

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4版

目次

1. はじめに	2
1.1. 職場のパワーハラスメントの現状と本マニュアルの目的	2
2. 職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって	6
2.1. 職場のパワーハラスメントに関する経営トップと事務局の理解	6
2.2. パワーハラスメント対策の基本的枠組みの構築手順	13
3. 本マニュアルを活用した取組の実施	17
3.1. トップのメッセージ	17
3.2. ルールを決める	19
3.3. 実態を把握する	25
3.4. 教育する	29
3.5. 周知する	31
3.6. 相談や解決の場を提供する	34
3.7. 再発防止のための取組	50
4. パワーハラスメント対策の取組の継続	52
4.1. 持続した取組にしていくために	52

<参考資料>

参考資料 1 トップのメッセージ

参考資料 2 アンケート実施マニュアル (※)

参考資料 3 管理職向け研修資料

参考資料 4 従業員向け研修資料 (※)

参考資料 5 管理職向け自習用テキスト (※)

参考資料 6 従業員向け自習用テキスト (※)

参考資料 7 周知用ポスター

参考資料 8 周知用手持ちカード

参考資料 9 パワーハラスメント社内相談窓口の設置と運用のポイント (※)

参考資料 10 相談窓口 (一次対応) 担当者のためのチェックリスト

参考資料 11 パワーハラスメント相談記録票

※参考資料 2、4、5、6、9 については、ポータルサイト「あかるい職場応援団」からダウンロードの上
ご活用ください。

※その他、集計担当者のための「アンケート集計シート (事前調査・簡易版用)」もポータルサイ
トあかるい職場応援団からダウンロードできます。

「あかるい職場応援団」パワハラ研修資料ダウンロードページ

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

本書の著作権は、厚生労働省に帰属します。パワーハラスメントの防止に資する目的で利用する場
合には、本書を自由かつ無償で御利用いただけます。

1.はじめに

1.1. 職場のパワーハラスメントの現状と本マニュアルの目的

職場のパワーハラスメントが与える影響は深刻です。職場は、私たちが人生の中で多くの時間を過ごす場所であり、様々な人間関係を取り結ぶ場でもあります。そのような場所で、パワーハラスメントを受けることにより、人格や尊厳を傷つけられたり、仕事への意欲や自信をなくしたり、心の健康の悪化につながり、場合によっては休職や退職に追い込まれたり、生きる希望を失うことさえあるのです。

職場のパワーハラスメントは、受ける人だけの問題ではありません。周囲の人たちがそうした事実を知ることによって、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼす可能性があります。

また、パワーハラスメントを行った人にとっても、社内での自分の信用を低下させかねず、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなり、自分の居場所が失われる結果を招いてしまうかもしれません。

さらに、企業にとっても、業績悪化や貴重な人材の損失につながるおそれがあります。また、企業として職場におけるパワーハラスメントの問題を放置した場合は、裁判で使用者としての責任を問われることもあり、イメージダウンにつながりかねません。

しかしながら、職場のパワーハラスメントは、都道府県労働局や労働基準監督署等への相談が増加を続け、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数は高水準で推移しており、平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況（令和元年 6 月公表）では、「いじめ・嫌がらせ」が平成 24 年度以降すべての相談の中でトップの件数となり（図 1 参照）、平成 30 年度精神障害の労災補償状況においては、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の件数が 69 件と、具体的な出来事別の支給決定件数のうち多数を占めています（表 1 参照）。さらに、若者の「使い捨て」が疑われる企業等において、職場のパワーハラスメントの問題がしばしば見られると指摘されています。

