動と対処の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのようなハラスメントの言動がどのような処分に相当するののかについて判断要素を明らかにする方法も考えられます。

## 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

### 3 相談窓口の設置

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

#### 取組例

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

#### ポイント

- 「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。
- このためには、労働者に対して窓口を周知し、労働者が利用しやすい体制を整備しておく必要があります。
- 相談は面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるよう工夫しましょう。
- 相談の結果、必要に応じて人事担当者および相談者の上司と連絡を取るなど、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォロワーの体制を考えておきましょう。

### 4 相談に対する適切な対応

相談窓口担当者が、相談（※）の内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。  
相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮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、ハラスメントが現実にも生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

※ 言動を直接受けた労働者だけでなく、それを把握した周囲の労働者からの相談も含まれます。

#### 取組例

- 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。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- 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。

#### ポイント

- 相談に当たっては、相談者の話に真摯に耳を傾け、相談者の意向などを的確に把握することが必要です。特に、ハラスメントを受けた心理的影響から理路整然と話すことができないう場合もありますので、忍耐強く聞くように努めましょう。  
また、相談を受けやすい場所や時間帯等も、相談者が安心して相談できる状況となるよう工夫しましょう。
- 「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、具体的には、相談者や行為者などに対して、一律に何らかの対応をするのではなく、労働者が受けているハラスメントの性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚などを通じ、行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すものなど事案に即した対応を行うことを意味します。また、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応しなければなりません。相談担当者が相談を受けて終わりのではなく、事業主としてどのようなように判断したのか、今後組織としてどのように対応していくのか等を相談者本人にフィードバックすることも大切です。
- 「広く相談に対応」とは、職場におけるハラスメントが現実にも生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合も幅広く含めることを意味します。
- 相談に対する「適切な対応」には、いわゆる「二次被害（相談者が相談窓口の担当者の言動などによってさらに被害を受けること）」を防止するために必要な事項も含まれます。
- 相談担当者に対する研修をできるようにしましょう（対応の仕方、カウンセリング手法など）。相談担当者が対応を誤ったために、問題がこじれてしまうことがあります。
- 相談・苦情を受けた後、問題を放置しておくこと、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまったり、適切に対応してくれない（事業主の義務を果たしていない）と誤解を受けることにもなりますので、初期の段階での迅速な対応が必要です。
- また、対応に時間を要する場合は、その状況や対応に必要な期間等を相談者に伝えるようにしましょう。

#### <パワー・ハラスメント>

- 放置すれば就業環境が害するおそれがある相談や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワー・ハラスメントが生じるおそれがある場合の相談も、幅広く対象とすることが必要です。
- 一見、特定の労働者に対する言動に見えても、周囲の労働者に対しても威圧するために見せしめとして行われていると客観的に認められるような場合には、周囲の労働者に対するパワー・ハラスメントと評価できる場合もあることにも留意しましょう。

#### <セクシュアルハラスメント>

- 放置すれば就業環境を害するおそれがある相談や、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景となるおそれがある性別役割分担意識に基づき言動に関する相談も幅広く対象とすることが必要です。

#### <妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

- 放置すれば就業環境を害するおそれがある相談や、ハラスメントの原因や背景となるおそれがある妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動に関する相談も、幅広く対象とすることが必要です。なお、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産した女性労働者及び制度等を利用する男女労働者ですが、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動の相手は、本人に限られないため、そのような相談も受け付ける必要があります。

## 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

### 5 事実関係の迅速かつ適切な対応

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。  
(セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認に協力を求めることも含まれます(※)。)  
※ 協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。

#### 取組例

- 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。
- 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、労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委任することも考えられること。

#### ポイント

- 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討するのでは対応を遅らせることになりません。迅速かつ適切に対応するために、相談窓口と個別事案に対応する担当部署との連携や対応の手順などをあらかじめ明確に定めておきましょう。
- 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始しましょう。
- 事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望などを十分に聴きましょう。
- 相談者が行為者に対して迎合的な言動を行っていたとしても、その事実が必ずしもハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないことに留意しましょう。
- セクシュアルハラスメントについては、性的な言動があったことが事実関係の確認で重要となってくるのに対し、パワー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は、業務上の必要性や、その言動の前後関係も含めて判断する必要がある点に、留意する必要があります。
- 事実確認が完了してはいても、当事者の状況や事案の性質に応じて、被害の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応しましょう。
- ハラスメントがあったのか、又はハラスメントに該当するか否かの認定に時間を置くのではなく、問題となっている言動が直ちに中止され、良好な就業環境を回復することが優先される必要があることは言うまでもありません。

## 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

#### 取組例

- 事案の内容や状況に応じ、以下の対応を行うこと。  
(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合)  
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。  
(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合)  
被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、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。
- 労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5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。

#### ポイント

- 被害者に対する適正な配慮の措置には、取組例のほか、職場におけるハラスメントにより休業を余儀なくされた場合等であってその労働者が希望する場合には、本人の状態に応じ、原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことも含まれます。

## 7 行為者に対する適正な措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。

#### 取組例

- 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。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。
- 労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5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。

#### ポイント

- ハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは話が広がるのを避けるため内密に処理しようとするたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。
- 適正な解決のためには、相談の段階から、事業主が真摯に取り組み、行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが重要です。
- 行為者に対して懲戒規定に沿った処分を行うだけでなく、行為者の言動がなぜハラスメントに該当し、どのような問題があるのかを真に理解させることが大切です。

改めて職場における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。（セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置に協力を求めることも含まれます（※）。）  
なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかつた場合においても、同様の措置を講ずること。

※ 協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。

#### 取組例

- 職場におけるハラスメントを行ってほならない旨の事業主の方針及び職場における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、妊娠・出産や育児や介護に関する制度が利用できる旨（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害者への対応を行う場合）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、配付等すること。
- 労働者に対して職場における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。

#### ポイント

- 職場におけるハラスメントに関する相談が寄せられた場合は、たとえハラスメント等が生じた事実が確認できなくても、これまでの防止対策に問題がなかつたかどうか再点検し、改めて周知を図りましょう。

### 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

職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関す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、こ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こと。

#### 取組例

- 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、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応すること。
- 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。
- 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、配付等すること。

#### ポイント

- 職場におけるハラスメントの事実についての個人情報、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知し、労働者が安心して相談できるようなする必要があります。

### 10 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

労働者が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、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、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったこと又は都道府県労働局からの調停会議への出頭求めに応じたこと（以下「ハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

#### 取組例

- 就業規則その他の職場における規程規律等を定めた文書に、労働者が職場におけるハラスメントの相談等を理由として、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。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報啓発のための資料等に、労働者がハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配付すること。

#### ポイント

- 労働者が実質的にハラスメントの相談等をしやすいようにするために、ハラスメントの相談等を理由とする不利益な取扱いされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。
- 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置の周知に併せて、これらについても周知することが望ましいでしょう。



### 「相談等を理由とした不利益取扱い禁止」について（P2、9、10 参照）

今般改正された労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においては、労働者がハラスメントについて相談を行ったこと又は事業主による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いが、法律上も禁止をされました。事業主は、労働者からの「自身がハラスメント被害で困っている」、「職場でハラスメントが起こっている」等の相談に対して誠実に対応し、不利益な取扱いを行うてはなりません（※）。これは、労働施策総合推進法におけるパワーハラスメントの雇用管理上の措置を講じることが努力義務である中小事業主の場合でも同様です。

また、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元のみならず、派遣先も、派遣労働者が相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、不利益な取扱いを行ってはなりません。派遣先は、派遣元と協力しつつ、誠実に対応を行いましょ。

- ※ 言動を直接受けた労働者だけでなく、それを把握した周囲の労働者らの相談も対象です。

## 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

### 11

#### 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

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となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置を講ずること。（派遣労働者については派遣元事業主に限る）

#### 取組例

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- 業務の点検を行い、業務の効率化などを行うこと。

#### ポイント

- ハラスメントの発生の原因や背景となり得る否定的な言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわり等の体調不良のため業務の提供ができないことや、労働能力が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することがあります。
- 例えば、育児休業取得者の業務について、業務量の調整をすることなく、特定の労働者にそのまま負わせることは、育児休業取得者への不満につながり、休業後の円滑な職場復帰に影響を与えハラスメントが発生することにもなりかねません。

## 職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組

事業主は、職場におけるハラスメントを防止するため、次の取組を行うことが望ましいものです。

### <望ましい取組>

#### (1) 各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはそれぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談について一元的に対応することのできる体制を整備すること。

#### 取組例

- 相談窓口で受け付けることのできる相談として、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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等も明示すること。
- すでに設置されているセクシュアルハラスメントの相談窓口が、パワーハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等の相談窓口を兼ねることとし、全ての労働者に周知すること。

#### (2) 職場におけ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取組

##### <パワーハラスメント>

職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うことや適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。

#### 取組例

(コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組)

- 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。
- 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。

(職場環境の改善のための取組)

- 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・精神的負荷を強いいる職場環境や組織風土を改善すること。

##### <妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるとい知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等にに応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発すること。（育児休業等に関するハラスメントについては、派遣労働者については派遣元事業主に限る）

#### (3) 労働者や労働組合等の参画

- 雇管理上の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の確かな把握や必要な見直しの検討等に努めること。（労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の活用なども考えられます）



## 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

- 労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定(P18参照)の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動のみならず、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。
- こうした事業主・労働者の責務の趣旨も踏まえれば、事業主は、**その雇用する労働者以外の者（\*）に対する言動についても、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を遂行しましょう。**
  - \* 取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行っている者、教育実習生等）

### <望ましい取組>

- (1) 雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- (2) これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、Vの雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切に対応を行うよう努めること。

### ポイント

- (2)の「Vの雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ」とは、Vに記載された予防から再発防止に至る一連の雇用管理上の措置全体を参考にするという趣旨です。
- 特に、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行っていないものであり、厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等も含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。
- 採用内定者に関しては、裁判例では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、採用内定通知のほかに労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていない事案において、採用内定通知により、始期付きの解約権を留保した労働契約が成立するとされています。このため、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者についても、雇用管理上の措置や相談等を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止の対象となり、採用内定取消しは不利益な取扱いに含まれます。

## 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合）において、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（騒音、脅迫、ひどい罵言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を書されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましいものです。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられます。

### <望ましい取組>

#### (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- Vの3及び4（P24）の取組例も参考にしつつ、以下の取組を行うこと。
  - ① 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
  - ② ①の相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- 併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

#### (2) 被害者の配慮のための取組

- 相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うこと。

### 取組例

- 事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルズ不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

#### (3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

- 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への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うこと。

### ポイント

- 事業主は、自らの雇用する労働者への安全配慮の観点からも、取引先等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為によりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、**上記の望ましい取組について積極的に対応をいしましょう。**
- 業種・業態等によりその被害の実態や業務の特性等も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられます。

## VIII 対応例

- ハラスメント対策は、制度をつくらただけで完成するものではありません。また、有効な対策は会社ごとに異なるものであり、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえて対策を充実させる努力を続けましょう。
- 周知・啓発は、一度行えば良いというものではありません。
  - ・定期的に研修を実施する
  - ・管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する
  - ・正規雇用労働者だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者などの非正規雇用労働者も対象に含めて研修を実施する
  - ・新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施する
- 社内ネットワーク上に周知文書を掲載する例も見られますが、掲載されていますが、労働者から知らないとということであれは周知しているとは言えません。掲載や更新の都度、その旨をメール等で全労働者に周知することが必要です。
- また、社内アンケートなどで労働者の意識やハラスメントの実態を把握したり、社内の対策について意見を聞くことは、職場におけるハラスメントの未然防止や働きやすい職場環境の整備に役立ちます。

### 例1 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定める例

#### <就業規則の規定>

第〇条 職場におけるハラスメントの禁止  
パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(以下「職場におけるハラスメント」という)を防止するために従業員が遵守するべき事項を定める。

#### <詳細について定めた別規定>

##### (目的)

- 第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(以下「職場におけるハラスメント」という)を防止するために従業員が遵守するべき事項を定める。
- なお、この規定だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。
- (パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義)
- 第2条 パワー・ハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することを含む。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しない。
- 2 セクシュアル・ハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。
- 3 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となつた被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害したすべての従業員を含むものとする。
- 4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動に関するハラスメントを指すこと並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員が就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。
- 5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

##### (禁止行為)

- 第3条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。
- 2 パワー・ハラスメント(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)
- ①殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
  - ②人格を否定するような言動をするなどの精神的攻撃
  - ③自身の意に任ぜられない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
  - ④長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求

- ⑤管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

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

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
  - ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
  - ③わさの流布
  - ④不必要な身体への接触
  - ⑤性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
  - ⑥交際・性的関係の強要
  - ⑦性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
  - ⑧その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(第2条第5項の要件を満たした以下のような行為)
- 言動
- ①部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する
  - ②部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
  - ③部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
  - ④部下又は同僚が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
  - ⑤部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- 5 部下である従業員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

##### (懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ①第3条第2項(①を除く。)、第3条第3項①から④まで⑤及び⑧及び第4項の行為を行った場合  
就業規則第7条第1項①から④まで⑤及び⑧に定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- ②前号の行為が再び及ぶ場合  
就業規則第7条第5項に定める懲戒解雇

##### (相談及び苦情への対応)

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

- 2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワー・ハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告し、報告に基づき人事部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いが行わない。

##### (再発防止の義務)

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

##### (その他)

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

附則 本規定は令和〇年〇月〇日より実施する。

(注) 就業規則等に定めた事項以外にも、相談窓口を設置し、相談窓口担当者について周知するとともに、妊娠・出産・育児休業等に関する制度が利用できることについて、別途定めたうえで周知する必要があります。

また、妊娠・出産等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となり得ることがあることから、このような言動を行わないよう注意することにより、周知する必要があります。

## 例2 就業規則に明記されていない事項をリーフレットなどで周知する例

就業規則の懲戒規定が定められておらず、その中で職場におけるハラスメントに該当するよう行為が行われた場合の対処方針・内容などがすでに読み込めるものとなっている場合には、職場におけるハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、リーフレット、社内報、社内ホームページなどで周知することによって措置を講じたこととなります。

### 第○章 服務規律

第○条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人身権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行・脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び叱咤辱等の行為
- ④～⑥ 略

### 第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、その状況により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 第○条(服務規律)①又は②により風紀を乱したとき
2. 従業員が次のいずれかに該当するときは、その状況により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
  - ① 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第○条(服務規律)③により風紀を乱したとき。

○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いた言動は、セクシュアルハラスメントの発生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原因や背景と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原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題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、無関係な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 わいせつ画像の閲覧・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 部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
  - 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・出産等したことに伴う嫌がらせ等
- 「就業規則第○条②他人の人身権を侵害したり、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、能力や経歴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 部下による妊娠・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

「就業規則第○条③暴行・脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び叱咤辱等の行為」とは次のとおりです。

- <パワー・ハラスメント>
- ⑭ 暴行・脅迫等身体的な攻撃
  - ⑮ 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>
- ⑯ 性的な関係の強要
  - ⑰ 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 など

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業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・出産等をされ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業者となり得ます。

相手の立場に立つて、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しょう。

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、処分される場合があります。

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)

### 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こっ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とは微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事業に対処します。

- 〇〇課 ○〇〇(内線○○、メールアドレス○○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。

制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに関係する部署と相談してください。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す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に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、本社人事課〇〇課、△△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。

### 例3 どのような言動がどのような処分に相当するかを記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、具体的なハラスメントの言動を列挙した上で、それらを懲戒の種類と対応させる形で定めています。

#### (懲戒の種類)

- 第V条 懲戒は次の区分により行う。
- ① けん責、始末書をとりに将来を戒める。
  - ② 減給、将来を戒め、賞金を減額する。ただし、1回の額が平均賞金の1日分の半額とし、総額が1箇月の給与総額の10分の1を限度とする。
  - ③ 出勤停止 7日を限度として、出勤を停止し、その間の賞金は支給しない。
  - ④ 降格、職位を解任若しくは下位等級へ降格する。
  - ⑤ 懲戒解雇 即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第○条に定める解雇予告手当を支給しない。

