

# 職場におけるハラスメント対策

三重労働局雇用環境・均等室

津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎  
電話059-226-2318

- 1 職場におけるハラスメントとは**
- 2 職場におけるハラスメントの現状**
- 3 なぜ、職場のハラスメントが問題なのか？**
- 4 ハラスメント防止のための関係者の責務**
- 5 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**

# 1. 職場におけるハラスメントとは

---

- 1 パワーハラスメント
- 2 セクシュアルハラスメント
- 3 妊娠・出産等ハラスメント

## 1 - 1. 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つの要素をすべて満たすものとしています。

- 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

### 「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む、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。

# 1 - 1. パワーハラスメント②

パワーハラスメントに対する基本的な考え方や該当する/しないと考えられる例、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、

「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1月15日厚生労働省告示第5号  
で示しています。

あなたの周りにありませんか？こんなパワハラ。

①身体的な攻撃



殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。

②精神的な攻撃



人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。

③人間関係からの切り離し



特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

④過大な要求



新入社員に必要な教育を行わず、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。業務とは関係のない私用な雑用の処理を強制的に行わせる。

⑤過小な要求



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。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。

⑥個の侵害



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。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

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もありえますので、職場におけるパワーハラスメントに該当するか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します。

なお、上記の例については、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。

## 1 - 2. セクシュアルハラスメント

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に規定されており、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

### 「性的な言動」とは

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、わいせつ図画を配布・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、患者又はその家族、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はなく、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。

あなたの周りにありませんか？こんなセクハラ。

#### ① 対価型セクシュアルハラスメント

#### ② 環境型セクシュアルハラスメント



経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された。



事務所内で上司が腰や胸などを度々触るので、また触られるかもしれないと思うと仕事が手に付かず就業意欲が低下している。

## 1 - 3. 妊娠・出産等ハラスメント

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および育児・介護休業法に規定されており、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。