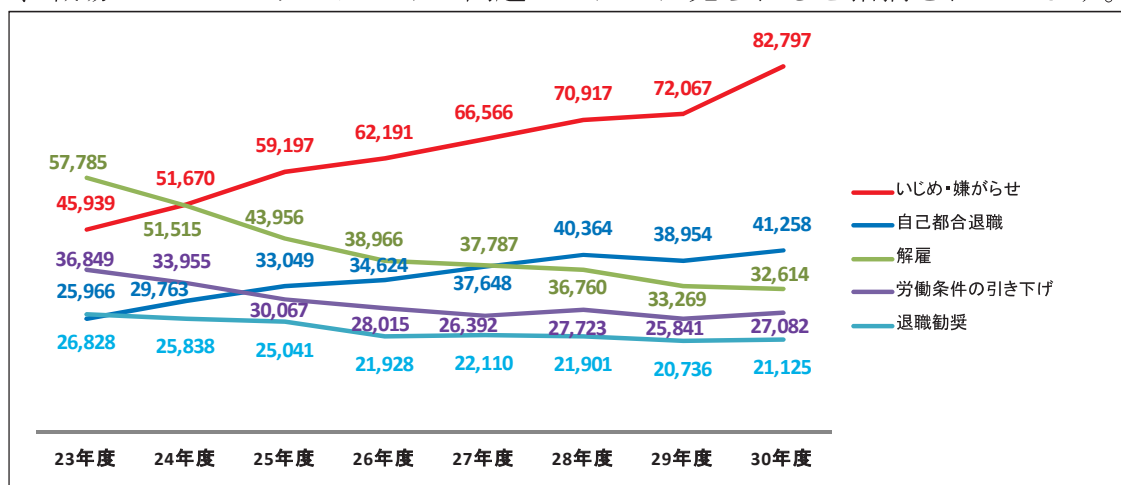


図 1 民事上の個別労働紛争の相談内容の件数の推移

「平成 30 年度個別労働紛争解決制度施行状況」（厚生労働省）

1.はじめに

1.1.職場のパワーハラスメントの現状と本マニュアルの目的

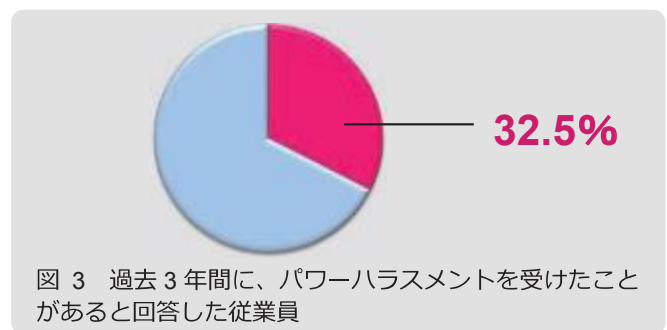
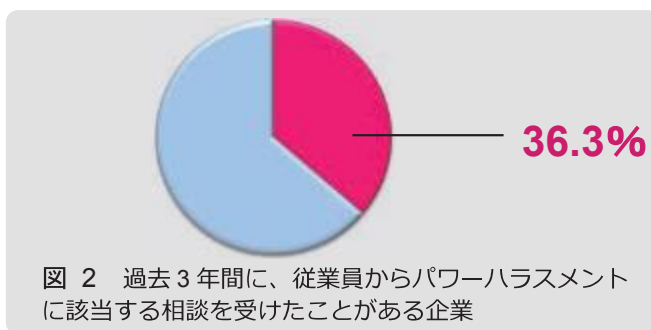
	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
精神障害の労災補償の支給決定件数全体	325件	475件	436件	497件	472件	498件	506件	465件
（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	40件	55件	55件	69件	60件	74件	88件	69件
上司とのトラブルがあった	16件	35件	17件	21件	21件	24件	22件	18件
同僚とのトラブルがあった	2件	2件	3件	2件	2件	0件	1件	1件
部下とのトラブルがあった	2件	4件	3件	0件	1件	1件	0件	3件

表1 精神障害の労災補償状況

「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（厚生労働省）

また、平成28年度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」¹によると、過去3年以内にパワーハラスメントに該当する相談を受けた企業は36.3%（図2参照）、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%（図3参照）であり、この問題が依然として社会的な問題であることが明確に示されたと同時に、従業員規模が小さい企業ほど、パワーハラスメント対策が進んでいないという課題も明らかになりました（図4参照）。

一方で、職場のパワーハラスメントによる悪い影響や損失を回避するために、企業において具体的な取組を進めることが求められており、実際に多くの企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた各種取組を実施しています（図5参照）。



「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（厚生労働省 平成28年度）

¹ 職場のパワーハラスメントの実態を把握するため、従業員（正社員）30人以上の企業約20,000社及び民間企業に勤務している者10,000名に対してアンケートを実施したものです。詳細は厚生労働省ホームページを参照ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000163573.html>

1.はじめに

1.1.職場のパワーハラスメントの現状と本マニュアルの目的

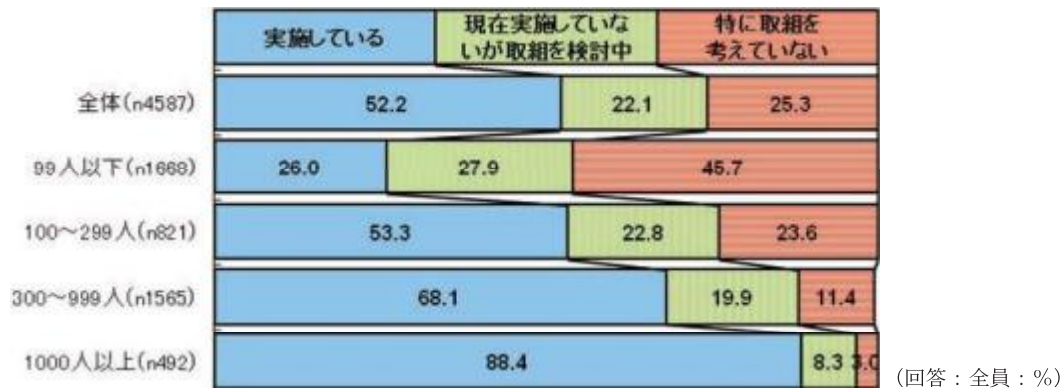


図4 (企業調査) 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省 平成28年度)