#### (懲戒の事由)

- 第△条 次のいずれか該当するときは、その状況により、けん責又は減給に処する。
- ①～⑤ 略
  - ④ 職場内において、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害する行為を行ったとき。
  - ⑤ 職場内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。
- 2 次のいずれか該当するときは、その状況により、減給又は出勤停止に処する。
- ① 前項の行為が再度に及んだ者又はその状況が悪質と認められたとき。
  - ②～⑥ 略
  - ⑦ 職場内において、性的な言動において、他人の業務に支障を与えたとき。
  - ⑧ 職場内において、部下の妊娠、出産、育児休業等に関して、解雇その他不利益な取扱いを示唆したとき。
- 3 次のいずれか該当するときは、その状況により、論旨解雇又は懲戒解雇とする。
- ① 前項の行為が再度に及んだ者又はその状況が悪質と認められたとき。
  - ②～⑥ 略
  - ⑦ 暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。
  - ⑧ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

### 例4 処分に当たっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、職場のハラスメントも含まれること並びに懲戒処分に当たったことの判断要素を明らかにし、これをパンフレットなどで周知することで措置を講じたこととなります。

なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、行為者の改後の程度などが考えられます。

#### 第○条 懲戒事由

- 社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その状況により、けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。
- ① 不正・不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき
  - ② 法令、就業規則、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき
  - ③ 他人に対して明らかに達成が不可能な職務を一方的に与える、業務に必要なことを強制的に行わせる行為を行ったとき
  - ④ 他人に対して不法に辞職を強要する行為はこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき
  - ⑤ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
  - ⑥ その他の各号に準ずる不適切な行為を行ったとき
- 2 社員がパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行った場合、前項①～⑥の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。
- ① 行為の真の態様(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

### 例5 管理職の理解を深めるため妊娠・出産・育児休業等で利用できる制度をパンフレットで周知した例

※ 自社の育児休業の取得条件や部署名を記入して配付してください。

#### 管理職のみさんへ

私たちの職場で働く社員は、性別に関わらず、また正社員以外の方々も含めて大切な戦力です。パートや契約社員の方々も妊娠・出産や育児を理由に退職することなく、仕事を続けていくことが期待されています。しかし、「妊娠したら辞めなければならぬのではないか」「自分は社員ではないので、産休はとれないのではないか」「男性だから育児休業は認められないだろう」と思い込んでいる社員がいるかもしれません。部下のこのような不安を解消し、安心して出産や育児を行ってほしい、大切な戦力として職場に復帰して再び活躍していただくためには、管理職のみさんの役割が重要です。

また、もしも社員の方が、残念ながら退職を選ばれた場合であっても、当社に良くない印象をもたず、辞められては今後大きな問題となります。「この会社に参加してくれた」と思っていたら、管理職の皆さんは、きめ細やかな対応をよりしるしくお願います。皆さぬが社員の方から「妊娠した」「子どもが生まれた」と聞いた時は、このパンフレットを参考にしてください。派遣社員の方についても、ほとんどの制度が対象となりますが、事情により異なる場合もありますので、そのつど人事総務担当部署にご相談してください。

#### 担当部署 ( )

#### 〈管理職として行っていただきたいこと〉

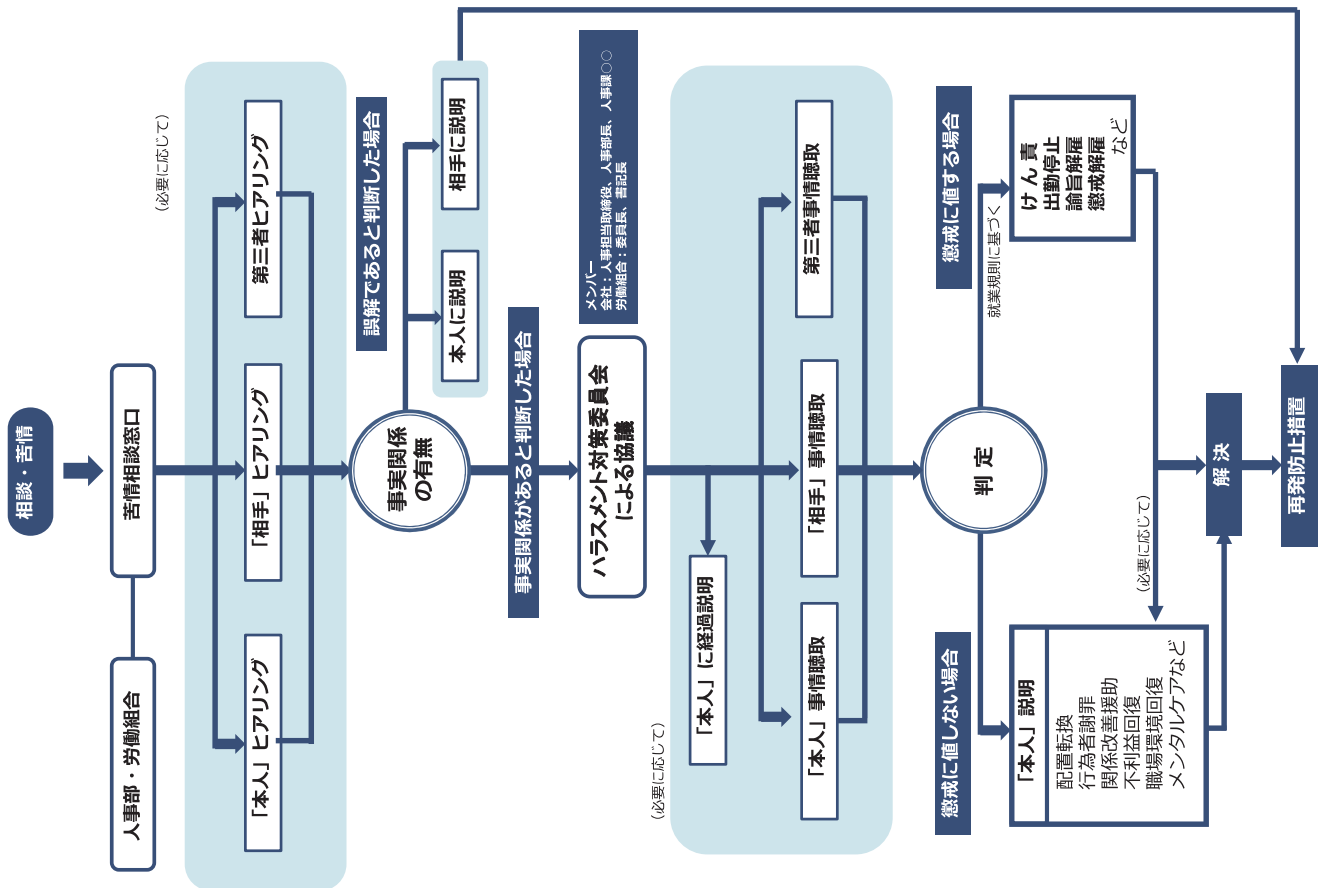
- まずは、労働者の意向を確認  
妊娠した労働者、配偶者が妊娠・出産した労働者には、「おめでとうございます。」「体調はどうかですか?」の言葉を忘れずに。
- 妊娠・出産期、育児期に利用できる社内制度の説明
- 今後の働き方についての考えを聞く  
管理職から「育児を取得すべき」「退職して育児に専念すべき」といった、自分の考えを押しつけるような言い方をしてはけません。

妊娠・出産・育児と仕事の両立に関する主な制度内容はこちらです。

妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置	育児中の男女労働者が利用できる制度や措置
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 産前休業、産後休業 産前は出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前から、産後は出産の翌日から原則8週間です。</li> <li>◆ 難易業務転換 妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。請求があった時は人事部に相談して下さい。</li> <li>◆ 母性健康管理措置 妊娠中・出産後の女性が医師の保健指導・妊婦健診を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。医師等による指導事項が出された場合は対応しなければなりませんので、人事部に相談して下さい。</li> <li>◆ 危険有害業務の就業制限 妊娠中・出産後の女性等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせるとはできません。(重労働をもつ業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務など。詳しくは人事部に相談して下さい。)</li> <li>◆ 育児時間 子どもが1歳未満の女性は、1日2回各々30分の育児時間を請求できます。</li> <li>◆ 時間外、休日労働、残業の制限、変形労働時間制の適用制限 妊娠中・出産後の女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業務をさせません。また、変形労働時間制がとられる場合は、当該女性が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 育児休業 育児休業は、原則として子の1歳の誕生日の前日までですが、一定の場合延長もできます。(詳しくは就業規則第●条)</li> <li>◆ 育児短時間勤務 3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度があります。(詳しくは就業規則第●条)</li> <li>◆ 子の看護休暇 小学校就学前までの子を養育する従業員は、病気やけがを伴った子の看護を行うためや、子予防接種又は健康診断を受けさせるために、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日未満、2人以上であれば年に10日未満、1時間単位で子の看護休暇が利用できます。</li> <li>◆ 所定外労働の制限 3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員に残業させることはできません。</li> </ul>

介護のための制度や措置もあります。妊娠中や育児のための制度や措置の利用の場合と同様に適切に対応してください。

◆ 介護休業 ◆ 介護短時間勤務 ◆ 介護休暇 ◆ 所定外労働の制限 など



IX 関連条文、指針

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（抄）

(昭和41年法律第132号)  
(令和2年6月1日施行時点)  
パワーハラスメントに関する改正部分の抜粋（令和2年6月1日施行時点）

- 第八章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等（雇用上の措置等）
- 第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の利益な取扱いをしてはならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。
- 5 厚生労働大臣は、指針を定めるときは、適時なく、これを公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

- (国、事業主及び労働者の責務)
- 第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 5 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

- (紛争の解決の促進に関する特例)
- 第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四條、第五條及び第十二條から第十九條までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めることによる。

- (紛争の解決の援助)
- 第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができ、
- 2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

- (調停の委任)
- 第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六條第一項の紛争調停委員会に調停を行わせるものとする。
- 2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

- (調停)
- 第三十条の七 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九條から第二十六條までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九條第一項中「前条第一項」とあるのは、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八條第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十条の四」と読み替へるものとする。

- (厚生労働省令への委任)
- 第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

- 第十章 雑則
- (助言、指導及び勧告並びに公表)
- 第三十一条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができ、
- 2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項（第三十条の五第五項及び第三十条の六第六項）において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。）の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

- (資料の提出の要求等)
- 第三十五条 厚生労働大臣は、この法律（第二十七條第一項、第二十八條第一項並びに第三十条の二第二項及び第三項を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(報告の請求)  
第三十六條 厚生労働大臣は、事業主から第三十條の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

2 (略)

(権限の委任)  
第三十七條 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 (略)

(適用除外)  
第三十八條の二 第六條から第九條まで、第六章(第二十七條を除く。)、第三十條の四から第三十條の八まで、第三十三條第一項(第八章の規定の施行に関するものに限る。)、及び第二項並びに第三十六條第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第三十條の二及び第三十條の三の規定は一般職の国家公務員(行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二條第二号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)第一條に規定する国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第二條第五項に規定する職員については、適用しない。

(罰則)  
第四十一條 第三十六條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

●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)  
(令和2年6月1日適用時点)

1 はじめに

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号、以下「法」という。)、第30條の2第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること(以下「職場におけるパワーハラスメント」という。))のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であつて、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、④から⑥までの要素を全て満たすものをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であつても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

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

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

(4) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たつて、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 職場上の地位が上位の者による言動
  - ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
  - ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
- (5) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
  - ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
  - ・ 業務を遂行するための手段として不適當な言動
  - ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動
- この判断に当たつては、様々な要素(当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等)を総合的に考慮することが適當である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。
- (6) 「労働者の就業環境が害される」とは、当該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つたため、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目指す。
- この判断に当たつては、「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當である。

7) 職場におけるパワー・ハラズメントは、①の①から③までの要素を全て満たすものをい、(客観的にみて、業務上必要かつ相  
当な範囲で該当性を適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラズメントには該当しない。) 個別の事案に  
ついてその該当性を判断する場合は、職場におけるパワー・ハラズメントに該当することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身  
体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者(以下  
「相談者」という。)の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の  
双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらにおける十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。  
職場におけるパワー・ハラズメントの状況は多岐に多岐であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからハまでのものがあ  
り、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワー・ハラズメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、  
次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること。また、次の例は限定列举ではないことに十分留意  
し、4)2)におけるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行う以下にすることが必要である。  
なお、職場におけるパワー・ハラズメントに該当すると考えられる例については、行為者と当該言動を受ける労働者の  
関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおり、越境的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ 身体的な攻撃(暴行・侮辱)

- (4) 該当すると考えられる例
  - ① 殴打、足蹴りを行うこと。
  - ② 相手し、物を投げつけること。
  - (6) 該当しないと考えられる例
    - 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)

ロ 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

- (4) 該当すると考えられる例
  - 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ことを含む。
  - ② 業務の遂行に関する必要以上長時間わたる厳しい叱責を繰り返すこと。
  - ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。
  - ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。

(6) 該当しないと考えられる例

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注  
意をすること。
- ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすこ  
と。

ハ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

- (4) 該当すると考えられる例
  - ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりするこ  
と。
  - ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

(6) 該当しないと考えられる例

- ① 新規に採用した労働者を育成するために長期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。
- ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な  
研修を受けさせること。

ニ 過大な要求(業務上明らかに不必要なことで遂行不可能なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)

- (4) 該当すると考えられる例
  - ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
  - ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかつたこ  
とに対し厳しく叱責すること。

(6) 該当しないと考えられる例

- ① 労働者に業務とは関係のない私的用途の処理を強制的に行わせること。
- ② 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。
- ③ 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。  
(4) 該当すると考えられる例
  - ① 管理職である労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。
  - ② 気に入らない労働者を選ばないこと。

ホ 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れし程度の低い仕事を命ずることや仕事を与えないこと)

- (4) 該当すると考えられる例
  - ① 労働者の能力に照して、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。
  - ② 個々の侵害(私的)に過度に立ち入ること

ヘ 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。

① 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して他の労働者  
に露すること。

(6) 該当しないと考えられる例

- ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。
- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲  
で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。  
この点、プライバシー保護の観点から、ヘ(1)②のように機微な個人情報を露することのないよう、労働者に周  
知・啓発する等の措置を講じることが必要である。

### 3 事業主等の責務

#### (1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワー・ハラズ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・ハラズメントに起因する問題(以下「パワー・ハラズメント問題」という。)に対するその雇用する労働者の関  
心と理解を深めることともに、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項の広報し  
活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。なお、職場におけるパワー・ハラズメントに起因す  
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らずること、これらに伴う経済的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おいては、その役員)は、自らも、パワー・ハラズ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・ハラズメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対す  
る言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

### 4 事業主が職場における越境的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇管理上講ずべき措置の内容

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

#### (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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

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

#### イ 職場におけるパワー・ハラズメントの内容及び職場におけるパワー・ハラズメントを行ってはならない旨の方針を明確化

し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発してと認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワー・ハラズメントを行ってはなら  
ない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワー・ハラズメントの内容及びその発生の原因や背景を労働  
者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワー・ハラズメントの内容  
及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワー・ハラズ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。

#### ロ 職場におけるパワー・ハラズメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワー・ハラズメントを行って

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、講習を実施すること。

① 職場におけるパワー・ハラズメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規  
則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していることと認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワー・ハラズメントに係る言動を  
行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるパワー・ハラズ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。)に際し、適切に対応するために必要な体制の整備

の措置を講じなければならない。

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

(相談窓口をあらかじめ定めていることと認められる例)

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

#### ロ イの相談窓口の担当者(相談者)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・ハラズメントに該当するか否かを慎重に判断し、適切  
に相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働  
者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となつてパワー・ハラズメントが生じるおそれ  
がある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者)が適切に対応することができると認められる例)

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

5 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

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

- ① 職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置等）についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、「妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関するハラスメント）」、「妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関するハラスメント）」、「育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等）に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する。事業主は、例えば、セクシュアルハラスメントをいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることが想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることができる体制を整備することが望ましい。

- 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。
- ③ 事業主は、職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うことが望ましい。なお、取組を行うに当たっては、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ること、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。
- ④ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。
  - ① 日常的なコミュニケーションを取り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で研修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等の職場環境の改善のための取組を行うこと。（職場環境の改善のための取組例）
    - ① 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。
    - ② 業務主は、4の措置を講じた際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得るなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インタベンションを行っている若者の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配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合はあっては、その役員）自らも労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)の職場におけるパワーハラスメントを行ってほ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、これらの者が職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切に対応を行うように努めることが望ましい。