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

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。

あなたの周りにありませんか？こんなマタハラ。

①制度等の利用への嫌がらせ型



出産・育児・介護に関連する制度利用を阻害する嫌がらせです。

②状態への嫌がらせ型

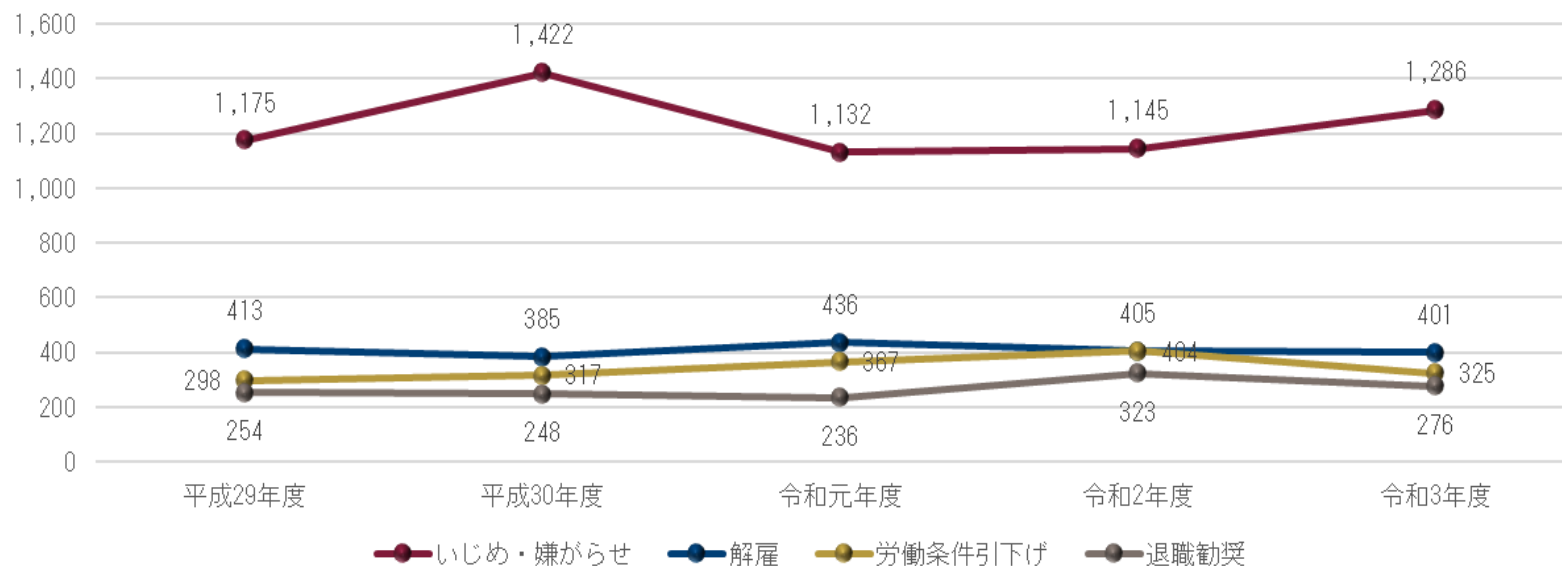


出産・育児による就労環境を害する、嫌がらせです。

## 2. 職場におけるハラスメントの現状①

### ■ 三重労働局に寄せられた民事上の個別労働関係紛争相談における主な相談内容件数推移

相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」が1,286件となり、5年連続で1,000件を