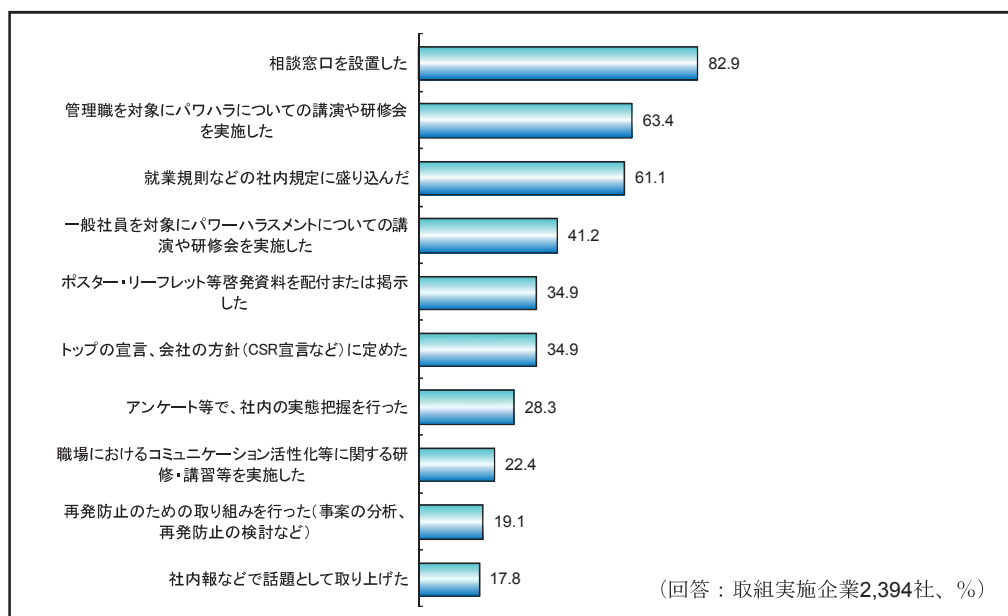


図5 (企業調査) パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省 平成28年度)

このような中、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことも踏まえ、厚生労働省において「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」が開催され、平成29年度末に報告書が取りまとめられました。この検討会での議論を踏まえ、平成30年8月より労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を重ね、建議「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」が行われました。これを踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等の防止を強化するため、ハラスメント対策の強化を盛り込んだ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が平成31年3月8日第198回国会に提出されました。