7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合はあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい罵言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、①及び②の取組を行うことが望ましい。また、③のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を被ることを防止する上で有効と考えられる。

- ① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってほならない旨を定め、労働者に周知・啓蒙すること。

- ① 啓蒙先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
- ② イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようなこと。

- ② 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

- ③ 被害者への配慮のための取組例

事業主は、相談に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人でも対応できない等の取組を行うこと。

- ④ 他の事業主が雇用する労働者等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

①及び②の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けられることを防止する上で、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態と異なる対応も考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

3 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

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

- ① 事業に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していること。
- ② 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、相談者の自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。
- ③ また、相談者と行為者との間で事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ④ 事業主は、第三者からも事実関係を聴取しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第30条の6に基づき調停の申請を行うことその他の中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
- ⑤ 法第30条の6に基づき調停その他の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。

- ⑥ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（措置を適正に行っていることと認められる例）
  - ① 事業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、被害者や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、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に基づき調停その他の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。
- ⑦ 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・啓蒙する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。（再発防止に向けた措置を講じていることと認められる例）
  - ① 職場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、配布すること。
  - ② 労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

- ④ ①から③までの措置を併せて講ずべき措置

①から③までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならぬ。

- ① 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向、性自認や性歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。（相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることと認められる例）
  - ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
  - ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
  - ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布すること。

- ④ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは求職者の権利の保護等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭を求めたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓蒙すること。

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

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓蒙すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布すること。



## 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(抄)

(昭和47年法律第113号)  
セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント部分の抜粋  
(令和2年6月1日施行時点)

### 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

#### 第一節 妊娠、妊娠、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

##### 第九条 (略)

- 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

#### 第二節 事業主の講ずべき措置等

##### 第十二条 事業主の性的な言動に起因する問題に関する雇用上の措置等

- 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上必要な措置を講じなければならない。
- 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、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければならない。
- 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項に「指針」という。)を定めるものとする。
- (略)

**(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)**  
第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他の当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他の国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の雇用のための措置を講ずるよう努めなければならない。

- 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置を講ずるよう努めなければならない。

##### (職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用上の措置等)

- 第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者の就業環境を害することのないよう、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上必要な措置を講じなければならない。
- 第十二条第二項の規定は、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場合について準用する。
- 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- (略)

##### (職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

- 第十二条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他の国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

##### (妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

- 第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第一百四十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するよう努めなければならない。
- 第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づき指導事項を守ることができるよう努めるため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。
- 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する国、事業主が講ずるよう努めなければならない。
- 厚生労働大臣は、前項の指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

##### (男女雇用機会均等推進者)

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるよう努めるために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

### 第三章 紛争の解決

#### 第一節 紛争の解決の援助等

##### (苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項(労働者の募集及び採用に係るものを除く。)に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする)を設け、当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

##### (紛争の解決の促進に関する特例)

第十四条 第五号から第七号まで、第九条、第十一号第一項及び第十二号第二項(第十一号の三第二項において準用する場合を含む。)、第十四条の三第三項、第十四号並びに第十三条第一項に定める事項についての紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百二十二号)第四条、第五条及び第十二号から第十九号までの規定は適用せず、次条から第二十七号までに定めるところによる。

##### (紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 第十四条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

### 第四節 調停

#### (調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六号第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)(調停を行つるものとする。

- 第十四条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

### (調停)

第十九条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

### 第四章 雑則

#### (報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

- 第十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
- 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

#### (公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五号から第七号まで、第九号第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項(第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。)、第十四条の三第一項、第十四条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わかつたときは、その旨を公表することができる。

#### (適用除外)

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九号並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員(行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二条第二号の職員を除く。)、裁判所職員工臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

### 第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## ●事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

(平成18年厚生労働省告示第615号)  
(最終改正、令和2年6月1日適用時点)  
(令和2年6月1日適用時点)

### 1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第11条第1項から第3項までに規定する事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第4項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

### 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対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られるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動によりなお、職場におけるセクシュアルハラスメントとは、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性的自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

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

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、労働者派遣指令令の下に労働させた派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項及び第11条の2第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

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

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 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、当該労働者を解雇すること。

ロ 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、当該労働者について不利益な配置転換をする。

ハ 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、当該労働者を解雇すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の發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であって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触つたため、当該労働者が苦痛に感じていること。

ロ 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に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事ができなくなること。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できなくなること。

### 3 事業主等の責務

#### (1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないこととその他の職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含み、②)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながる得ること、これらに伴う経営上の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つては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対して言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

#### (2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

### 4

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置の内容

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

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発  
事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をすることは、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発していることと認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づき言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、また、労働者に周知・啓発すること、社内報、パンフレット、社内メールや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セクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づき言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、また、労働者に周知・啓発すること、

② 社内報、パンフレット、社内メールや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セクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づき言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、また、労働者に周知・啓発すること、

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するたための研修・講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していることと認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について、厳正に対処する旨の方針を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

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

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

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できないこと、また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇するおそれがあること、また、相談窓口が現実に生じている場合だけなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であつて、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、放置すれば就業損害を訴えるおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となりセクシュアルハラスメントが生じると認められる例) (相談窓口の担当者が適切に対応することができると認めていることと認められる例)

① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じ、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と認めること。

② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応  
事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対応として、次の措置を講じなければならぬ。  
イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合）にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。  
（役員に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していることと認められる例）

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働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18条に基づき調停の申請を行うこと

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合において、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

① 事業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18条に基づき調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

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セクシュアル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。

ニ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。  
なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合）にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。（再発防止に向けた措置を講じていることと認められる例）

① 職場に向けたセクシュアルハラスメントを行うてはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。  
② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) ①から③までの措置と併せて講ずるべき措置  
①から③までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならぬ。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアル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。  
（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と認められる例）

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

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。社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、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若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上請すべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出訴の求めに応じたこと（以下「セクシュアルハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。（不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていることと認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントの相談等理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

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

## 5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合）にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に協力が必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

## 6 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

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

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント（事業主が職場における徳域的な関係を背景とした言動に起因する問題）に関する雇用管理上請すべき措置等についての指針（令和2年度厚生労働省告示第5号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するパワーハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関するパワーハラスメント）をいう。以下同じ。）をいう。また、就業規則（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するパワーハラスメント（子孫の養育又は家族の介護を行うい、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するパワーハラスメント」をいう。）その他のパワーハラスメントと複合的に生じることとも想定されることから、事業主は、例えば、パワーハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一体的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメント等も併せて受付けること。  
② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口がパワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

③ 事業主は、4の措置を講じる際、必要に応じて、労働者や労働組合等の参加を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その適用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参加を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

## 7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者、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、インフルエンサー等（その者が法人である場合）にあっては、その役員）自らも労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)(イ)の職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえ、4の措置も参考にして、必要に応じて適切な対応を行うよう努めることが望ましい。

## ●事業主が職場における妊娠、出産等に関する問題に起因する言動に起因して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

(平成28年厚生労働省告示第312号)  
(平成29年厚生労働省告示第6号)  
(最終改正：令和2年6月11日適用時点)

### 1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「法」といふ。）第11条の3第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したことから、出産したことから他の妊娠又は出産に関する事由において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号。以下「省令」といふ。）第2条の3で定めるもの（以下「妊娠、出産等」といふ。）に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること（以下「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」といふ。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、法第11条の3第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

### 2 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容

- (1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のものがある。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。
  - その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことからその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「状態への嫌がらせ型」といふ。）
  - (2) 「職場」とは、事業主が雇用する女性労働者が業務を遂行する場所を指し、当該女性労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該女性労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。
  - (3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。また、派遣労働者については、派遣事業主のみならず、労働者派遣の役務を提供する者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条の3第1項及び第11条の4第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務を提供する者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同等に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣事業主のみならず、労働者派遣の役務を提供する者もまた、当該者に派遣労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。
  - (4) 「制度等の利用ハラスメント」とは、具体的には、イ①から⑥までに掲げる制度又は措置（以下「制度等」といふ。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、口に掲げるものがあるが、口に掲げるものは限定的な取扱いを示唆することを含む。
- イ 制度等
  - ① 妊娠中及び産後の健康状態に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第2条の3第3号関係）
  - ② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則第2条の3第4号関係）
  - ③ 産前休業（均等則第2条の3第5号関係）
  - ④ 軽易な業務への転換（均等則第2条の3第6号関係）
  - ⑤ 変形労働時間制における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業務の制限（均等則第2条の3第7号関係）
  - ⑥ 育児時間（均等則第2条の3第8号関係）
- 典型的な例
  - ① 解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの女性労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。
  - ② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を拒否するもの
    - (イ) 女性労働者が、制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等をしていないよう言うこと。
    - (ロ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。
    - (ハ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
    - (ニ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
  - ③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

職場等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

職場等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

職場等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

(5) 「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑥までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等したこと」といふ。）に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、口に掲げるものがあるが、口に掲げるものは限定的な取扱いを示唆することを含む。

- イ 妊娠又は出産に関する事由
  - ① 妊娠したこと（均等則第2条の3第1号関係）
  - ② 出産したこと（均等則第2条の3第2号関係）
  - ③ 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の3第4号関係）
  - ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第2条の3第5号関係）
  - ⑤ 妊娠又は出産に起因する症状により労働の提供ができなかったこと若しくはできなかったこと又は労働能力が低下したことから（均等則第2条の3第9号関係）。なお、「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊娠補に生じる症状をいう。

### □ 典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの女性労働者が妊娠したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

② 妊娠中及び産後の健康状態に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第2条の3第3号関係）

③ 産前休業（均等則第2条の3第5号関係）

④ 軽易な業務への転換（均等則第2条の3第6号関係）

⑤ 変形労働時間制における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業務の制限（均等則第2条の3第7号関係）

⑥ 育児時間（均等則第2条の3第8号関係）

⑦ 解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの女性労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

⑧ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を拒否するもの

- (イ) 女性労働者が、制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等をしていないよう言うこと。
- (ロ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。
- (ハ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
- (ニ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

職場等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

職場等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

職場等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

職場等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

職場等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

職場等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用の請求等をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること等をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

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

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

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

ロ イの相談窓口の担当者、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できること。また、相談窓口に行われた際の受け止めなどその認識も配慮しながら、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実的に生じている場合であっても、その発生における適切な対応を行うこと。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、妊娠、出産等に関する否定的な言動が原因や背景となつて職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合が考えられる。

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

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

(3) 職場における妊娠、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  
事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応  
関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対応として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること

(事実に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していることと認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）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18条に基づき調停の申請を行うことその他中立的な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに対する配慮のための措置を適正に行つたこと。受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行つたこと。

(措置を適正に行つていることと認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。不届への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づき調停その他中立的な第三者機関の紛争解決案に従つた措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行つたこと。

(措置を適正に行つていることと認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する規定に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。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、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づき調停その他中立的な第三者機関の紛争解決案に従つた措置を行為者に対して講ずること。

二 改めて職場における妊娠、出産等に関する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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていることと認められる例)

- ① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者について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、配布すること。
- ② 労働者に対して職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を実施すること。

(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

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。）

なお、措置を講ずるに当たっては、

- (i) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの背景には妊娠、出産等に関する否定的な言動もあるが、当該言動等の要因の一つには、妊娠した労働者がつわりなどの体調不良のため労働の提供ができないことや労働能力が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
- (ii) 妊娠等した労働者の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと  
を怠りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと

(業務体制の整備など、必要な措置を講じておく必要があること)と認められる例)

① 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。

② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

(i)から(iii)までの措置を併せて講ずるべき措置

① 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該妊娠、出産等に関する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。

(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と認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布すること。

ロ 法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関して相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上請すべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出部の求めに応じたこと（以下「妊娠・出産等に関するハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

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

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

## 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（抄）

（平成3年法律第76号）  
育児休業等を理由とすする不利益取扱いの禁止及び育児休業等に関するハラスメントに関する部分の抜粋  
（令和2年6月1日施行時点）

### 第二章 育児休業

#### （育児休業の申出）

**第五条** 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者においては、次の各号のいずれにも該当するものに限られ、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合においては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

#### 2～7（略）

#### （不利益取扱いの禁止）

**第十条** 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### 第三章 介護休業

#### （介護休業の申出）

**第十一条** 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者においては、次の各号のいずれにも該当するものに限られ、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六ヶ月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合においては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

#### 2～4（略）

**第十四条** 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

### 第四章 子の看護休暇

#### （子の看護休暇の申出）

**第十六条** 二 小学校就学級の始期に達するまでの子の子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（その養育する小学校就学級の始期に達するまでの子が二人以上の場合においては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話をを行うための休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

#### 2～4（略）

**第十七条** 第十条の規定は、子の看護休暇について準用する。

### 第五章 介護休暇

#### （介護休暇の申出）

**第十八条** 五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合においては、十労働日）を限度として、当該世話をを行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

#### 2～4（略）

**第十九条** 第十条の規定は、第十八条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

### 第六章 所定外労働の制限

**第十六条** 八 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするこについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

#### 2～5（略）

**第十六条** 十 事業主は、労働者が第十六条の八第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十六条の八第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかつたことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### 第七章 時間外労働の制限

**第十七条** 七 事業主は、労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学級の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするこについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

#### 2～5（略）

## 5 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

- ① 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。
  - (1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントは、育児休業等に関するハラスメントは、育児休業又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省令第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメントをいう。）、セクシュアルハラスメント（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省令第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメントをいう。以下同じ。）、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省令第5号）に規定する「職場におけるパワーハラスメントをいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることとも関連されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

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

② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

- (2) 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じた適切な業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましい。

① 社内報、インフラネット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じた適切な業務を遂行していくという意識を持つこと等を、周知・啓発すること。

② 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じた適切な業務を遂行していくという意識を持つこと等を、人事部門等から妊娠等した労働者に周知・啓発すること。

(3) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

## 6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者（他の労働者（他の労働者が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターステ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に注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合においては、その役員）自らも労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の労働者以外の者（他の労働者が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考しつつ、必要に応じて適切な対応を行うよう努めることが望ましい。

**第十八条** 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超え労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかつたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### 第八章 深夜業の制限

**第十九条** 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条及び第二十條の二において「深夜」という。）において引き続き雇用されてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を養育することができると認められる労働者として厚生労働省令で定める労働者
- 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

#### 2 ～ 5（略）

**第二十条**の二 事業主は、労働者が第十九条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかつたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### 第九章 事業主が講ずべき措置等

##### （所定労働時間の短縮措置等）

**第二十一条** 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であつていないもの（一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつづつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第一項第三号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるものほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

**第二十二条** 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であつてその二歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき育児休業等に関する制度に基づき当該子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第二十一条第二号の二において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつづつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第二項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

#### 4（略）

**第二十三条**の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### （職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用上の措置等）

**第二十五条** 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動による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。

- 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### （職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

**第二十五条**の二 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 事業主は、育児休業等関係言動問題に関する労働者の関心と理解を深めることと、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うことと、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

#### （指針）

**第二十八条** 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

#### （職業家庭両立推進者）

**第二十九条** 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

#### 第十一章 紛争の解決

##### 第一節 紛争の解決の援助等

##### （苦情の自主的解決）

**第五十二条**の二 事業主は、第二章から第八章まで、第二十三条、第二十三条の二及び第二十六条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

##### （紛争の解決の促進に関する特例）

**第五十二条**の三 第二十五条に定める事項及び前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百二十二号）第四條、第五條及び第十二條から第十九條までの規定は適用せず、次条から第五十二条の六までに定めるところによる。

##### （紛争の解決の援助）

**第五十二条**の四 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

#### 第二節 調停

##### （調停の委任）

**第五十二条**の五 都道府県労働局長は、第五十二条の三に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六條第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

- 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

#### （調停）

**第五十二条**の六 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九條から第二十一条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九條第一項（前条第一項）とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十条中あるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の三」と読み替へるものとする。

#### 第十二章 雑則

##### （報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

**第五十六条** 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

#### （公衆）

**第五十六条**の二 厚生労働大臣は、第六條第一項（第十二條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項において準用する場合を含む。）、第十條（第十六條、第十六條の四及び第十六條の七において準用する場合を含む。）、第十二條第一項、第十六條の三第一項、第十六條の八第一項（第十六條の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六條の十、第十七條第一項（第十八條第一項において準用する場合を含む。）、第十八條の二、第十九條第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条第一項若しくは第二十二條の四第二項及び第二十五条の五第二項において準用する場合を含む。）又は第二十六条の規定に違反している事業主に對し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