超え、前年度から141件増加(+12.3%)と最も多く、令和3年度の民事上の個別労働関係紛争相談内容全数に占める割合は、24.2%となった。



(令和4年7月20日 三重労働局発表  
「令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況及び均等関係法令に係る相談状況について」より)



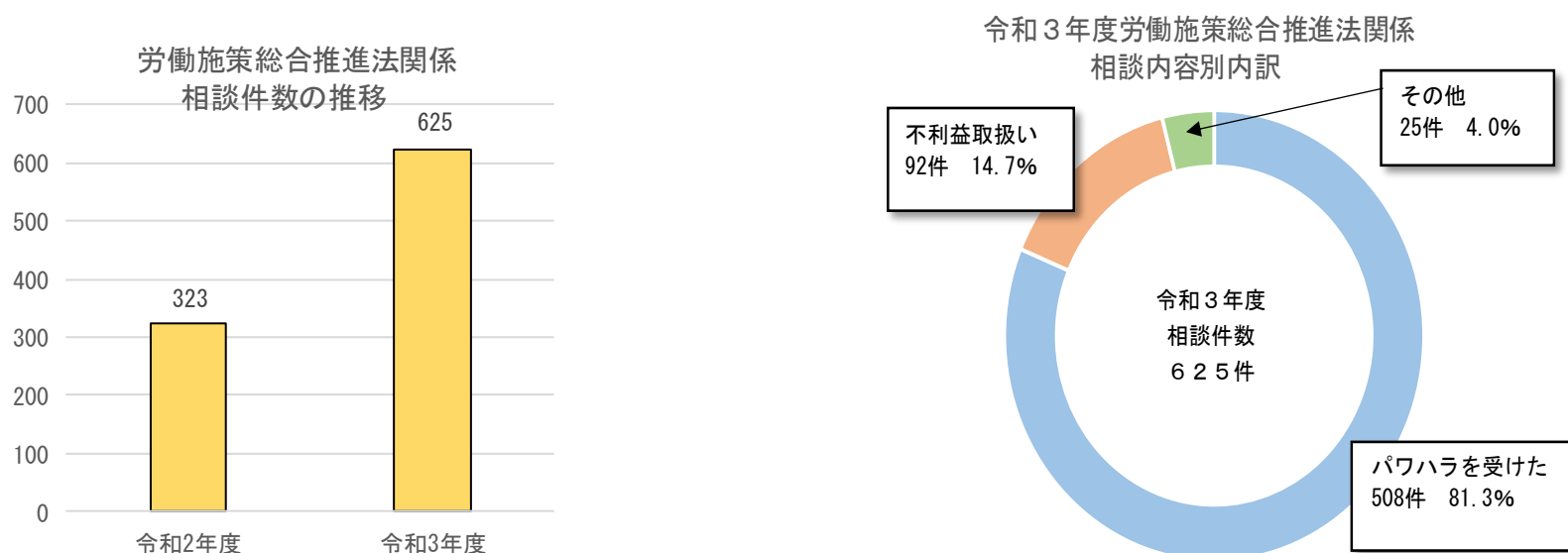
## 2. 職場におけるハラスメントの現状②

### ■ 三重労働局に寄せられた労働施策総合推進法関係相談件数推移、相談内容別内訳

令和2年6月1日から、「職場におけるパワーハラスメント防止対策」を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業に同対策を講じることが義務付けられた。（中小企業は、令和4年4月1日から施行）