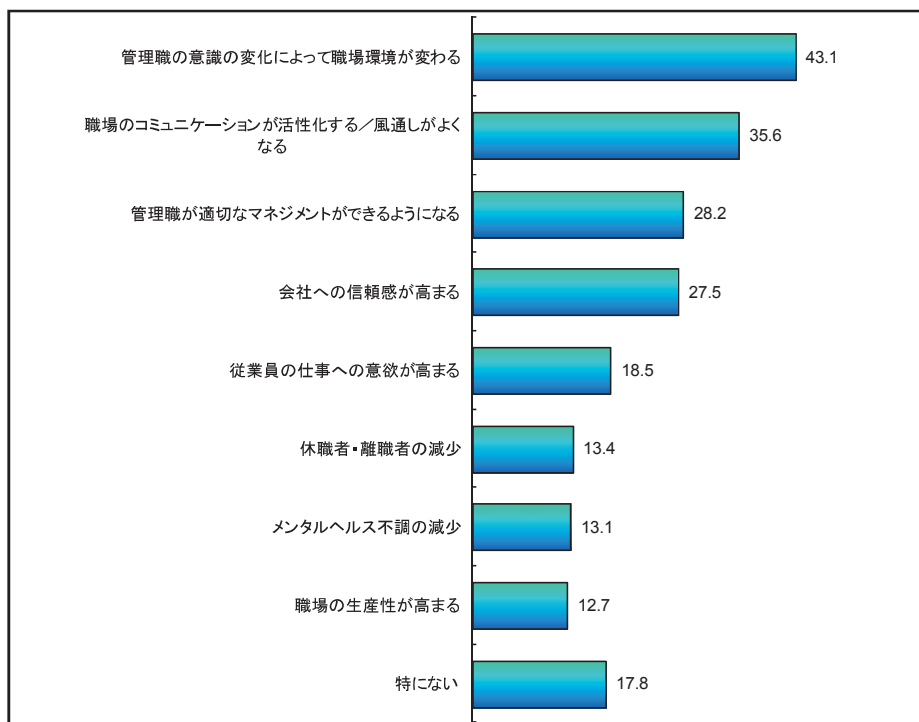
1.はじめに

1.1.職場のパワーハラスメントの現状と本マニュアルの目的

本法律案は、令和元年5月29日に成立、同年6月5日に公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法における職場のハラスメントに関する部分が改正されました（パワーハラスメントに関する改正内容は2.1章を参照）。

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などの職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案になる傾向が強くなります。

現状では、職場のパワーハラスメントをなくすための取組は難しいと考える企業が少なくありませんが、その一方で、きちんと対策に取り組み、成果を上げている企業もあります。取り組み始めたきっかけは企業によって様々ですが、取組を進める中で、パワーハラスメントの予防・解決以外にも、企業の発展、職場の士気や生産性、企業イメージ、コンプライアンスなど、様々な点で対策の効果を認識するに至っています（図6参照）。



(回答：取組実施企業2,394社、%)

図6（企業調査）パワーハラスメントの予防・解決の取組を進めた結果、予防・解決以外に得られた効果

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（厚生労働省 平成28年度）

本マニュアルでは、ハラスメントのない職場づくりを目指して、効果的なパワーハラスメント防止対策を構築していただくため、その進め方や参考となるツール・情報等を提供します。

2. 職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.1. 職場のパワーハラスメントに関する経営トップと事務局の理解

職場のパワーハラスメント対策を導入するに当たり、経営トップと導入を担当する事務局は、まずパワーハラスメントとは何かを理解する必要があります。

以下を参考に、どのような行為がパワーハラスメントに該当するのか、パワーハラスメントが発生した場合に、被害者や企業にどのような影響があるかを理解しましょう。

■ パワーハラスメントとは？

- 職場におけるパワーハラスメントとは、改正労働施策総合推進法（令和元年6月5日公布）により、以下の3つの要素

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されること

をすべて満たすものとし、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けています。公布後1年以内の政令で定める日（中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は努力義務）に施行されます。パワーハラスメントに対する基本的な考え方や具体例、事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容等については、今後、厚生労働省で指針を策定する予定です。

また、今回の法改正により、パワーハラスメントだけでなく、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においても、事業主は、労働者が事業主にハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、不利益な取扱いをすることが禁止される等職場におけるハラスメント対策全体が強化されています。

■ パワーハラスメントの行為類型

- 典型的なパワーハラスメント行為として、身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害の6つの行為類型があります。ただし、これらは職場のパワーハラスメントすべてを網羅するものではなく、これ以外には問題ないということではないことに留意が必要です。
- 具体的なパワーハラスメント事案が発生した場合に、それがパワーハラスメントであるかどうかを判断するには、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうか等詳細な事実関係を把握し、各職場での共通認識や厚生労働省の「あかるい職場応援団」サイトに掲載されている裁判例も参考にしながら判断します。

2.職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.1.職場のパワーハラスメントに関する経営トップと事務局の理解

今回改正された労働施策総合推進法により、以下の①から③までの要素を満たすものが職場におけるパワーハラスメントとされました。

この3つの要素の具体的な内容については、今後改正法に関連する省令や指針等により示される予定です。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されること

3つの構成要素を満たしている6つの行為類型は、表2のような例があります。

表2 パワーハラスメントの3つの構成要素を満たす6つの行為類型の例

類型	例
身体的な攻撃	上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする。
精神的な攻撃	上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする。
人間関係からの切り離し	自身の意に沿わない社員に対して、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。
過大な要求	上司が部下に対して、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。
過小な要求	上司が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。
個の侵害	思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする。

※ 例については、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書から作成。

2.職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.1.職場のパワーハラスメントに関する経営トップと事務局の理解

■ 要因

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題が社会問題として顕在化した背景には、企業間競争の激化による従業員への圧力の高まり、職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大など、多様な要因があるとされています。