##### （権限の委任）

**第五十八条** この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

##### （公務員に関する特例）

**第六十一条** 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六條、第五十六條の二、前条、次条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に關しては、適用しない。

#### 2 ～ 38（略）

#### 第十三章 罰則

**第六十六条** 第五十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## ●子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（抄）

（平成21年厚生労働省告示第509号）  
（平成21年厚生労働省告示第6号）  
（最終改正：令和2年6月1日適用開始）

### 第2 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るべき事項

#### 14 法第25条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要措置等を講ずるに当たっての事項

法第25条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」という。）第76条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容  
イ 職場における育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがあること。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づき言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。ロ「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、「職場」に含まれること。

ハ「労働者」とは、いわゆる正社員労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等のいわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する男女の労働者の全てをいうこと。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の3の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第25条及び第25条の2第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、(イ)の配属及び(3)の措置の措置を講ずることが必要であること。なお、法第25条第2項、第52条の4第2項及び第52条の5第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、労働者派遣事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒否等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行うことはならないこと。

二 イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的に(1)から(4)までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(1)に掲げるものがあるが、(1)に掲げるものは法定列举ではないことに留意が必要であること。

(1) 制度等

- ① 育児休業（則第76条第1号関係）
- ② 介護休業（則第76条第2号関係）
- ③ 子の看護休暇（則第76条第3号関係）
- ④ 介護休暇（則第76条第4号関係）
- ⑤ 所定外労働の制限（則第76条第5号関係）
- ⑥ 時間外労働の制限（則第76条第6号関係）
- ⑦ 深夜業の制限（則第76条第7号関係）
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第8号関係）
- ⑨ 妊産婦特別変更の措置（則第76条第9号関係）
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第10号関係）

(1) 典型的な例

- ① 解雇その他の不利益な取扱い（法第16条、法第16条の4及び第16条の7において運用する場合を含む。）
- ② 第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2に規定する解雇その他の不利益な取扱いをいう（以下同じ。）を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆すること。

② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用の申出等又は制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるもの  
客観的にみて、言動を受けた労働者又は制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。

ただし、労働者の事情やキャリアアープを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと。

(1) 労働者が制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を撤回しないよう言うこと。

(2) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を取り下げよう言うこと。

(3) 労働者が制度等の利用の申出等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

(4) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取り下げを促すよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をすることを  
客観的にみて、言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じうる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の苦悶が生じようとするものが該当すること。

労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること）を行う（以下同じ。）をすること（当該労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

### (2) 事業主等の責務

#### イ 事業主の責務

法第25条の2第2項の規定により、事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってばならないこと（以下「ハラスメント」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ことにも、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。）において同じ。）に対する言動に必要に注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、職の講ずる回条第1項の広範な啓発活動、啓発活動その他の措置に協力するよう努めなければならない。なお、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながる得ること、これらに伴う経済的な損失等が考えられること。

また、事業主（その者が法人である場合）は、自らも、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこと。

法第25条の2第4項の規定により、労働者は、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うことにも、事業主の講ずる(3)の措置に協力するように努めなければならないこと。

(3) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容  
事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上の措置を講じなければならないこと。なお、事業主が行う育児休業等に関する不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第10条、法第16条、第16条の4及び第16条の7において運用する場合を含む。）第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イ 事業主の方針等の明確化及びその周知、啓発  
事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならないこと。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要であること。その際、職場における育児休業等に関するハラスメントの発生や背景には、(1)育児休業等に関する不利益な言動（他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動（当該労働者に直接行わない言動も含む。）、をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻発し得ること、(2)制度等の利用又は制度等の利用の申出等をしにくい職場風土や、(3)制度等の利用ができたこと、職場における周知が十分であることなども考慮されること。そのため、これを解消していくことが職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果も高める上で重要であることに留意することが必要であること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容（以下「ハラスメント」という。）及び育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの内容（以下「ハラスメント」という。）及び育児休業等（以下「事業主の方針」という。）並びに制度等の利用ができた旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) 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ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨について記載し、配布等すること。

(3) ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨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。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る職務規律等については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における職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。

(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ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨について記載し、配布等すること。

(3) ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨を労働者に対して周知・啓発するたための研修、講習等を実施すること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る職務規律等については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における職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。

(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ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨について記載し、配布等すること。

(3) ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨を労働者に対して周知・啓発するたための研修、講習等を実施すること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る職務規律等については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における職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。

(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ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨について記載し、配布等すること。

(3) ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨を労働者に対して周知・啓発するたための研修、講習等を実施すること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る職務規律等については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における職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。

(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ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨について記載し、配布等すること。

(3) ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができた旨を労働者に対して周知・啓発するたための研修、講習等を実施すること。



□ 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備  
事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備  
の措置を講じなければならないこと。  
(4) 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。  
（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者あらかじめ定めるところ。
- 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。

(5) (4)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、被害を受けた労働者が委縮するなどの相談を講ず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影響を受けなく、その認識にも配慮しながら、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するおそれがある場合等であっても、広く相談に対応し、適切に対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、職場における育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景となつて職場における育児休業等に関するハラスメントが生じ、おそれがある場合等が考えられること。

- （相談窓口の担当者）が適切に対応することができるとしていることと認められる例）
- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者として連携を図ることができるとすること。
  - ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
  - ③ 相談窓口の担当者に関するハラスメントに場合の対応についての研修を行うこと。

八 職場における育児休業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  
事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対応として、次の措置を講じなければならないこと。

- (1) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（相談窓口の担当者）人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）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対応すること。

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52条の5に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委任すること。

(4)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていることと認められる例）

- ① 事業の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者として行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、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52条の5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。

(4)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていることと認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における育児休業等に関する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。並びに、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、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 法第52条の5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。  
(2) 改めて職場における育児休業等に関する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、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていることと認められる例）

- ① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場における育児休業等に関する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。

## 二

職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置  
事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならないこと（派遣労働者にあっては、派遣元事業主に限る。）

なお、措置を講ずるに当たっては、

- (i) 職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の1つには、労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労働提供ができないこと等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること

(ii) 労働者の側においても、制度等の利用ができることと知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくこと意識を持つこと  
（業務体制の整備など、必要な措置を講じていることと認められる例）

- ① 制度等の利用を行う労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

イからニまでの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならないこと。

- (4) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該育児休業等に関する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。

（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と認められる例）

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

(4) 法第25条第2項、第52条の4第2項及び第52条の5第2項の規定を踏まえ、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上請すべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の求めに応じたこと（以下「労働者等に関するハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

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

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、労働者が職場における育児休業等に関する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したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

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

▶ 職場におけるセクシュアルハラスメント  
▶ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

に関するご相談は、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

[開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

▶ パワーハラスメントに関するご相談は、お近くの総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページ(https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html)で検索してください。受付時間は労働局によって異なります。

Table with 10 columns: 労働局名, 雇用環境・均等部(室), 電話番号, 総合労働相談コーナー, 電話番号, 労働局名, 雇用環境・均等部(室), 電話番号, 総合労働相談コーナー, 電話番号

(4) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容  
事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、(3)の措置に加え、次の取組を行うことが望ましいこと。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント(事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題)と併せて、セクシュアルハラスメント(事業主が職場における性的な言動に起因する問題)として雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメントをいう。以下同じ。）」(パワーハラスメント(事業主が職場における肉体的な関係や背景とした言動に起因する問題)に関する指針)と併せて、指針(令和2年厚生労働省告示第5号)に規定する「職場におけるパワーハラスメントをいう。）」その他のハラスメントと一体的に、職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)  
① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における育児休業等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。

② 職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者の側において、制度等の利用ができていくという意識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に留意すること(派遣労働者については、派遣元事業主に限る。)

(制度等の利用の例)  
① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者の側においても、制度等の利用ができていくという意識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に留意すること。  
② 労働者の側においても、制度等の利用ができていくという意識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に留意すること(派遣労働者については、派遣元事業主に限る。)

③ 事業主は、(3)の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直し等の検討等に努めることが重要であること。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

事 務 連 絡

平成 31 年 4 月 10 日

都道府県  
各 指定都市 介護保険担当主管課(室) 御中  
中 核 市

厚生労働省老健局振興課

「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」について

介護保険行政の推進につきましては、日頃よりご尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

今般、平成 30 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業（介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業（実施団体：株式会社 三菱総合研究所））において、有識者で構成される検討委員会での議論を踏まえ、標記の介護事業者向けのマニュアルが作成されました。

各都道府県等におかれましては、本マニュアルについて、貴管内の介護事業者、市町村、関係団体、関係機関等に対して周知いただくなど、介護事業者において、介護現場におけるハラスメント対策が進むようご協力をお願いいたします。

なお、本調査研究事業の報告書は以下の実施団体のウェブサイトに掲載されておりますので、あわせてご参照下さい。

[https://www.mri.co.jp/project\\_related/roujinhoken/index.html](https://www.mri.co.jp/project_related/roujinhoken/index.html)

**【担当】**

厚生労働省老健局振興課基準第一係

TEL : 03-5253-1111 (内線 3983)

はじめに	1
(1) 背景	1
(2) 目的	1
(3) マニュアルの使い方	1
(4) 本マニュアルにおける用語の使い方	2
(5) マニュアルの作成方法等	4
1. 介護現場における利用者や家族等によるハラスメントの実態	5
1. 1 ハラスメントの実態とその影響	5
(1) ハラスメントによる職員への影響	5
(2) ハラスメントによる職員への影響	6
(3) ハラスメントの発生要因や取り組みに向けた課題について	7
1. 2 ハラスメントに関する介護事業者としての把握状況	8
(1) 介護事業者による把握状況	8
(2) 介護事業者におけるハラスメントへの対応	9
(3) 労働団体や事業者団体の取り組み	10
1. 3 職員から見たハラスメントの対応として必要な取り組み	11
2. 介護現場におけるハラスメント対策の必要性等	12
(1) ハラスメント対策の必要性	12
(2) ハラスメント対策の基本的な考え方	12
3. ハラスメント対応として事業者が具体的に取り組むべきこと	13
(1) 事業者自身として取り組むべきこと	13
(2) 職員に対して取り組むべきこと	20
(3) 関係者との連携に向けて取り組むべきこと	23
おわりに	23
参考1：ハラスメント予防や対応のための職員のチェック項目	24
参考2：介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業実施調査の概要	26
参考3：介護現場におけるハラスメントに関連する参考文献等	27

## 介護現場におけるハラスメント対策マニュアル

平成31(2019)年3月

株式会社 三菱総合研究所

## はじめに

### (1) 背景

今後の日本社会のさらなる高齢化に対応するため、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」の構築に向け、重要な基盤の一つである介護人材を安定的に確保し、介護職員が安心して働くことのできる職場環境・労働環境を整えることが必要不可欠です。

しかし、近年、介護現場では、利用者や家族等による介護職員への身体的暴力や精神的暴力、セクシュアルハラスメントなどが少なからず発生していることが様々な調査で明らかになっています。

これは、介護サービスは直接的な対人サービスが多く、利用者宅への単身の訪問や利用者への身体への接触も多いこと、職員の女性の割合が高いこと、生活の質や健康に直接関係するサービスであり安易に中止できないこと等と関連があると考えられます。

平成 29 年度には、全産業を対象とした、主に職場における上司、同僚等によるハラスメントについて「職場におけるハラスメント対策マニュアル」(厚生労働省 平成 29 年 9 月)及び「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」(厚生労働省 平成 30 年 3 月)が公表されていますが、利用者・家族等からのハラスメント対策については職場におけるハラスメントとは異なる課題として取り組む必要があります。

ハラスメントは介護職員への影響だけでなく、利用者自身の継続的で円滑な介護サービス利用の支障にもなり得ます。

そこで、このたび、介護現場における利用者や家族等からのハラスメントの実態を調査するとともに、介護職員が安心して働くことができるハラスメントのない労働環境を構築するためのハラスメント対策マニュアルを作成することとしました。

### (2) 目的

本マニュアルは、介護現場における利用者や家族等によるハラスメントの実態を伝えるとともに、事業者として取り組むべき対策などを示すことにより、介護現場で働く職員の安全を確保し、安心して働き続けられる労働環境を築くための一助となること、ひいては人材の確保・定着につながることを目的としています。

### (3) マニュアルの使い方

#### 【本マニュアルの対象】

本マニュアルは、主に、介護事業者（事業主・管理者）、その他介護事業の関係者を対象に作成しています。

#### 【本マニュアルの想定している使い方】

本マニュアルは、以下のような使い方を想定しています。

- 介護事業者が、介護現場におけるハラスメントの実態を把握するとともに、各事業所において対策を講じるための基礎的な資料

○介護事業者が、職員に対し、介護現場におけるハラスメントの未然防止や発生時の対策についての研修等を行うための基礎的な資料（特に「参考1：ハラスメント予防や対応のための職員のチェック項目」(24 頁)は職員への配布用資料として活用することを想定しています）

○介護サービス、疾病・障害、法律等に関連する行政や関係機関その他の関係者が、介護現場におけるハラスメントの実態を把握し、その対策や介護事業者との連携の必要性を理解するための基礎的な資料

### (4) 本マニュアルにおける用語の使い方

#### ①本マニュアルにおける介護現場におけるハラスメントの定義

ハラスメントについては、確定した定義はありませんが、本マニュアルでは、身体的暴力、精神的暴力及びセクシュアルハラスメントをあわせて介護現場におけるハラスメントとして扱います。具体的には、先行の調査研究を参考に次頁の表に示した行為を「ハラスメント※」と総称しています。

「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業実態調査」についても、この考え方を示しつつ調査を実施し、その主な結果を「1. 介護現場における利用者や家族等によるハラスメントの実態」として整理しています。

なお、利用者や家族等からの苦情の申し立て及び介護サービス施設・事業所での上司や同僚等によるハラスメントに関しては、この調査の目的と異なるため、対象外としています。

※1 認知症等の病気や障害のある方による行為も含まれます。

本マニュアルにおける介護現場におけるハラスメントの定義

1) 身体的暴力

身体的な力を使って危害を及ぼす行為。(職員が回避したため危害を免れたケースを含む)

例：○コップをなげつける	○たたかれる	○唾を吐く
○蹴られる	○手をひっかく、つねる	○服を引きちぎられる
○手を払いのけられる	○首を絞める	

2) 精神的暴力

個人の尊厳や人格や言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりする行為。

例：○大声を発する	○家族が利用者の発言をうのみにし、理不尽な要求をする	○特定の訪問介護員にいやがらせをする
○サービスの状況をのぞき見る	○怒鳴る	
○気に入っているホームヘルパー以外に批判的な言動をする	○威圧的な態度で文句を言い続ける	
○刃物を胸元からちらつかせる	○「この程度できて当然」と理不尽なサービスを要求する	
○利用者の夫が「自分の食事も一緒に作れ」と強要する		

3) セクシュアルハラスメント

意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的ないやがらせ行為。

例：○必要もなく手や腕をさわる	○卑猥な言動を繰り返す	○サービス提供に無関係に下半身を丸出しにして見せる
○抱きしめる	○女性のスード写真を見せる	○活動中のホームヘルパーのジヤージに手を入れる
○入浴介助中、あからさまに性的な話をする		

出所：「訪問看護師・訪問介護員が受ける暴力等対策マニュアル（公益社団法人兵庫県看護協会、兵庫県）」をもとに三菱総合研究所が作成  
注：「パワーハラスメント」は、一般的に職場の上司・部下、先輩・後輩などの職場内における立場の優位性の下での行為を表現する用語であるため、今回の実態調査や本マニュアルでは「パワーハラスメント」という用語は使っていません。

②本マニュアルにおける用語の使い方

本マニュアルにおける管理職、職員については、以下の意味で使っています。

用語	意味
管理者	介護現場でのハラスメントの実態や取り組みについて把握している方
職員	直接処遇職員（介護職員等、利用者のケアに直接関わる職員）

(5) マニュアルの作成方法等

本マニュアルは、平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究」委員会のもと、管理者や職員を対象とした実態調査等の結果を含めて整理したものです。委員会の構成員は以下のとおりです。