相談件数は令和2年の法施行後大幅に増加し、令和3年度は625件で、前年度から302件増加（+93.5%）となった。

令和3年度の相談内容では、全体の81.9%が「パワハラを受けた」というもので、次いで、「不利益取扱い」となっている。



※ 令和2年度労働施策総合推進法の相談件数については、企業規模に関係なく、法令上のパワーハラスメントの定義に該当すると考えられるものについては、集計の対象としている。

（令和4年7月20日 三重労働局発表  
「令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況及び均等関係法令に係る相談状況について」より）

### 3. なぜ職場のハラスメントが問題なのか？

#### ■ 社員への影響は？

- 心身の健康を害し、休職等に至る
- 職場環境の悪化

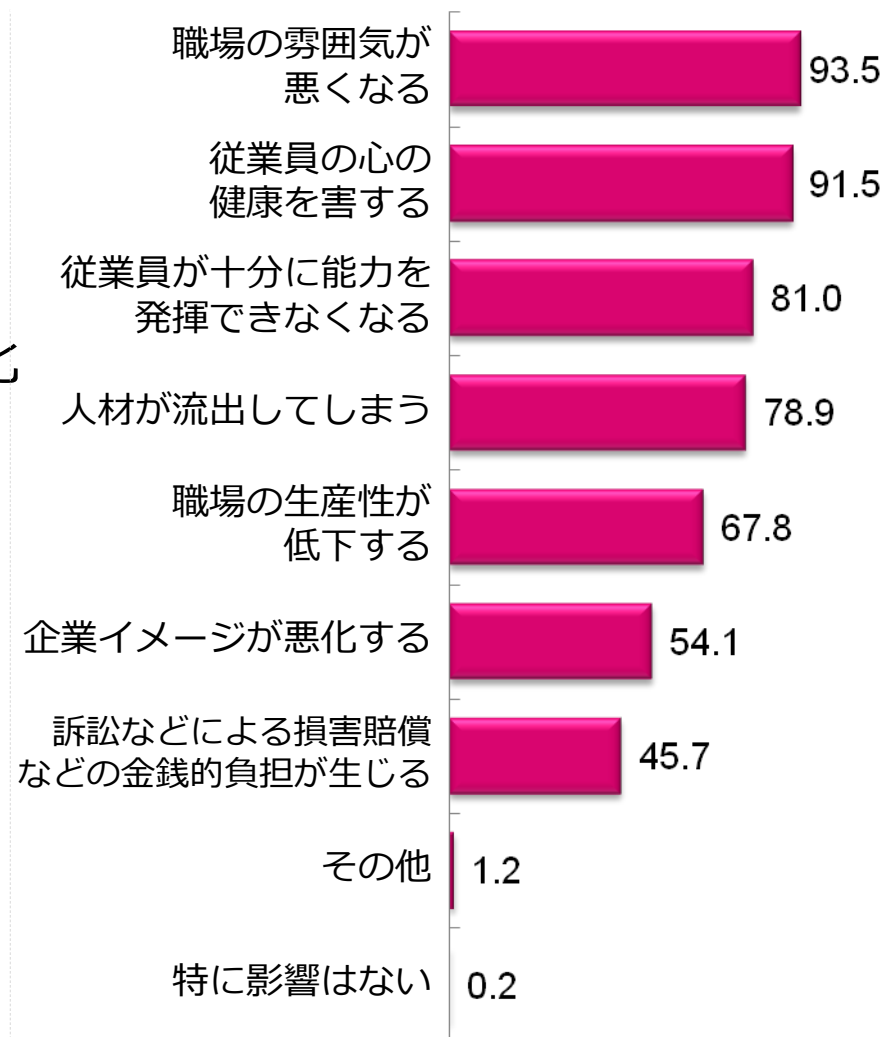
#### ■ 会社への影響は？

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒採用への影響

#### ■ その他

- コンプライアンス上の問題  
民法、刑法、就業規則違反

#### ■ パワーハラスメントによる影響（複数回答）



(平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)  
(企業調査 回答:4,587社)