■ 対策実施の意義

- 人は他者との関わり合いの中で生きていく存在であり、職場は人生の中で多くの時間を過ごす場所であるとともに、多様な人間関係を取り結ぶ場でもあります。そのような場所でパワーハラスメントを受けることで、人格を傷つけられる、仕事への意欲や自信を喪失する、ひいては心の健康を悪化させ、休職や退職に至る場合もあります。
- 本人だけでなく、周囲の人たちもパワーハラスメントを見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼしかねません。
- パワーハラスメントを行った人も、職場の業績の悪化や社内での自身の信用の低下をもたらし、さらには懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなります。
- 企業にとっても、パワーハラスメントによって、組織の生産性に悪影響が及ぶ、貴重な人材が休職や退職に至るなど大きな損失になります。また、仮にパワーハラスメントに企業として加担しなくとも、裁判によって使用者責任を問われることもあり、企業のイメージダウンにつながりかねません。
- パワーハラスメント問題へ取り組む意義は、これらの損失の回避だけにとどまらず、一人一人の尊厳や人格が尊重される職場づくりが、職場の活力につながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献するという利点があります。

■ パワーハラスメントについて裁判で問われた法的な責任の例

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題が発生すると、仮に企業が加担していなくとも、裁判によって、その責任を問われる可能性があります。
 - 安全配慮義務違反による債務不履行責任
(使用者が労働者に対し負っている安全配慮義務に違反すると認められる場合)
 - 権利の濫用等による不法行為責任
(業務命令権や人事権などの範囲の逸脱・濫用であると認められる場合)
 - 使用者責任としての不法行為責任
(企業が遂行する事業に関して、使用する労働者が第三者に損害を与えた場合)
- 表 3 にその例を示します。このほか、厚生労働省の「あかるい職場応援団」サイトにも多数の事例が掲載されています。

2.職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.1.職場のパワーハラスメントに関する経営トップと事務局の理解

表3 パワーハラスメントに関する裁判例

<p>上司の注意指導等とパワーハラスメント (東京地裁八王子支部判決平成2年2月1日 労判 558-68)</p>	<p>概要： 製造業A社の工場に勤務していたBの後片付けの不備、伝言による年休申請に対し、上司CがBに対して反省文の提出等の注意指導を行った。Bは「上司Cの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張してA社及び上司Cに対し、民事上の損害賠償請求をした。</p> <p>判決内容： 上司には所属の従業員を指導し監督する権限があり、注意し、叱責したことは指導監督する上で必要な範囲内の行為とした上で、本件の場合、上司Cの、反省書の作成や後片付けの再現等を求めた行為は、指導監督権の行使としては、裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びるに至るとして、A社と上司Cに対し不法行為(民法709条)に基づき、連帯して15万円の損害の賠償をするよう判示した。</p>
<p>先輩によるいじめと会社の法的な責任 (さいたま地裁判決平成16年9月24日 労判 883-38)</p>	<p>概要： D病院に勤務していた看護師Eは、先輩看護師Fから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、何かあると「死ねよ」と告げたり、「殺す」などといった暴言等のいじめを受け、自殺した。</p> <p>判決内容： 判決では先輩看護師FのEに対するいじめを認定し、先輩看護師FにEの遺族に対する損害を賠償する不法行為責任(民法709条)と、勤務先であるD病院に対し、安全配慮義務の債務不履行責任(民法415条)を認め、先輩看護師FがEの遺族に対し負うべき損害賠償額を1,000万円と命じ、D病院に対して、先輩看護師Fと連帯して500万円の損害を賠償するよう判示した。</p>
<p>内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任 (富山地裁判決平成17年2月23日 労判 891-12)</p>	<p>概要： 勤務先Gの闇カルテルを新聞や公正取引委員会に訴えたHへ、転勤や昇格停止、長期間にわたる個室への配席等を行ったG社に対し、Hが損害賠償請求をした。</p> <p>判決内容： 判決は、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、不法行為(民法709条)及び債務不履行(民法415条)に基づく損害賠償責任を認め、請求を一部認容し、慰謝料200万円、財産的損害 約1,047万円、弁護士費用110万円の損害の賠償をするよう判示した。</p>

2.職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.1.職場のパワーハラスメントに関する経営トップと事務局の理解

肉体的・精神的苦痛を与える教育訓練 と上司の裁量

(仙台高裁秋田支部判決平成4年12月25日
労判690-13)

概要： 鉄道会社Iに勤務するJは労働組合のマークが入ったベルトを身につけて作業に従事していたところ、上司Kが就業規則違反を理由に取り外しを命じ、就業規則全文の書き写し等を命じ、手を休めると怒鳴ったり、用便に行くことも容易に認めず、湯茶を飲むことも許さず、腹痛により病院に行くことも暫く聞きいれなかった。