<委員長>		(敬称略)	
村木 厚子	津田塾大学総合政策学部 客員教授	青木 文江	日本ホームヘルパー協会 会長
<委員>		阿部 佳世	公益社団法人認知症の人と家族の会 理事・事務局長
神谷 洋美	全国ホームヘルパー協議会 会長	清崎 由美子	一般社団法人全国訪問看護事業協会 事務局長
黒木 悦子	民間介護事業推進委員会 代表委員	齋藤 秀樹	公益財団法人全国老人クラブ連合会 常務理事
高村 浩	高村浩法律事務所 弁護士	津曲 共和	兵庫県健康福祉部少子高齢局 高齢政策課長
中林 弘明	一般社団法人日本介護支援専門員協会 常任理事	藤野 裕子	公益社団法人日本介護福祉士会 副会長
峯田 幸悦	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 副会長	村上 久美子	UAゼンセン日本介護クラフトユニオン 副事務局長

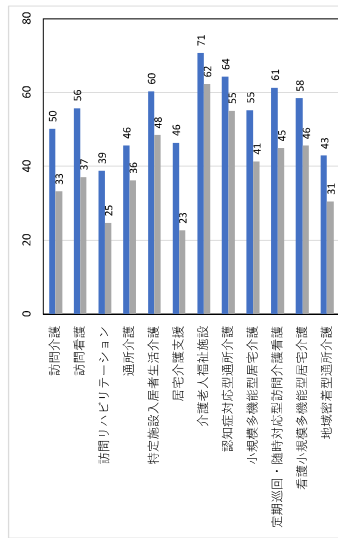
1. 介護現場における利用者や家族等によるハラスメントの実態  
 1. 1 ハラスメントの実態とその影響

(1) ハラスメントの実態

- 施設・事業所に勤務する職員のうち、利用者や家族等から、身体的暴力や精神的暴力、セクシュアルハラスメントなどのハラスメントを受けた経験のある職員は、サービス種別により違いはあるものの、利用者からは4～7割、家族等からは1～3割にわたります。この1年間(平成30年)で見ると、利用者からのハラスメントを受けたことのある職員は、割合が高いサービスで6割程度、低いサービスで2割程度となっております。いずれのサービス種別においても、ハラスメントを受けている実態がうかがえます。

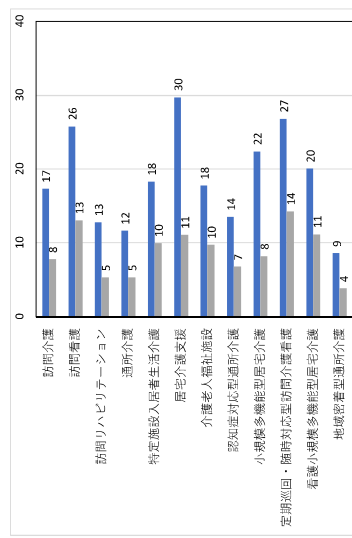
注：回収率は下記の注釈を参照。

図表 1 ハラスメントを受けたことのある職員の割合(単位:%)  
 (上がこれまで、下がこの1年間(平成30年、n=10112))



利用者から

家族等から



出所：「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」実態調査(職員)

注：ハラスメントの実態のデータは、「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業実態調査」(管理者票と職員票の2種類を実施)の結果です。詳細は参考2をご覧ください。なお、管理者票は、調査対象が10,000施設・事業所、回収率がサービス種別合計で21.6%でした。職員票は、10,000施設・事業所の職員を対象に、管理者等にご協力をいただき、約10,000人の回答を得ました。

- 利用者からのハラスメントの内容をみると、訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、通所介護、居宅介護支援等では、「精神的暴力」が最も多く、特定施設入居者生活介護や介護老人福祉施設、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護では、「身体的暴力」が最も多くなっています。
- 訪問サービスは、「精神的暴力」の割合が高い傾向がみられ、入所・入居施設は、「身体的暴力」及び「精神的暴力」のいずれも高い傾向となっている。

図表 2 職員がこの1年間で利用者からハラスメントを受けた内容の割合(複数回答)(n=3113)

ハラスメントの種類	割合 (%)	セクシュアルハラスメント (%)	その他 (%)	該当者数 (人)
訪問介護	41.8	81.0	36.8	840
訪問看護	45.4	61.8	53.4	262
訪問リハビリテーション	51.8	59.9	40.1	222
通所介護	67.9	73.4	49.4	237
特定施設入居者生活介護	81.9	76.1	35.6	326
居宅介護支援	41.0	73.7	36.9	411
介護老人福祉施設	90.3	70.6	30.2	629
認知症対応型通所介護	88.8	73.7	33.3	114
小規模多機能型居宅介護	74.7	71.9	32.9	277
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	59.7	72.0	37.1	186
看護小規模多機能型居宅介護	72.6	71.8	31.1	241
地域密着型通所介護	58.4	70.1	48.0	358

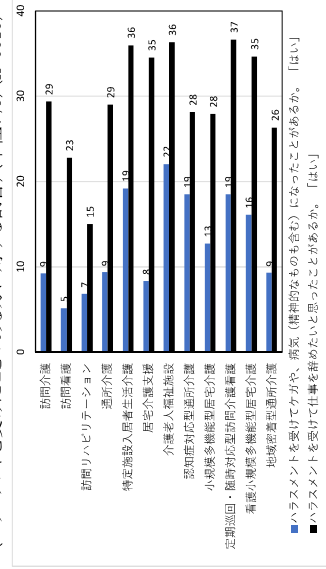
注：色のある項目は、サービス種別の上位1項目。

出所：「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」実態調査(職員)

(2) ハラスメントによる職員への影響

- ハラスメントを受けたことにより、けがや病気になる職員は1～2割、仕事を辞めたと思ったことのある職員は、2～4割となっています。

図表 3 ハラスメントを受けてけがや病気になる職員、仕事を辞めたと思った職員の割合  
 (ハラスメントを受けたことのある方に対する割合)(単位:%) (n=5515)



注：ハラスメントを受けてケガや、病気(精神的なものも含む)になったことがあるか。「はい」  
 ■ハラスメントを受けて仕事を辞めたと思ったことがあるか。「はい」

出所：「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」実態調査(職員)

(3) ハラスメントの発生要因や取り組みに向けた課題について

①実態調査から見た発生要因や取り組みに向けた課題

- ハラスメントが発生する要因について、管理者等は、「利用者・家族等の性格又は生活歴」、  
「利用者・家族等がサービスの範囲を理解していないから」、「利用者・家族等がサービス  
へ過剰な期待をしているから」、「利用者・家族等の認知症等の病気又は障害によるもの  
であるから」等を上位にあげています。(図表4)
- 利用者・家族等からのハラスメントの未然防止や解決に向けた取り組みを行う上での課  
題について、管理者等は、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」が最も多くなくなってい  
ます。

図表4 管理者等から見た利用者・家族等からのハラスメントが発生する原因と考えられること(複数回答)  
(単位: %)(n=2155) (サービス種別で上位3項目に入った選取肢のみ掲載)

	利用者・家 族等がサ ービスへ過 剰な期待を しているから	利用者・家 族等の認知 症等の病気 又は障害に よるもので あるから	利用者・家 族等の性格 又は生活歴 があるから
訪問介護	48.6	60.0	49.4
訪問看護	46.7	44.3	59.0
訪問リハビリテーション	42.7	47.7	50.4
通所介護	47.6	51.7	46.3
特定施設入居者生活介護	48.6	48.6	54.2
居宅介護支援	54.2	56.2	50.1
介護老人福祉施設	50.8	58.5	55.4
認知症対応型通所介護	39.3	44.6	46.4
小規模多機能型居宅介護	50.0	47.0	50.0
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	67.1	68.5	63.4
看護小規模多機能型居宅介護	58.7	59.7	47.6
地域密着型通所介護	35.1	42.3	44.4

注: 選取肢は全許で「その他」を含め16項目ある。色のある項目は、サービス種別の上位3項目。

出所: 「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」実態調査(管理者)

②ヒアリングに見る発生要因等

- ヒアリングによれば、職員が利用者・家族等からハラスメントを受けても管理者等が十  
分に話を聞くことができている、職員の側に問題があるかのように対応するケースが  
ある、ハラスメントを受けたことを相談しにくい雰囲気があるとの意見もありま  
す。また、職員が自分さえ我慢すればおさまる、自分が未熟だから等と考え、ハラスメン  
トを受けても自分の中だけで抱え込んでしまいがちになるといった意見もあります。  
一方で、注意してもハラスメントが続く利用者が多く、契約解除と次の介護事業  
者への紹介が繰り返されることもあります。

法人C (訪問看護等)

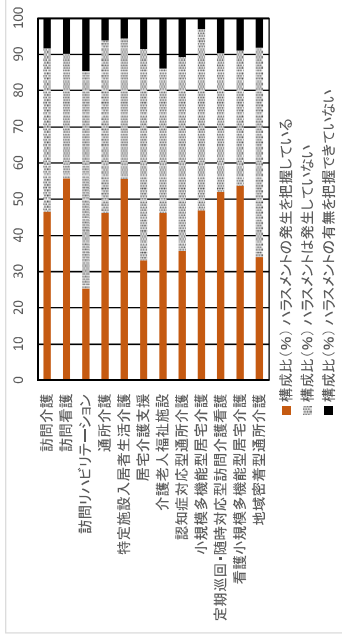
ケアの現場において暴力や暴言、セクシュアルハラスメントがあっても、職員が、それらを暴力や暴言、セクシ  
ュアルハラスメントととらえていない結果として、相談が上がりこたない面があると思います。一部の事業所で  
は、職員から相談を受けた管理者が「がまんして、訪問しろ」ぐらいのことを言っていると思います。やむを得  
ず、我慢して訪問をしている人は多いのではないのでしょうか。介護の現場で働く人は親切な人が多く、そのこと  
が、我慢につながっている面もあるのではないのでしょうか。

1. 2 ハラスメントに関する介護事業者としての把握状況

(1) 介護事業者による把握状況

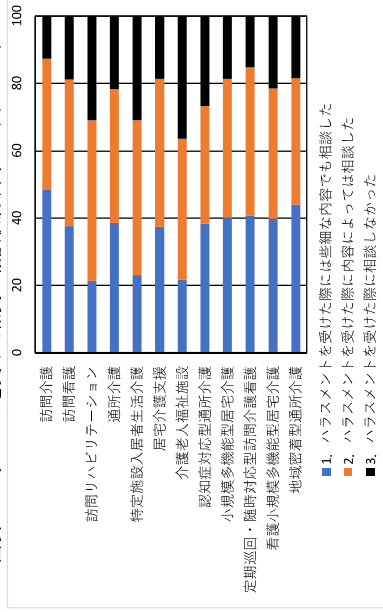
- 利用者・家族等からの職員に対するハラスメントについて、介護事業者の把握状況を見  
ると、サービス種別で異なるもの3～5割程度の事業者が「ハラスメントの発生を把  
握している」、3～6割が「ハラスメントは発生していない」と回答しています。(図表5)  
「ハラスメントの有無を把握できていない」事業者が1割程度となっています。
- 職員がハラスメントを受けた場合の相談状況を見ると、サービス種別により多少の違い  
はあるものの、「ハラスメントを受けた際には些細な内容でも相談した」ケースは2～5  
割程度、「ハラスメントを受けた際に相談しなかった」ケースは2割～4割程度となっ  
ています。(図表6)

図表5 事業者としてのハラスメントの発生の把握状況等(単位: %)(n=2155)



出所: 「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」実態調査(管理者)

図表6 ハラスメントを受けた職員の相談状況(単位: %)(n=5514)



出所: 「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」実態調査(職員)



(2) 介護事業者におけるハララスメントへの対応

- 事業者における防止対策では、「利用者・家族等の様々な状況からハララスメントのリスクを施設・事業所内で検討する体制がある」、「特定の職員が長期固定して特定の利用者を担当することがないよう」に職員配置している、「同性介助が実施できるように職員配置している」、「ハララスメントの発生ケースを振り返り施設・事業所内で再発防止を検討する体制がある」などの取り組みが行われていますが、それらの取り組みを行っている事業者は、概ね半分以下にとどまっています。一方、「安全確認の為、施設・事業所から施設・事業所外にいる職員に連絡するシステムがある」、「ハララスメントの発生ケースについて必ず利用者の主治医に報告し連携をとる体制がある」、「ハララスメントの発生ケースについては、対応する職員および利用者・家族等の双方の言動がエスカレートしないよう、対応方法について定期的に職員研修を実施している」などを行っている事業者は、サービスにより異なるものの、多くても3割程度にとどまっています。(図表7)
- ハララスメント発生時の対応方法としては、「施設・事業所として把握した際、ハララスメントの事実確認を行う」、「職員と具体的対応について話し合う場を設定する」、「職員に今後の対応について明確に示す」、「利用者・家族等と速やかに話し合いを行い、再発防止策を検討する」などを行っています。(図表8)
- 事業者によるハララスメントの防止対策の整備状況と発生時の対応方法を比較すると、発生時の対応方法に取り組んでいる事業者の割合は比較的高いものの、防止対策に取り組む事業者の割合は低くなっています。
- ヒアリングによれば、防止対策として、職員への研修の実施や、契約時等において利用者・家族等にハララスメントを許容しないこと、契約の解除がありうることを説明している事業者もあります。

図表7 事業者によるハララスメントの防止対策の整備状況(n=2155)

利用事業者の様々な状況	「ケアを行う」ケアを伴ったハララスメントの発生	「ケアを伴わない」ケアを伴わないハララスメントの発生	「ケアを伴う」ケアを伴ったハララスメントの発生	「ケアを伴わない」ケアを伴わないハララスメントの発生	「ケアを伴う」ケアを伴ったハララスメントの発生	「ケアを伴わない」ケアを伴わないハララスメントの発生	「ケアを伴う」ケアを伴ったハララスメントの発生	「ケアを伴わない」ケアを伴わないハララスメントの発生
訪問介護	452	115	59	45	145	61	262	103
訪問看護	438	107	48	21	338	328	200	98
訪問リハビリテーション	481	183	81	25	300	268	173	112
通所介護	459	89	29	15	347	238	54	68
特定施設入居者生活介護	452	91	27	13	361	268	139	33
居宅介護支援	462	138	26	12	324	218	62	46
認知症対応型通所介護	411	71	26	12	340	196	125	143
小規模多機能型居宅介護	455	187	268	500	333	78	348	212
看護小規模多機能型居宅介護	402	164	34	52	284	60	343	164
地域密着型通所介護	469	97	27	30	369	169	24	20

注:色のある項目は、サービス種別で上位3項目。「その他」を除いて表示。

出所:「介護現場におけるハララスメントに関する調査研究事業」実態調査(管理者)

図表8 事業者によるハララスメント発生時の対応方法(n=2155)

施設・事業所として把握した際のハララスメントの事実確認を行う	職員に今後の対応について明確に示す	職員と具体的な対応について話し合う場を設定する	ハララスメントの発生に関する情報を施設・事業所と共有し、連携して対応を行う	再発防止策を実施する	再発防止策を実施する	再発防止策を実施する	再発防止策を実施する	再発防止策を実施する
84.5	79.0	81.9	47.5	24.7	10.4	24.3	57.2	62.0
81.1	80.3	83.2	50.8	17.2	28.7	28.7	59.8	53.3
85.0	77.7	78.1	51.9	20.4	15.0	20.0	51.9	58.5
78.9	72.1	77.6	43.5	19.7	6.1	20.4	38.1	52.4
90.3	72.2	75.0	36.1	16.7	2.8	25.0	45.8	79.2
80.6	63.7	76.5	42.7	33.0	7.9	22.6	30.0	55.5
86.2	72.3	86.2	36.9	21.5	13.8	26.2	47.7	69.2
82.1	71.4	80.4	46.4	17.9	10.7	14.3	28.8	57.1
86.4	77.3	84.8	34.8	33.3	13.6	34.8	47.0	59.1
89.0	78.1	75.3	52.1	24.7	13.7	21.9	50.7	63.0
86.6	80.6	80.6	28.4	23.9	11.9	25.4	48.3	73.1
81.9	75.2	78.2	34.7	21.1	4.5	18.7	34.4	58.3

注:色のある項目は、サービス種別で上位3項目。選択項目のうち「特になし」「その他」を除いて表示。

出所:「介護現場におけるハララスメントに関する調査研究事業」実態調査(管理者)