## ハラスメントに関する職場の特徴(労働者等調査)

○パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。(図3、図4)

図3 職場の特徴(パワハラ経験有無別)

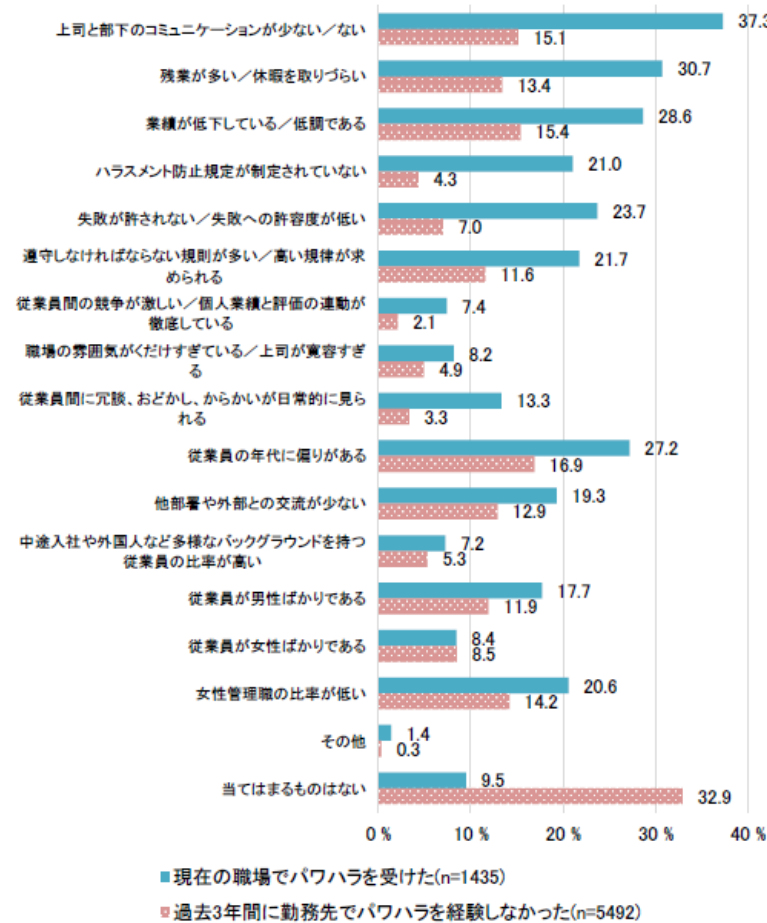
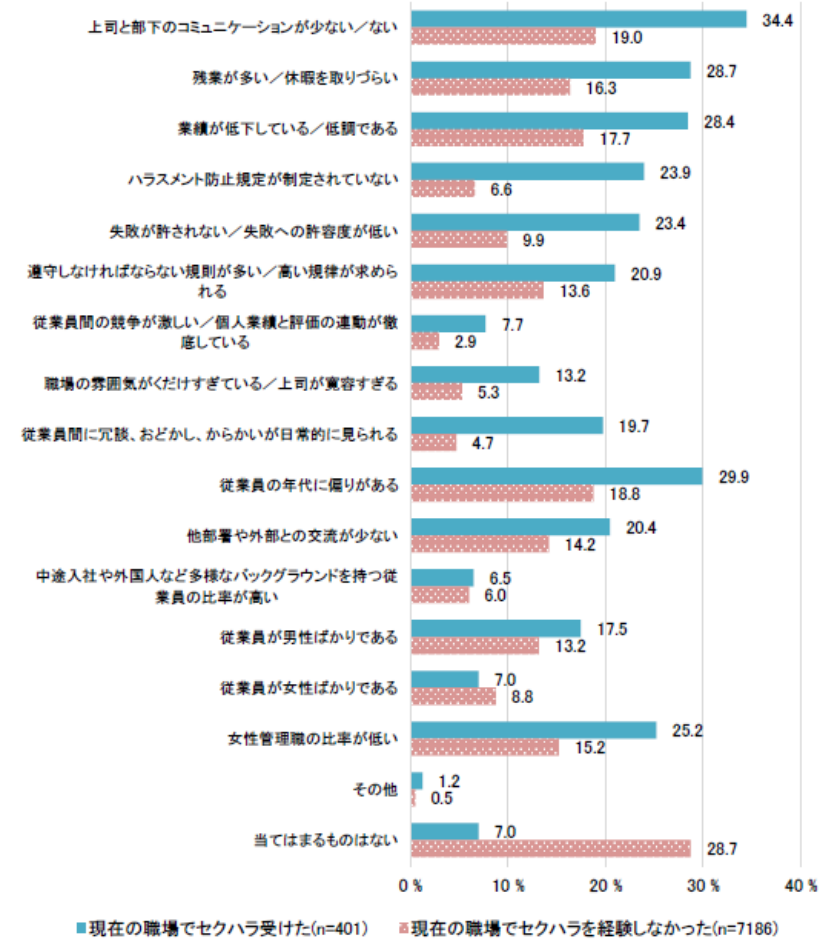