判決内容： 就業規則の軽微な違反に留まるベルト着用に対し、就業規則の書き写しを命じたことは合理的教育的意義を認めがたく、Jの人格を徒らに傷つけ健康状態に対する配慮を怠るものであったこと、教育訓練は見せしめを兼ねた懲罰的目的からなされたものと推認され、目的においても不当なもので、肉体的精神的苦痛を与えてJの人格権を侵害するものであるとして、教育訓練についての企業の裁量を逸脱、濫用した違法なものであるから、上司K及びI社に対し、不法行為(民法709条)と使用者責任(民法715条)による損害賠償責任を認め、慰謝料20万円と弁護士費用5万円の損害の賠償を判示した。

退職勧奨とパワーハラスメント

(大阪地裁判決平成11年10月18日
労判772-9)

概要： Lは航空会社Mの客室乗務員であったが、通勤途中の交通事故による欠勤後、M社から就業規則上の解雇事由に該当するとして、約4か月間・30回以上にわたる退職勧奨を受け、解雇されるに至った。このM社の行為に対し、Lから人格権侵害による損害賠償請求がなされた。

判決内容： 本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由に該当せず、M社の対応は、頻度や面談時間の長さ、Lに対する言動など、社会通念上許容される範囲を超えて単なる退職勧奨とは言えず、違法な退職強要として不法行為(民法709条)と認め、退職強要に対する慰謝料50万円、弁護士費用5万円の損害の賠償を判示した。

2.職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.1.職場のパワーハラスメントに関する経営トップと事務局の理解

パワハラ放置に基づく会社の損害賠償責任（東京地裁判決平成 22 年 1 月 29 日）

概要： コンピュータネットワークの構築等を業とする N 社の契約社員であった O が、部長 P によるパワーハラスメント行為等により、3 か月の自宅療養を要する抑うつ状態及び身体化障害と診断されたところ、N 社には、これを知っていたにもかかわらず放置した等の過失があるとして、部長 P 及び N 社に対し、不法行為等に基づく損害賠償請求をした。

判決内容： ①部長 P が、O につき業務について満足な指導を受けることができていないことを知りうる状況にありながら、会議の席上で厳しく O の仕事ぶりを揶揄し、金員を要求するような言動をしたり、退職を勧めるような言動をしたことは不法行為を構成し、②N 社には、従業員が業務について十分な指導を受けた上で就労できるような職場環境を保つ労働契約上の付随義務違反が認められる等と判断し、部長 P は不法行為（民法 709 条）により、N 社は使用者責任（民法 715 条）により、部長 P 及び N 社は連帯して 55 万円（慰謝料 50 万円、弁護士費用 5 万円）の損害を賠償するように判示した。

経営者によるパワハラ（東京地裁判決平成 27 年 1 月 15 日）

概要： 職業紹介等の事業を業とする Q 社に雇用されていた R が、Q 社の代表取締役である S 等から執拗にパワーハラスメントを受けたとして、Q 社及び社長 S に対し、不法行為等に基づく損害賠償請求をした。

判決内容： 社長 S の R に対する「まじでむかつく、おまえ」、「本当に、いなくなってほしい」などチャットにおける一連の発言及び①違法な業務命令に基づいたり、②多額の損害賠償義務があることを自認させて心理的負荷を加えることを主たる目的とした合計 6 通の始末書の作成指示が不法行為を構成するものとして、社長 S は不法行為（民法 709 条）により、Q 社は使用者責任（民法 715 条）により、連帯して 50 万円の損害（慰謝料）を賠償するように判示した。

2.職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.1.職場のパワーハラスメントに関する経営トップと事務局の理解

■ 予防対策のポイント

- 職場のパワーハラスメントは、いったん事案が発生してしまうと、その解決に時間と労力を要します。まずは問題が発生しないように、予防対策を講じることが重要です。
- 予防するための取組には、企業が単独で行っているもの、企業と労働組合が行っているもの、労働組合が単独で行っているものなど、様々なケースがあります。
- 企業によって、職場によって、職場のパワーハラスメントの実態は様々であり、その対策に決まった正解はありません。取組に際しては、セクシュアルハラスメント対策などの既存の枠組みを活用するなど、それぞれの職場に即した形で行いましょう。

併せて、今後労働施策総合推進法及び指針等で示されることになるパワーハラスメント防止対策についての事業主の措置義務となる事項をきちんと押さえておくことも必要です。

■ 性的指向や性自認についての理解とパワーハラスメントについて

性的指向²や性自認³に関するハラスメントや本人の望まない暴露（アウトティング）もパワーハラスメントにつながる可能性があります。このようなことを引き起こさないためにも、職場で働く方が、性的指向や性自認について理解を増進することが重要です。

² 性的指向（Sexual Orientation）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です。