(3) 労働団体や事業者団体の取り組み

- U Aゼンセン日本介護クラフトユニオンでは、ハララスメント防止の第1歩として、「ご利用者やそのご家族からのハララスメント行為の問題を重要かつ緊急の課題であること」を認識するとともに、その防止について定め、ハララスメントのない快適な職場環境の実現に努力し、もって介護従事者の社会的地位向上に資することを目的(ご利用者・ご家族からのハララスメント防止に関する集団協定書 U Aゼンセン日本介護クラフトユニオン資料)に、法人と利用者や家族からのハララスメント防止の協定を結ぶ取り組みを始めています。
- また、一般社団法人全国訪問看護事業協会では、ハララスメントの予防と対応に関する調査結果や様々な知見をもとに執筆、編著した書籍を出版しています。

## 2. 介護現場におけるハラスメント対策の必要性等

- (1) ハラスメント対策の必要性
- ハラスメントは、いかなる場合でも認められるものではありません。この職業を選択し、日々業務に従事する職員を傷つける行為です。また、ハラスメントは、暴行罪、傷害罪、脅迫罪、強制わいせつ罪等の刑事法の構成要件に該当しうる行為です。
  - しかし、介護現場でハラスメントを受けた職員や、ハラスメントによりけがや病気となった職員、仕事を辞めたかと思つたことのある職員は少ない状況です。
  - また、事業者による対策は全体的には十分とは言えない状況ですが、事業者（事業主）は、労働契約法に定められるハラスメントに対する安全配慮義務等があります。そこから、その責務として利用者・家族等からのハラスメントに対応する必要があります。
  - 一方、ハラスメントを行っている利用者・家族等の中には、著しい迷惑行為を行っていると思われる人がいると考えられます。また、疾患、障害、生活困難などを抱えており、心身が不安定な人もいふことにも留意する必要があります。しかし、ハラスメントの発生の有無は、受けた職員の感じ方や利用者等の性格・状態像等によって左右されるものではなく、客観的に発生の有無を捉え、再発防止策を講じることが必要です。
  - ハラスメント対策は介護職員を守るだけでなく、利用者にとつても介護サービスの継続的・円滑な利用にも繋がる重要な対策です。
- (2) ハラスメント対策の基本的な考え方
- 事業者は、ハラスメントを労働環境の確保・改善や安定的な事業運営のための課題と位置づけ、組織的・総合的にハラスメント対策を講じる必要があります。職員による利用者への虐待行為と同様、介護現場における権利侵害として捉えることが求められます。
  - また、職員による介護サービスの質的向上に向けて絶えず取り組み必要があります。例えば、適切なケア技術の習得に向けた研修、疾病や障害等に関する共同学習の機会の提供、個別ケースのケアや応対（コミュニケーション）の検証、組織的な虐待防止対策の推進等により、利用者・家族等が安心して介護サービスを受けることができるようにすることは、ハラスメントを含めた様々なトラブルの防止につながります。
  - 一方、個々の事業者だけで、原因や態様・程度が多様なハラスメントに適切かつ法令に即して対応することは困難な場合もあります。このため、医師等の他職種、法律の専門家、行政（保健所・地域包括支援センター）、警察、地域の事業者団体等とも必要に応じて連携しつつ、ハラスメントに毅然と取り組むことが必要です。
  - ハラスメントは、利用者や家族等の置かれている環境やこれまでの生活歴、職員と利用者・家族等との相性や関係性の状況など、様々な要素が絡み合うことがあります。このため、一律の方法では適切に対応できないケースもあります。ハラスメントが発生した場面、対応経過等について、できるだけ正確に事実を捉えた上で、事業所全体でよく議論し、ケースに沿った対策を立てていくことが重要となります。

## 1. 3 職員から見たハラスメントの対応として必要な取り組み

- 職員は、ハラスメントへの対応として、「利用者・家族等と事業者・施設による相互的な確認」、「相談しやすい組織体制の整備」、「事業者内での情報共有」、「利用者・家族等への啓発活動」などを必要と感じています。（図表9）
- 利用者・家族等からハラスメントを受けた場合に、施設・事業所に希望する対応としては、「ハラスメントの報告をした際、今後の対応について明確に示して欲しい」、「具体的な対応について話し合う場が欲しい」、「利用者・家族等へ注意喚起し、再発防止に努めて欲しい」のほか、「ハラスメントの報告をした際、事実を認めて欲しい」なども多くなつていきます。（図表10）
- 事業者のハラスメント発生時の防止対策の整備状況や対応方法への回答を比較すると、職員は、相談しやすい体制と今後の対応への明確な方針の提示、事業者内での情報共有、利用者・家族等への啓発や再発防止の働きかけなどを、特に求めていると考えられます。

図表9 利用者・家族等からのハラスメントの対応として必要なこと(複数回答)(単位:%)  
(サービスクラス別で上位5項目に入つた選択肢のみに絞つて掲載)(n=10112)

利用者・家族等からのハラスメントの発生状況	相談しやすい組織体制の整備	事業者内での情報共有	事業者内での啓発活動	施設・事業所への啓発活動	施設・事業所への啓発活動	施設・事業所への啓発活動	施設・事業所への啓発活動	施設・事業所への啓発活動	施設・事業所への啓発活動
訪問介護	33.7	46.9	53.3	55.8	21.3	22.7	25.2	25.2	25.2
訪問看護	40.4	56.1	63.6	67.8	28.8	35.6	70.6	70.6	70.6
訪問リハビリテーション	37.0	57.5	59.3	61.9	32.0	31.2	90.1	90.1	90.1
通所介護	29.6	46.3	53.9	52.4	26.6	21.2	65.5	65.5	65.5
特定高齢入居型生活介護	32.2	50.5	51.0	45.3	30.3	26.4	67.3	67.3	67.3
住宅介護支援	39.0	49.3	56.1	48.2	21.9	32.4	95.9	95.9	95.9
介護老人福祉施設	27.6	46.6	52.2	44.0	31.3	28.7	101.0	101.0	101.0
認知症対応型通所介護	28.5	47.3	56.0	57.0	37.7	25.1	207	207	207
小規模多機能型居宅介護	31.7	51.8	57.2	59.2	29.2	26.6	353	353	353
定住型巡回・帰郷型巡回型居宅介護	38.6	51.0	51.9	55.6	28.0	32.9	414	414	414
養護小規模多機能型居宅介護	36.1	55.2	57.5	59.0	39.1	27.0	529	529	529
地域密着型通所介護	29.4	47.7	50.4	53.6	24.6	25.5	1173	1173	1173

注:選択項目のうちサービスクラス別で上位5項目となった項目は他に、「管理者向けのハラスメント対策のマニュアルの整備」「管理者向けのハラスメント対策の教育」「保護者(自治体)の支援・相談体制の構築・強化」「特でない」「その他」、色のある項目は、サービスクラス別で上位5項目。

出所:「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業実態調査(職員)」

図表10 利用者・家族等からハラスメントを受けた場合に施設・事業所に希望する対応(複数回答)(単位:%)(n=10112)

ハラスメントの発生状況	施設・事業所に希望する対応	施設・事業所に希望する対応	施設・事業所に希望する対応	施設・事業所に希望する対応	施設・事業所に希望する対応	施設・事業所に希望する対応	施設・事業所に希望する対応	施設・事業所に希望する対応	施設・事業所に希望する対応
訪問介護	35.9	58.3	41.6	29.5	34.1	39.3	42.3	25.3	25.3
訪問看護	42.4	65.0	52.8	46.3	56.8	45.6	50.1	70.6	70.6
訪問リハビリテーション	37.6	65.3	48.1	35.8	41.2	48.7	42.0	90.1	90.1
通所介護	32.6	53.4	41.2	29.4	34.2	18.5	35.8	65.5	65.5
特定高齢入居型生活介護	37.4	59.4	40.4	21.0	29.4	15.0	41.8	67.3	67.3
住宅介護支援	34.6	58.5	50.3	36.9	44.8	38.3	38.1	95.9	95.9
介護老人福祉施設	37.1	56.6	42.1	26.9	33.8	20.3	37.8	101.0	101.0
認知症対応型通所介護	41.1	60.4	49.3	26.1	40.6	25.0	32.9	207	207
小規模多機能型居宅介護	37.4	59.5	48.4	28.3	36.0	26.6	48.9	353	353
定住型巡回・帰郷型巡回型居宅介護	42.6	64.0	39.9	37.9	36.7	30.2	50.7	414	414
養護小規模多機能型居宅介護	42.9	61.4	47.1	29.9	42.1	25.9	45.0	529	529
地域密着型通所介護	37.9	53.8	44.1	26.6	37.4	23.4	40.0	1173	1173

注:選択項目のうち「特でない」「その他」を除いて示している。色のある項目は、サービスクラス別で上位3項目。

出所:「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業実態調査(職員)」

### 3. ハラスメント対応として事業者が具体的に取組むべきこと

(1) 事業者自身として取組むべきこと

#### ◆基本的な取組み・環境整備と PDCA サイクルの考え方の応用

＜ハラスメントに対する事業者としての基本方針の決定＞

- 事業者として、ハラスメントに対する基本的な考え方やその対応について事業運営の基本方針として決定するとともに、それに基づいた取組み等を行うことが重要です。具体的には、例えば、「ハラスメントは組織として許さない」「職員による虐待と職員へのハラスメントはどちらもあってはならない」といった考え方で。

＜基本方針の職員、利用者及び家族等への周知＞

- こうした基本方針を職員と共有するとともに、職員が、管理者等に相談した場合に、誰に相談しても、事業者として同じ対応ができるように、事業者内での意識の統一が必要です。また、契約時等に利用者や家族等にも周知していくことが重要です。

＜マニュアル等の作成・共有＞

- ハラスメントを未然に防止するための対応マニュアルの作成・共有、管理者等の役割の明確化、発生したハラスメントの対処方法等のルールの作成・共有などの取組みや環境の整備を図っていくことが求められます。

- 対応マニュアルの作成や対処方法等のルールの作成などにあたっては、職員の意見も取り入れつつ、適宜見直しや更新を行っていくことが重要です。そうした取組みを通して、職員同士により、ハラスメントに対する課題や職場で感じていることなどを共有することで、ハラスメントへの意識や対応方法が向上し、働きやすい労働環境等につながると考えられます。

＜報告・相談しやすい窓口の設置＞

- 明らかなハラスメントが発生した場合だけではなく、ハラスメントの可能性があると思われる場合も含め、職員が、報告・相談しやすい窓口を設置し、その窓口を職員に固めることも重要です。

＜介護保険サービスの業務範囲等へのしつかりとした理解と統一＞

- 事業者は、介護保険のサービスの範囲を理解し、その対応や説明方法の事業者内での統一を図るなどの取組みを図ることも重要です。また、利用者及び家族等に対する契約範囲の理解を図り、契約範囲外のサービスが強く要求されないようにすることも重要です。

＜PDCA サイクルの考え方を応用した対策等の更新＞

- 事業者として、ハラスメントの未然防止等に対し取組み体制の構築や対策を実施している場合でも、ハラスメントが発生することが考えられます。このため、発生したハラスメント事案について、背景などをできるだけ把握し、それを踏まえて、体制や対策等を適宜見直していく、PDCA サイクルの考え方を応用していくことも重要です。
- 特に、普段のサービス提供を通して、ハラスメントの現状やその対応などの事例を組織として蓄積し、それを次に活かしていくことが求められます。

注：PDCA サイクル：Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Act（改善）を継続的に実行し改善していくこと。



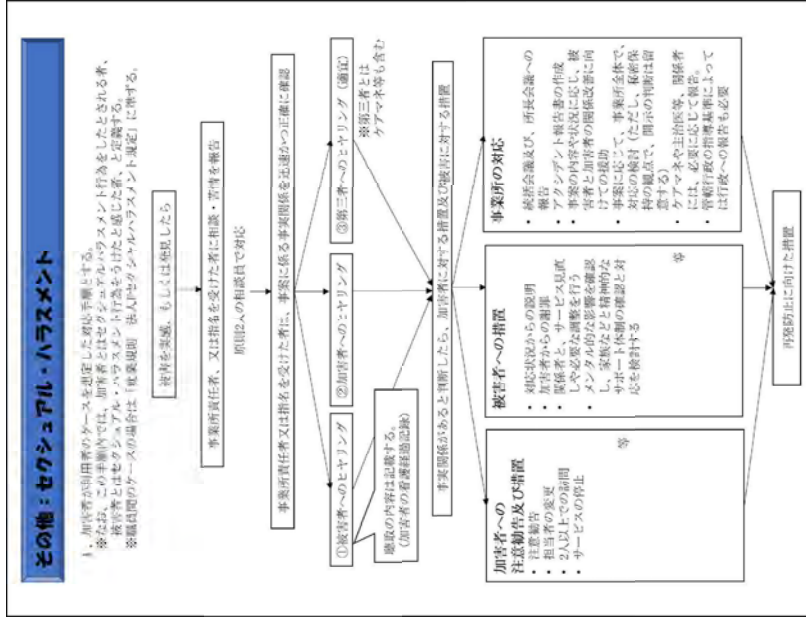
#### コラム：介護事業者の実践事例

##### ～報告・対応のフローを事業所内で周知～

法人F（訪問看護）

この法人では各事業所にマニュアル（事故対応手順）が配備されています。この中にセクシュアル・ハラスメントの報告・対応フローも含まれており、入社時に必ず説明しています。（下図参照）自分が被害にあった場合には、組織として対応してくれるという体制が明確に示されていると、職員も安心して働くことができます。

なお、以下のフローチャートのうち、加害者へのヒアリングには限界があることも十分に認識して対応をするなど、サービス種別や事業者の置かれている環境等も踏まえ、報告・対応フロー等を作成していくことが必要です。



◆利用者・家族等に対する周知

- 利用者・家族等に対し、介護現場での職員へのハラスメントが全国的な問題になっていること、ハラスメントを防止することが、介護サービスを継続して円滑に利用できることに繋がることを伝えます。契約書や重要事項説明書により、どのようなことがハラスメントに当たるのか、ハラスメントが行われた際の対応方法、場合によっては契約解除になることを適切に伝えていくことが重要です。
- 利用者・家族等への周知にあたっては、以下のような点を踏まえ、必要に応じて繰り返し行うことが必要です。
  - 【周知にあたってのポイント】
  - 周知にあたっては、例えば「著しい迷惑行為」など、わかりやすい表現を用います。
  - 文書で渡すだけではなく、契約時に利用者や家族の前で読み上げて説明するなど、相手に伝わり、理解いただける方法で行います。
  - 利用者・家族等が安心してサービスを受けられるよう、唐待防止やケア技術の向上に努めていることも伝えます。
  - 利用者・家族等の状況によっては、繰り返し管理者等が伝えることも大切です。
  - 場合によっては、医師や介護支援専門員など第三者の協力も得ながら、繰り返し伝えていくことが重要です。
- なお、以下に利用者・家族等への周知を実施している例をご紹介します。これらを実践している事業者は、これまでの取り組みや経験を踏まえ、外部の専門家と相談しながら、事業者の置かれている環境や利用者・家族等との関係性などに十分に配慮しながら、必要な文書を作成し、活用しているものです。
- 例えば、ハラスメントの具体例を挙げることで、利用者に不快感や不信感を生じさせる可能性もあります。また、これらの周知に時間を取ることによって、例えば契約書や重要事項説明書などの説明が、十分に行われぬなどの懸念もあります。
- このため、この実践事例は、今後の取り組みの参考としていただくものですが、全体的な対策を検討せずこの資料だけをそのまま利用することなどがないように十分に注意してください。



コラム：介護事業者の実践事例  
～やわらかい文章で事業所からのお願いとして、周知を行っている例～

法人D（訪問看護）


この法人では、ハラスメント対策に取り組みきつかけとして、近年、悪質クレームや職員への暴言がひどく、職員1人での訪問が困難になったことや、事業所内アンケートにおいて多くの職員が暴言、暴力をうけていた結果が分かり、マニュアル作成などの具体的な対策を開始しています。対策の一つとして、利用者・家族の方には契約書、重要事項説明書でもハラスメント行為の発生などにより、ケアを適切に提供できない状況になった場合には契約を解除することがあることを記載・説明しています。

しかしながら、それらの文章だけでサービス提供の初期段階である契約のタイミングで強く申し出ることは、これからの関係の構築に影響する可能性があるため得策ではありません。この事業者では、契約書とは別に「訪問看護ステーションからのお願い」としてイラストを用いて柔らかい雰囲気で見つけ、利用者・家族の方に配慮いただきたい事項を別途整理し、説明しています。信頼関係の構築に配慮しながら、しっかりと事業者としてのスタンスを示しています。