図4 職場の特徴(セクハラ経験有無別)



出典 令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 主要点

## ハラスメント行為を受けた後の行動(労働者等調査)

- ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。(図16)
- パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為のいずれにおいても、勤務先が各種ハラスメントの予防・解決に向けた取組をしているという評価(勤務先の取組評価)が高いほど「社内の同僚に相談した」等の割合が高く、「何もしなかった」の割合が低かった。(図17)

図16 ハラスメント行為を受けた後の行動

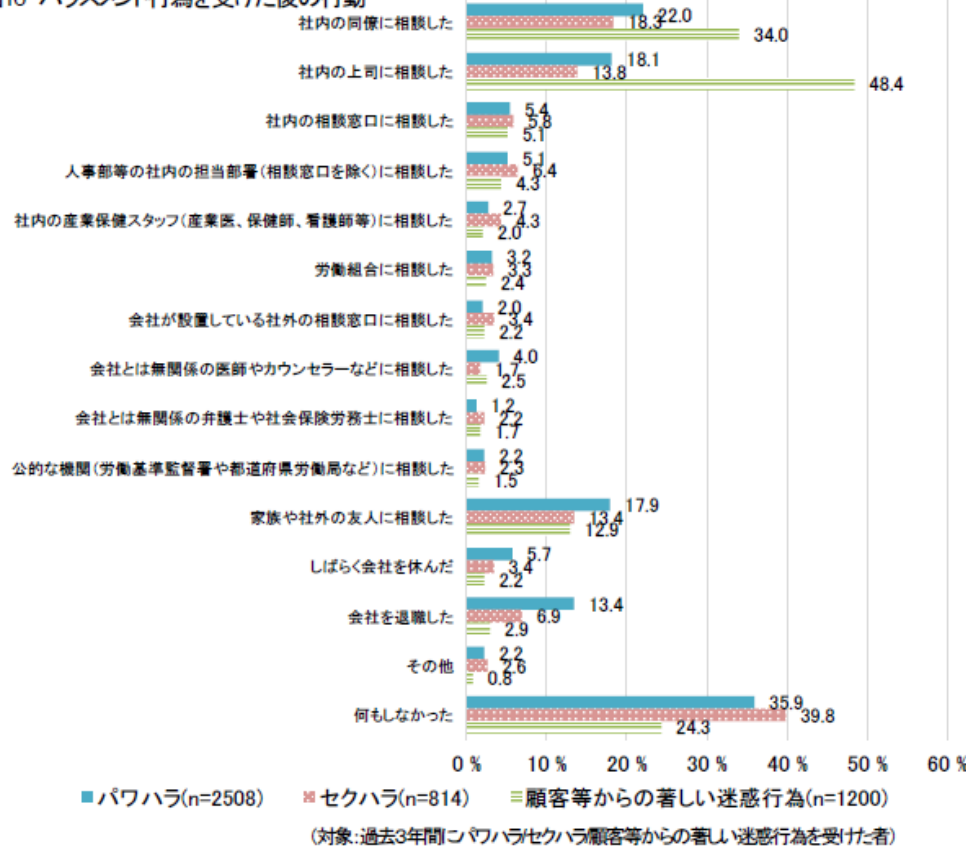
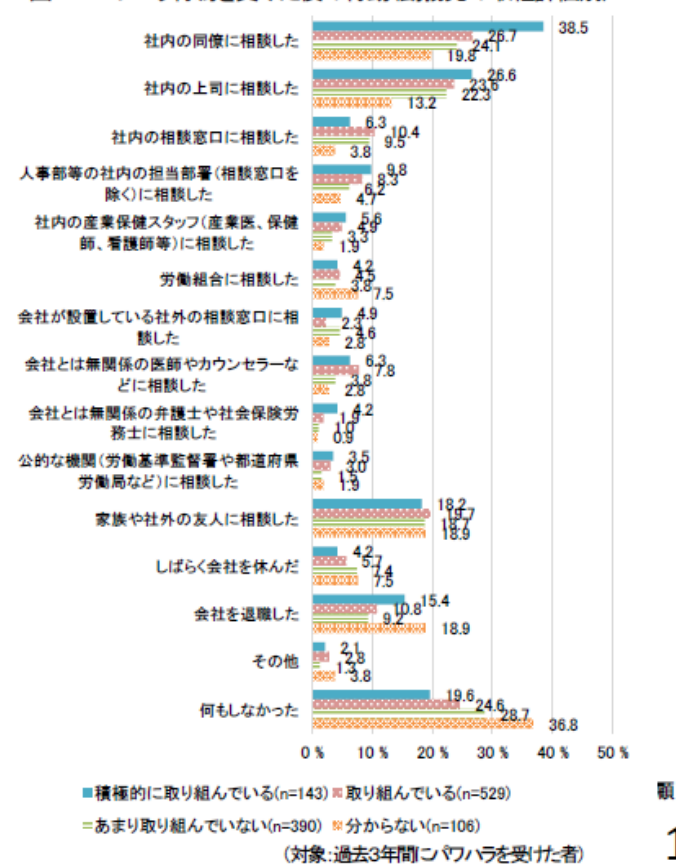


図17 パワハラ行為を受けた後の行動(勤務先の取組評価別)



## ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる効果(労働者等調査・企業調査)

- 勤務先がハラスメントの予防・解決に「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者でハラスメントを経験した割合は最も高い。(図6)
- ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果は、「職場のコミュニケーションが活性化する/風通しが良くなる」の割合が最も高く、次いで「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」が高かった。(図7)