◆同性を好きになる女性：レズビアン ◆同性を好きになる男性：ゲイ ◆両性を好きになる方：バイセクシャル

³ 性自認（Gender Identity）自己の性別についての認識のことです。

◆身体・戸籍の性別と性自認が一致しない方：トランスジェンダー

2.2. パワーハラスメント対策の基本的枠組みの構築手順

個々の企業において、パワーハラスメント対策の基本的な枠組みを構築するためには、「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」⁴、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」等で示されている以下の7つの取組（図7参照）について、実施するとよいでしょう。

予防するために

- ① トップのメッセージ
 - 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
- ② ルールを決める
 - 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
 - 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- ③ 実態を把握する
 - 従業員アンケートを実施する
- ④ 教育する
 - 研修を実施する
- ⑤ 周知する
 - 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

解決するために

- ⑥ 相談や解決の場を設置する
 - 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
 - 外部専門家と連携する
- ⑦ 再発防止のための取組
 - 行為者に対する再発防止研修等を行う

図7 基本的なパワーハラスメント対策として取り組むべき項目

⁴ 「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」は、厚生労働省のパワハラ総合情報サイト「あかるい職場応援団」から無料でダウンロードすることができます。
ダウンロード先：<http://www.no-harassment.mhlw.go.jp/download>

2.職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.2.パワーハラスメント対策の基本的枠組みの構築手順

平成 30 年 3 月にとりまとめられた「職場のパワーハラスメントについての検討会」報告書の中においても、事業主が講ずる対応策として考えられるものとして、以下の内容が示されています。

また、企業において取組が実効性を伴って広まるためには、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を防止するための措置と一体的に取り組むことができるようにすることが重要であるとの意見が示されています。

- ① 事業主の方針等の明確化、周知・啓発
 - i パワーハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発
 - ii 行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発
- ② 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備
 - i 相談窓口の設置
 - ii 相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保
 - iii 他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備
- ③ 事後の迅速・適切な対応
 - i 事実関係の迅速・正確な確認
 - ii 被害者に対する配慮のための対応の適正な実施
 - iii 行為者に対する対応の適正な実施
 - iv 再発防止に向けた対応の実施
- ④ ①から③までの対応と併せて行う対応
 - i 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対応、周知
 - ii パワーハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

■ 総合的なハラスメント対策の重要性について

- 職場では、さまざまなハラスメントが発生するおそれがあります。パワーハラスメントだけでなく、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⁵、性的指向・性自認に関するハラスメント等で職場環境を害されるようなこともあってはなりません。
- また、例えば、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントが同時に発生することや、一見パワーハラスメントと考えられる事案にセクシュアルハラスメントとしての要素が含まれていることもあります。
- このようなことを踏まえて、あらゆるハラスメントのない働きやすい職場づくりに向けて、企業として総合的にハラスメント対策を講じるよう心がけましょう。

⁵ 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシャルハラスメント対策は事業主の義務です！！

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>

2.職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.2.パワーハラスメント対策の基本的枠組みの構築手順

- (参考) 職場における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防止対策について
 - 職場における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防止対策として、以下の 11 項目（セクシャルハラスメントについては 10 項目）がすべての事業主に義務づけられています（男女雇用機会均等法第 11 条・第 11 条の 2、育児・介護休業法第 25 条）。各職場で、「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防止規定」等の社内規定を設ける、「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は許しません!」といった文書を掲示する等の対応をしている場合、パワーハラスメントについても併せて盛り込み、総合的に対応することが効果的でしょう。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①職場における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があ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。
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になり得ること、ハラスメントがあってはならない旨の方針、制度等が利用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の行為者、妊娠・出産・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。

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (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。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 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。(事実が確認できなかった場合も同様)

4 職場における妊娠・出産・育児休業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(※妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについてのみ規定)

- (9) 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の実情に応じ、必要な措置を講じること。

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (10) 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。
- (11) 相談したこと、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。