訪問看護ステーションからのお願い（一部抜粋）

利用者・家族との信頼関係のもとに、安全安心な環境で質の高いケアを提供できるよう以下の点についてご協力ください。

- **職員に対する金品等の心付けはお断りしています。**  
職員がお茶やお菓子、お礼の品物等を受けとる事も事業所として禁止しており、また、金銭、貴重品等の管理にご協力ください。
- **ベットのガードを入れ、リードにつぶく等の協力をお願いします。**  
大切なベットの守るため、また、職員が安全にケアを行うためにも、訪問中にはリードをつけていただくか、ゲージや居室以外の部屋へ保護するなどの配慮をお願いいたします。職員がベットにかまれた場合、治療費等のご相談をさせていただきます。
- **暴言・暴カ・ハラスメントは固くお断りします。**  
職員へのハラスメント等により、サービスの中断や契約を解除する場合があります。信頼関係を築くためにもご協力をお願いします。

<p> <b>コラム：介護事業者の実践事例</b> ～具体例を記載して、わかりやすく伝えている例～</p> <p>法人H（訪問介護）</p> <p>この法人では毎年2～3名程度の利用者が訪問介護員に精神的暴力やセクシュアルハラスメントを行っていた。そこで職員向けの対策マニュアルの作成や教育を行うとともに、利用者・ご家族にも適切なサービス提供ができるよう訪問介護においてできる範囲をご理解いただくとともに、弁護士と相談の上、契約書でも解除状況にあたる具体的なハラスメント事例を掲載しています。契約書の中で、事業者側の解除権を定め、予告期間を定めたくらいで解除ができる旨を明確にするとともに、契約書の別紙に解除する可能性がある行為を示すようにしています。ハラスメントに関する認識は、人によって認識が違いため、対象となる行為を具体化することで、事業者側と利用者の認識を揃える意味もっています。</p> <p>&lt; 契約を解除する場合の具体例の記載 &gt;</p> <p>暴力又は乱暴な言動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・物を投げつける</li> <li>・刃物を向ける、服を引きちぎる、手を払いのける</li> <li>・怒罵、奇声、大声を発する など</li> </ul> <p>セクシュアルハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問介護従事者の体を触る、手を握る</li> <li>・腕を引っ張り抱きしめる</li> <li>・女性のスード写真を見せる など</li> </ul> <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問介護従事者の自宅の住所や電話番号を何度も聞く</li> <li>・ストーカー行為 など</li> </ul>
---

- ◆相談しやすい職場づくり
  - ・ ハラスメントを受けた場合、職員が自分だけで抱え込まずに、相談・報告できるような職場環境を日頃から意識して構築していくことが必要です。
  - ・ 管理者等は、職員の変化を的確に把握できるように、日頃から職員との良好な関係を築いていくことが重要です。
  - ・ そのためには、職場の風通しを良くするための取り組みを行うとともに、相談しやすい場を定期的に設けることなども必要です。

 **コラム：介護事業者の実践事例**  
～いつでも相談できる職場環境をつくり、自分で抱え込ませない～

法人A（特別養護老人ホーム）

この法人では人事考課の一環でチャーター制度を導入しており、常勤・非常勤、経験年数に関わらず、全ての職員が先輩職員と1年間ペアとなり、日常的な指導や定期的な面談などを通じて、日頃の困りごとなども聞き取るようにしています（例：1年目職員と3年目職員、3年目職員と5年目職員など）。何かと自分で抱え込んでしまう職員が多く、また、若手の職員が管理職に直接報告・相談をすることはハードルが高いため、日常的に接点の多いチャーターについてでも相談できる環境を整備しています。更に、毎日の申し送りの際に、表情が曇っている職員がいれば、管理職から積極的に話を聴くようにするなど、自分で抱え込んでしまわないよう職場全体で解決に導いています。

- ◆利用者等に関する情報の収集とそれを踏まえた担当職員の配置・送り
  - ・ 新規の利用者について、介護支援専門員等を通して、利用者・家族等の情報を事業者として可能な範囲で適切に収集することが必要です。その情報に基づき、ハラスメント発生の可能性が高いと考えられる場合には、担当職員の配置や送りなどを的確に行うことが求められます。
  - ・ また、訪問系サービスでは、訪問先である利用者宅等において身体等の危険を回避するために速やかに外に出ることができ経路等を確認し、担当職員間で共有することも重要です。

- ◆発生した場合の初期対応
  - ・ ハラスメントが発生した場合、職員の安全を第一に、即座に対応をすることが必要です。そのために、「初動マニュアル」のようなものを事業所として用意し、管理者が責任をもって職員とともに対応する体制を整備することも有効な対策です。
  - ・ 発生時の対応としては、まずは職員の安全を図ることを第一とします。管理者等はハラスメントの状況を確認し、被害者である職員への対応、行為者への対応等を指示します。必要に応じて外部の関係者、例えば、介護支援専門員や地域包括支援センター、医師、行政、警察などに連絡・通報します。
  - ・ 的確に状況を判断した上で、できる限り早く、職員はもとより、関係する利用者や家族等

に対しても、対応していくことが求められます。早期に対応することは、状況のさらなる悪化を防ぐことにもなります。

#### ◆発生後の対応

- ハラスメントが発生した原因や経過をできるだけ明かかにすることに努めます。介護業務は利用者や職員が1対1となる場面が多いことから、ハラスメントかどうかの判断が難しいケースが数多く生じています。具体的には、例えば「言っていない」「やっていない」等の事実の否定、「そんなつもりではない」等の言動の正当化、「受け止めの問題」「その前に失礼なことをした」等の責任転嫁等が発生するケースもあります。

- また、被害者である職員に対する心のケアや従業員上の配慮等もしっかりと行うことが必要です。

#### ◆再発を防止するための対策

- 二度三度と同じようなハラスメントが発生しないよう、再発防止の取り組みを行うっていくことが重要です。
- そのために、発生の原因（ハラスメントのリスク要因）をアセスメントし、それを踏まえた対策を実施することが重要です。
- また、再発を防ぐため、あるいは再発した場合を考慮したマニュアルやフローチャートが適切に作成されているか、点検することも重要です。

#### ◆管理者への過度な負担の回避（組織としての対応）

- ハラスメントが生じた場合には、管理者等が、ハラスメントの当事者と相対することになります。なかには、ハラスメントを生じたあるいは生じる懸念のある利用者や家族等を、管理者等が担当することになるケースもあります。
- このため、現場の管理者等にハラスメント対応で過度の負担がかかることのないよう、各事業を統括する法人の代表や法人本部が組織的に関与する体制を構築することが重要です。

#### ◆利用者や家族等からの苦情に対する適切な対応との連携

- 利用者や家族等からの苦情は、サービス提供の改善を図るうえで必要な情報でもあります。しかし、こうした苦情への対応を、当事者である担当の職員に任せるとは、ハラスメントに結びつく懸念もあります。このため、苦情に対し、統一的に対応するための窓口や担当者を設置する場合は、ハラスメント対策の窓口等と連携して的確に対応していくことが重要です。

#### ◆サービス種別や介護現場の状況を踏まえた対策の実施

- 訪問系サービスでは、利用者や家族等の在宅で1対1や1対多の関係になることや週に多数回の訪問を行うこと等について精神的な負担を感じるケースがあります。特定の職

員に過度な負担がかからないように、担当シフト作成時の配慮、担当者へのフォローなどをを行うことが求められます。

- 訪問系サービスでハラスメントが発生する懸念がある場合には、管理者等の同行、複数人の派遣などを検討し、臨機応変に対応することも求められます。
- 一方、2人派遣については、利用者負担の増加等を理由に利用者が拒否するケースもあるため、家族等に説明して利用者等の理解を得ることも考えられます。
- さらに、以下のような方法により、ハラスメントの未然防止を図ります。

<例示>

- ・利用者・家族等と、特定の職員との距離が近くなりすぎないように、担当者を固定化しないようにします。例えば、週に何日も訪問するケースでは、曜日により担当者を変更します。また、定期的に担当者を変更することも考えられます。
- ・訪問する職員に警報機付きブザーを支給し、いざというときに周囲に知らせるなど、自衛のための道具として活用できるようにします。
- ・利用者を複数で訪問する、管理者等が同行する、同性の職員を配置するなどの方法を、あらかじめ事業者として明確にし、その準備をしておきます。
- ・職員の個人的な情報（例：年齢、家族構成、趣味等）をむやみに利用者・家族等に伝えないことにより、業務上の必要な範囲以上に近しい距離とならないように注意します。

#### 法人B（訪問介護等）

一人の利用者が1週間に複数回の訪問介護を利用している場合、ハラスメントへの予防として、同じ訪問介護員が入り続けることがないように配慮しています。また、例えば、訪問介護員が独身であることわかれると、恋愛対象と考える利用者があるため、訪問介護員には、自身の家族構成等の個人情報を利用者に話さないように、研修等で伝えていきます。

新規の利用者の場合、事前に、介護支援専門員から利用者に関する情報を得て、対応する訪問介護員とのマッチングを丁寧に行うケースもあります。

#### (2) 職員に対して取り組むべきこと

##### ◆必要な情報の周知徹底

- 職員に、事業者としてのハラスメントに対する基本的な考え方をわかりやすく、適切に伝えることが重要です。あわせて、事業者として整備している未然防止や発生時の対応等のマニュアル、設置している相談窓口などの情報などを伝えます。また、契約書や重要事項説明書の内容を十分に理解できるように伝えるとともに、特に、ハラスメントに関連した内容をどのように記載しているのか、その背景と目的などについても、的確に伝えることが重要です。
- 日々の業務が忙しく、情報の周知に十分な時間を確保できない場合でも、職員の安全を確保する観点から日々の業務に優先して周知することが必要です。資料を配布するだけでなく、基本的には対面で説明を行い、質疑や意見交換を十分に行うことが重要です。
- 事業者としての基本的な姿勢や取り組みを職員に伝えることにより、職員が安心して働

ける環境であると感じられるようにすることが重要です。

#### ◆介護保険サービス業務範囲の適切な理解の促進

- ・職員が、介護保険サービスにおいて提供できるサービスの内容や範囲を、適切に理解し、どの職員でも利用者・家族等への対応や説明が同様にできるようにすることは、ハラスメントの未然防止のうえで重要と考えられます。
- ・このため、職員には、介護保険サービスの仕組みや内容、特に提供できるサービスの範囲や要件、利用者・家族等への説明の仕方などについて、しっかりと学ぶ機会を提供することが求められます。

#### ◆職員への研修の実施、充実

- ・職員を対象としたハラスメントに関する研修を実施することが求められます。また、一過性に終わらせることなく、職員のハラスメントへの意識を喚起するためにも定期的に行っていくことが重要です。
- ・研修では、まず、ハラスメントは許さないこと及びハラスメントから職員自身を守ることも重要であることをしっかりと伝えます。その上で、未然防止策や対応策を共有します。事業者として統一的な対応をとるため、「リスク管理の取り組み」や「ハラスメント発生時の対応フロー・対応体制」等を作成し、丁寧に説明します。あわせて、ハラスメントを受けた場合には、自分だけで抱え込まずに、管理者等に報告・相談することも、しっかりと伝えることが必要です。

#### 【研修の内容例】

- ・契約書や重要事項説明書の利用者への説明のための研修
- ・服装や身だしなみとして注意すべきこと
- ・職員個人の情報提供に関して注意すべきこと
- ・介護保険制度や契約の内容を超えたサービスは提供できないことと、利用者に説明するための研修
- ・利用者に対し説明をしたものの、十分に理解されていない場合の対応について
- ・利用者・家族等からの苦情、要望又は不満があった場合に、速やかに報告・相談すること、また、できるだけその出来事を客観的に記録すること
- ・ハラスメントを受けたと少しでも感じた場合に、速やかに報告・相談すること
- ・その他、利用者・家族等から理不尽な要求があった場合には適切に断る必要があること
- ・その場合には速やかに報告・相談すること
- ・また、ハラスメントの事例に関する情報の共有や疾病による影響などに関する知識を学ぶための研修を実施することも必要です。
- ・研修だけでは忘れてしまうことも少なくありません。そこで、例えば、ハラスメントに関する基本的事項を記載した持ち運び容易な名刺サイズのカードのようなものを作成するなど、職員が、思い出しやすいツールを準備しておくことも一つの方法です。
- ・研修に参加できなかった職員にも、例えば、研修を受けた職員から説明を受ける、研修を

録画して時間的な余裕があるときに学習するなどの方法により、すべての職員がハラスメントに関する研修を受講できるように配慮することが必要です。

- ・特に、新入職の職員については、最初の研修プログラムの一つとして、ハラスメントについて知り、学ぶ機会を作ることが重要です。

#### ◆職場でのハラスメントに関する話し合いの場の設置、定期的な開催

- ・研修の一環として、ハラスメントに関する話し合いの場を職場内に設置し、定期的に開催することも必要です。
- ・話し合いの場では、以下のような議論をした上で、ハラスメントは許されない行為であり、職員が我慢するべきものではないこと、ハラスメントを受けたらすぐに報告・相談のできる職場の雰囲気をつくっていくことが重要であることを、みんなで確認していくことが大切です。

#### 【議論のポイントの例】

- ・介護現場におけるハラスメントとして、何が起きているのか、共有します。
- ・利用者や家族等によるハラスメントをどの様に捉えるのか、意見交換をします。

#### ◆職員のハラスメントの状況把握のための取り組み

- ・ハラスメントの有無やその影響を把握するため、例えば、職員を対象にアンケートやストレスチェックなどを行うことも考えられます。

#### ◆職員自らによるハラスメントの未然防止への点検等の機会の提供

- ・ハラスメントの未然防止には、職員一人ひとりが、利用者・家族等に対し、的確な基本的対応をしっかりと行っていくことが重要です。
- ・そのために、研修等を行う一方で、職員が自ら点検する、振り返ることのできる機会を提供することも重要です。
- ・本マニュアルでは、参考として「ハラスメント予防や対応のための職員のチェック項目」を示しています。職員が、自身の行動等を点検あるいは振り返るための機会として、こうした資料を職員に配布し、併せて管理者としての対応を改めて点検することも一つの方法です。

#### ◆管理者等向け研修の実施、充実

- ・管理者等を対象としたハラスメントに関する研修を実施することが求められます。管理者等向け研修では、職員に対する未然防止のための指導内容やハラスメントが発生した場合の対応、ハラスメントを受けた職員への対応、利用者・家族等の事前の情報収集の必要性、疾病による影響などに関する専門的な知識の習得などの内容が考えられます。
- ・また、関係団体、自治体等が実施するハラスメント防止に向けた研修に参加します。

#### 法人C（訪問看護等）

暴力や暴言の原因が、疾患が原因で生じている行為かどうかを適切に判断することは重要です。このため、例えば、認知症の人への対応の仕方や、疾患による暴力、暴言の可能性について、カンファレンスを行うなどしています。

### （3）関係者との連携に向けて取り組むべきこと

#### ◆行政や他職種・関係機関との連携（情報共有や対策の検討機会の確保）

- ハラスメントを繰り返す利用者や家族等に対し、特定の事業者のみがその影響を過度に受けることは望ましくありません。そのためにも、日頃から、関係者（行政（保健所含む）や地域包括支援センター、医師、介護支援専門員、他のサービス提供者事業者など）と連携し、ハラスメントを繰り返す利用者・家族等に対処できる体制を築いておくことが重要です。
- そのために、他職種・関係機関との協力関係を、常日頃から構築していくことが考えられます。
- 利用者や家族等の情報については、個人情報取扱いに留意しつつ、ハラスメントを繰り返すこと等の正当な理由の範囲で共有することも必要です。
- 一方、ハラスメントが発生した世帯が複合的な課題を抱えている場合には、その状況や課題を行政等に連絡することが必要です。その上で、利用者・家族等などのように対応・支援を進めていくのか、関係機関が連携して共通理解と方針を検討し、対応することが大切です。
- 可能な場合には、ハラスメントにより対応が困難な事例などについて、例えば、地域ケア会議等でケースワークとして取り上げるように働きかけ、状況を共有していくことも考えられます。

#### おわりに

ハラスメント行為を行う利用者・家族等は、介護サービスの利用者・家族等の一部にすぎません。しかし、ハラスメントは介護職員の尊厳や心身を傷つけるものであり、あってはならないことです。