図6 過去3年間にハラスメントを受けた経験(勤務先の取組評価別)※労働者等調査

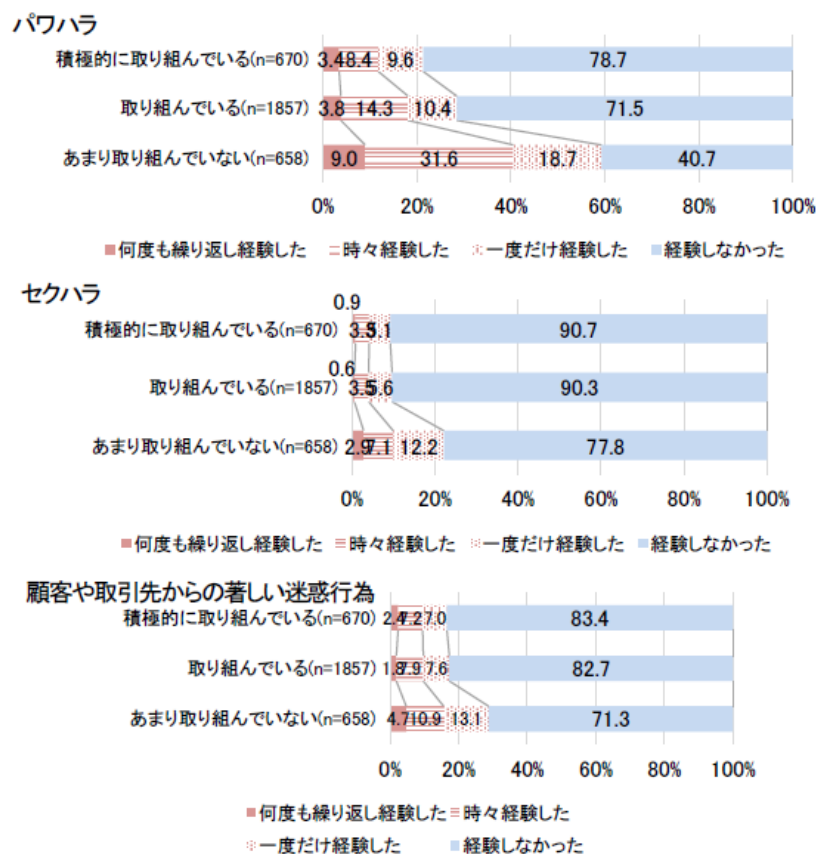
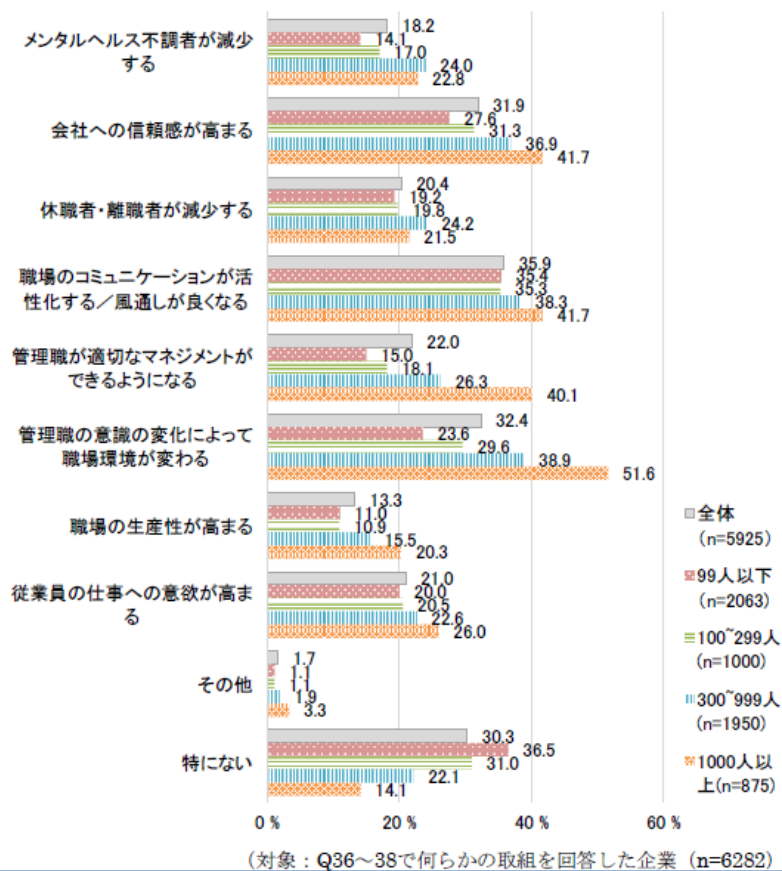


図7 ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果 従業員規模別 ※企業調査



## 4. ハラスメント防止のための関係者の責務

---



2019年の法改正により、職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために、職場におけるハラスメントの防止のために、法及び指針において、事業主や労働者に対して、主に以下の事項について努めることとする**責務規定**が定められました。

### 【事業主の責務】

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

### 【労働者の責務】

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

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

## 5. 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らぬことにご注意ください。

### 事業主が雇用管理上講ずべき措置

- 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。

# 職場におけるハラスメント対策の総合情報サイト 「あかるい職場応援団」

みんなで  
**NO** ハラスメント

パワハラ防止措置が  
全企業で義務化されました。

社内での体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう！



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

パンフレットや社内研修用資料など、ダウンロード資料も充実しています。