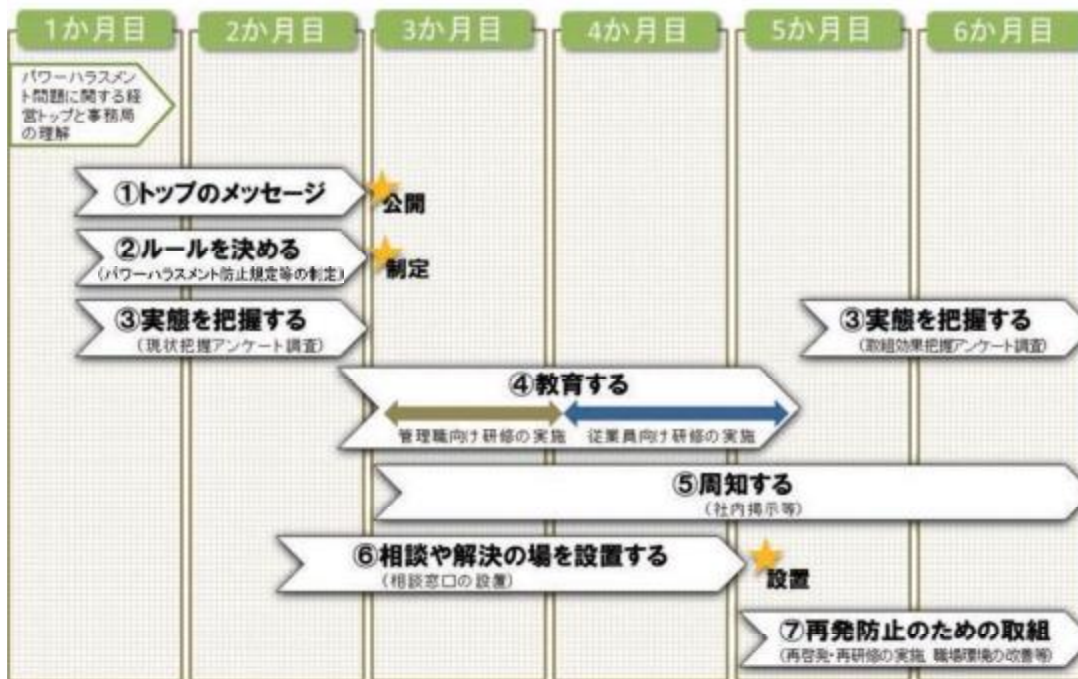
2.職場のパワーハラスメント対策の導入に当たって

2.2.パワーハラスメント対策の基本的枠組みの構築手順

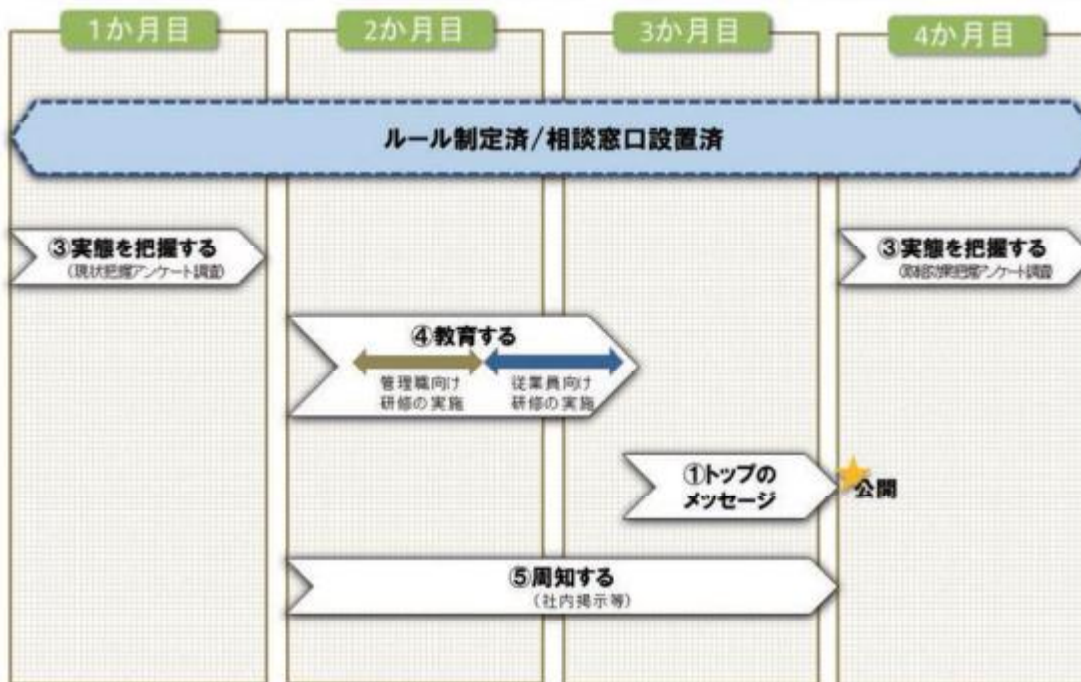
前述の7つの項目に取り組んで、企業としての基本的枠組みを6か月で構築するためのスケジュール例は、下記取組スケジュール例1のとおりです。また、一部の取組を既に実施しており、4か月でさらに活動を広げていく場合のスケジュール例は、下記取組スケジュール例2のとおりです。

このスケジュール例を参考に、企業の実態に合わせて取り組ましましょう。

- 取組スケジュール例1：7つの項目すべてを実施するケース



- 取組スケジュール例2：一部の取組を既に実施しており、さらに活動を広げていこうとするケース



それぞれの取組の詳細は、次ページ以降で述べます。