だれもが安心して住み慣れた地域で安心して暮らし続けるためには、介護現場の職員が適切なケア技術を発揮し、利用者・家族等から尊重され、安心して働ける職場環境を構築することが不可欠です。

本マニュアルだけでなく、末尾に記載した文献も参考として、すべての介護サービス事業者やその関係者のハラスメントに対する理解が促進され、介護現場のハラスメントの防止と適切な対応に活用されることを願っています。

本マニュアルは、ハラスメント対策の第一歩であり、引き続き、介護事業者におけるハラスメント対策の実施が進むよう必要な検討を行っていく必要があります。また、介護事業者のハラスメント対策の実践が進む中で、その取り組みの知見のフィードバックを得て、マニュアル自体の改善を図っていくことも必要です。

#### 参考 1：ハラスメント予防や対応のための職員のチェック項目

##### ＜サービスを開始する前におけるチェック項目＞

- 施設・事業所のハラスメントに関する基本方針を知っていますか。
- 施設・事業所のハラスメントに関するマニュアルを理解していますか。
- 施設・事業所のハラスメントに関する相談窓口・体制を理解していますか。
- 施設・事業所のハラスメントに関する研修を受けていますか。
- 介護保険制度におけるサービスの範囲及び介護契約書・重要事項説明書等の内容（ハラスメントに関わる事項を含む。）について理解していますか。事業所内で説明の仕方について研修を受けていますか。
- 職場において、ハラスメントに関する話し合いの場が設置され、定期的に出席していますか。
- ハラスメントの未然防止のための点検・振り返りを、自ら、定期的に行っていますか。

##### ＜サービスを開始するにあたってのチェック項目＞

- 利用者・家族等の病状等の情報を共有し、その病状等の特徴を理解していますか。
- 利用者・家族等に係るハラスメントのリスクを把握し、理解していますか。
- 介護保険制度におけるサービスの範囲及び介護契約書・重要事項説明書等の内容（ハラスメントに関わる事項を含む。）について理解していますか。求められた時に、利用者・家族等に説明できていますか。
- 介護保険制度又は契約の内容を超えるサービスを求められた際に、提供できないこと及びその理由を利用者・家族等に説明できていますか。
- 上記の説明について、利用者・家族等から理解を得られていない可能性がある場合、速やかに施設・事業所に報告・相談していますか。
- 他の施設・事業所のサービス担当者との連携をとっていますか。

##### ＜サービスを開始した後のチェック項目＞

- サービスを提供するにあたり、服装や身だしなみがサービスに適したものになっていないか。
- 利用者・家族に対して相手を尊重しつつ業務を行うこと、今までの生活をできるだけ続けられるように自立支援を意識することなど、基本的な対応方法を日頃から心がけていますか。
- 職員個人の情報の提供を、利用者・家族等から求められても断っていますか。
- 介護保険制度又は介護契約の内容を超えるサービスを求められた際に、提供できないこと及びその理由を利用者・家族等に説明できていますか。
- 上記の説明について、利用者・家族等から理解を得られていない可能性がある場合、速やかに施設・事業所に報告・相談していますか。
- 利用者・家族等から苦情、要望又は不満があった場合は、速やかに施設・事業所に報告し



## 参考2：介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業実態調査の概要

### (1) 実施概要

#### ①目的

ハラスメント対策マニュアルの作成にあたり、介護現場におけるハラスメントの実態及びハラスメント対策の取り組み、課題について把握する。

#### ②調査の対象等

訪問系（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護）、通所系（通所介護、地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護）、居宅介護支援事業所、入所系（介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護）を対象にサービス種別ごとに無作為抽出し、全体で1万件の施設・事業所を対象に実施しました。

そのうち、「管理者票」については、管理者等（介護現場でのハラスメントの実態や取り組みについて把握している方）を対象に実施しました。

また、「職員票」については、勤務する直接処遇職員（介護職員等、利用者のケアに直接関わる職員）の全員（配布は管理者等に依頼）を対象に実施しました。

#### ③実施方法

調査対象となる施設・事業所に調査の依頼を郵送し、WEBサイト上で回答する方式としました。

#### (2) 回収状況

管理者票	【発送数】	10,000	施設・事業所
	【回収数】	2,155	施設・事業所
	【回収率】	21.6%	
職員票	【回収数】	10,112	人

※職員票の配布は、管理者票の配布先である施設・事業所の管理者等に依頼しているため、配布数が確認できていない。

ていますか。

○ハラスメントを受けたと少しでも感じた場合において、速やかに施設・事業所に報告・相談していますか。また、その出来事を客観的に記録していますか。

○他の施設・事業所のサービス担当者として携わっていますか。

○その他、利用者・家族からの理不尽な要求があった場合に、適切に、お断りができていますか。その場合、そうした事実を、施設・事業所に報告・相談していますか。

以上

### 参考 3：介護現場におけるハラスメントに関連する参考文献等

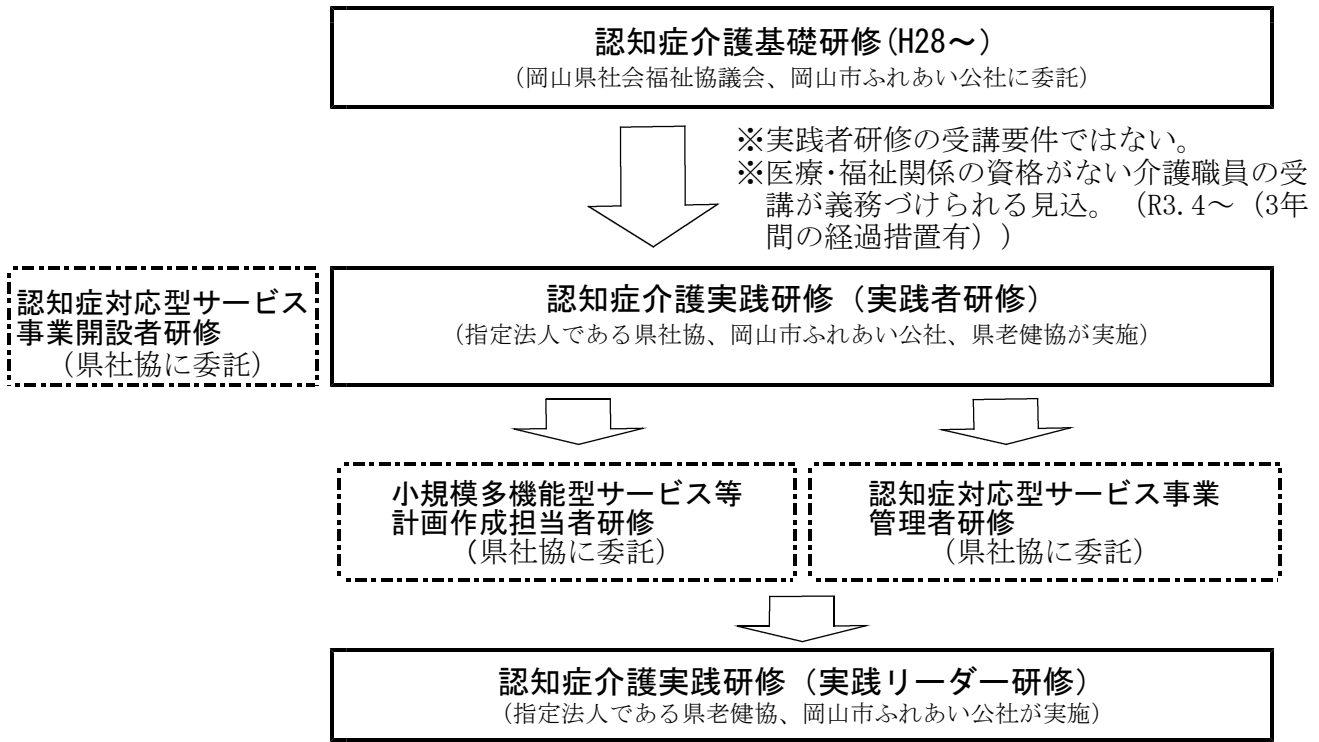
- ・一般社団法人全国訪問看護事業協会編著／暴力・ハラスメントの予防と対応 メディカ出版
  - ・公益社団法人兵庫県看護協会、兵庫県看護協会、訪問看護師・訪問介護員が受ける暴力等対策マニュアル
  - ・全国訪問看護事業協会編／訪問看護の安全対策：manualの作成とヒヤリハット報告書の活用。第3版 日本看護協会出版会,2017.
  - ・全国訪問看護事業協会編／訪問看護ステーションの災害対策：マニュアル作成と実際の対応。日本看護協会出版会,2009.
  - ・宮崎和加子編著／在宅ケアリスクマネジメントマニュアル。第2版。 日本看護協会出版会,2016.
  - ・日本看護協会／保健医療福祉施設における暴力対策指針—看護者のために—。  
<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/bouryokusisin.pdf>
  - ・日本看護協会／看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン：ヘルシーワークブレイス（健康で安全な職場）を目指して。  
[https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/safety/hwp\\_guideline/index.html](https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/safety/hwp_guideline/index.html)
  - ・厚生労働省／パワーハラスメント対策導入マニュアル：予防から事後対応までサポートガイド。第3版。  
[https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2018\\_manual.pdf](https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2018_manual.pdf)
  - ・厚生労働省／事業主の皆さん 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！！  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-oyoukintoujidoukateikyoku/00.pdf>
  - ・ホームページ「在宅ケアを受ける患者・家族からの暴力・ハラスメント防止対策の構築」  
<https://www.miki-knu.com/>
- ハラスメント防止対策として、啓発ポスターの例のほか、諸外国での暴力対策やリスクアセスメントツール等が紹介されています。

平成30年度 老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）  
介護現場におけるハラスメント対策マニュアル

平成31（2019）年3月発行

発行 株式会社三菱総合研究所 ヘルスケア・ウェルネス事業本部  
〒100-8141 東京都千代田区永田町2-10-3  
TEL 03 (6858) 0503 FAX 03 (5157) 2143

## 2 2 認知症介護研修の研修体系



※実践者研修の受講要件ではない。  
 ※医療・福祉関係の資格がない介護職員の受講が義務づけられる見込。(R3.4～(3年間の経過措置有))

認知症対応型サービス事業開設者研修  
(県社協に委託)

小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修  
(県社協に委託)

認知症対応型サービス事業管理者研修  
(県社協に委託)

- ・ 指定認知症対応型共同生活介護事業所がショートステイを行う場合、実践リーダー研修修了者を配置する必要あり
- ・ 平成21年度から認知症専門ケア加算創設(3～4単位/日)  
 ※実践リーダー研修修了者の配置が必要

【研修内容等】

研修名	対象者	開催時期 (R2開催状況)	備考
<b>認知症介護基礎研修</b>	介護保険施設及び事業所の介護職員(初任者)	6回/年	委託法人(岡山県社会福祉協議会、岡山市ふれあい公社)へ直接申込
<b>認知症介護実践研修(実践者研修)</b>	介護保険施設及び事業所の介護職員で実務経験2年以上	6回/年 6月～3月の間で開催	指定法人である岡山県社会福祉協議会、岡山県老人保健施設協会及び岡山市ふれあい公社へ直接申込
<b>認知症対応型サービス事業開設者研修</b>	指定認知症対応型生活介護事業所、指定小規模多機能型居宅介護事業所、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の代表者	1回/年 9月	(岡山市) 岡山市保健福祉局高齢福祉部事業者指導課へ申込
<b>小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修</b>	認知症介護実践者研修を修了した、指定小規模多機能型居宅介護事業所、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の計画作成担当者	1回/年 10月	
<b>認知症対応型サービス事業管理者研修</b>	認知症介護実践者研修を修了した、指定認知症対応型通所介護事業所、指定小規模多機能型居宅介護事業所、指定認知症対応型共同生活介護事業所、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理者	3回/年 9月、11月、2月	(岡山市以外) 岡山県保健福祉部長寿社会課へ市町村推薦による申込
<b>認知症介護実践研修(実践リーダー研修)</b>	実務経験5年以上かつ、認知症介護実践研修を修了して1年以上経過した介護保険施設及び事業所の介護職員で、ケアチームのリーダーとなる者	1回/年 9月～2月の間で開催	指定法人である岡山県老人保健施設協会及び岡山市ふれあい公社へ直接申込

## 23 介護サービスに関する厚生労働省ホームページ案内

◎令和3年度介護報酬改定について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411\\_00034.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411_00034.html)

◎介護事業所等向けの新型コロナウイルス感染症対策等まとめページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/taisakumatome\\_13635.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/taisakumatome_13635.html)

◎介護現場における感染対策の手引き第2版

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000678253.pdf>

◎介護施設・事業所における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000704782.pdf>

◎介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000704787.pdf>

◎介護現場におけるハラスメント対策

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05120.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html)

◎介護サービス関係Q & A

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/qa/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/qa/index.html)

○介護保険制度の概要

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/gaiyo/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html)

○社会保障審議会（介護保険部会）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho\\_126734.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_126734.html)

○社会保障審議会（介護給付費分科会）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho\\_126698.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_126698.html)

○全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-rouken\\_129155.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-rouken_129155.html)

○介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094\\_00013.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00013.html)

○福祉サービスにおける危機管理（リスクマネジメント）に関する取組指針

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0422-2.html>

○認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000212396.pdf>

○自らが望む人生の最終段階における医療・ケア

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000197721.pdf>

○身寄りがない人の入院及び医療に係る意思決定が困難な人への支援に関するガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/000516181.pdf>

## 24 疑義照会等

### ■疑義照会(質問)について

平成21年3月の県が実施した集団指導以降におきましては、介護施設・事業所からの疑義照会・質問等の窓口は、担当する各県民局（下記一覧参照）に一元化しています。

今回の集団指導の内容に限らず、全ての疑義照会・質問等は、「質問票」（次ページ掲載）により、FAXにて担当の県民局へ送信してください。

なお、電話での照会等には原則として回答できませんので、ご了承願います。

また、併せて、各施設・事業所におかれましては、今回の集団指導に出席されていない管理者・従業者の方々にも、その旨伝達・徹底されますようお願いいたします。

### 県民局等担当課一覧

\*申請書類等は、事業所の所在地を所管する県民局の健康福祉課(事業者班)へ提出してください。

担当課	所在地	電話番号 FAX番号	管轄する市町村等
備前県民局 健康福祉部 健康福祉課 事業者第一班	〒703-8278 岡山市中区古京町1-1-17	電話 086-272-3915 FAX 086-272-2660	玉野市、備前市、瀬戸内市、 赤磐市、和気町、吉備中央町
備中県民局 健康福祉部 健康福祉課 事業者第一班	〒710-8530 倉敷市羽島1083	電話 086-434-7054 FAX 086-427-5304	総社市、早島町、笠岡市、井原市、 高梁市、浅口市、里庄町、矢掛町
美作県民局 健康福祉部 健康福祉課 事業者班	〒708-0051 津山市椿高下114	電話 0868-23-1291 FAX 0868-23-2346	津山市、真庭市、美作市、新庄村、 鏡野町、勝央町、奈義町、西粟倉村、 久米南町、美咲町
県庁保健福祉部 保健福祉課 指導監査室	〒700-8570 岡山市北区内山下2-4-6	電話 086-226-7917 FAX 086-226-7919	

※ 宛先（FAX送信先）は、県民局担当課一覧をご覧ください。

# 質 問 票

令和 年 月 日

施設名 事業所名				
サービス 種 別		事業所 番 号	3 3	
所 在 地	市町村名		番地等	
電話番号			FAX番号	
担当者名	(氏名)		(職名)	
【質 問】				
【回 答】				

※ ご質問がある場合は、この質問票により、必ずFAXにてお問い合わせください。

# メールアドレス登録票

送付先 FAX 番号 086-226-7919

岡山県 保健福祉部 保健福祉課 指導監査室 行

県からの通知、お知らせ等をメールで行う場合がありますので、メールアドレスを当用紙にてご連絡ください。

- ※原則として、事業所のメールアドレスを登録するようにしてください。
- ※変更があった場合は、随時ご連絡ください。
- ※登録アドレスは、事業所情報として、庁内で共有する場合がありますので、ご了承ください。

記入日 年 月 日

サービス種類	
事業所名 (事業所番号)	
メールアドレス	(正確に記載ください。アンダーバー( _ )とハイフン( - )、数字のゼロ( 0 )とアルファベットのオー( O )など、紛らわしいものにはふりがなをお願いします。)
記入者	職 名
	氏 名
	電 話