

経営バイタル
の強化書 KEIET VITAL

職場のハラスメントの定義や類型を
理解し、適切な対応をとりましょう

「職場のハラスメント撲滅月間」



厚生労働省は12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しました。
防止措置が義務付けられている職場のハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）を理解しておきましょう。

1 「職場のハラスメント撲滅月間」

厚生労働省は、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しました※1。

職場におけるパワーハラスメントについては、令和元年に改正された労働施策総合推進法により、防止措置を講じることが事業主に義務付けられています（中小事業主も令和4年4月1日から義務化）。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法でも、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等、育児・介護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、防止対策の強化が図られています。

厚生労働省では、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催し、対策のためのリーフレットを公開しています。この機会に職場のハラスメント対策について確認しておきましょう。

2 職場のハラスメントの定義

法律でハラスメント防止措置が義務付けられている職場のハラスメントには、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントがあり、それぞれ下記のように定義されます※2。

パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、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。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。

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、

その例として、

- 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があげられます。

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、例として

- 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当な言動
- 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

等があげられます。

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た場合には、職場におけるパワーハラスメントに当たりうるという点には注意が必要です。

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、その判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、つまり、「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とされています。

セクシュアルハラスメント

職場の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、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

「性的な言動」とは性的な内容の発言や性的な行動のことをいい、例として下記のものがあります。

性的な内容の発言の例としては、性的な事実関係を尋ねること、

性的な内容の情報(うわさ)を流すこと、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があげられます。

性的な行動の例としては、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦などがあげられます。

異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動もセクシュアルハラスメントになる点にも留意する必要があります。

妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントとは、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、介護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・介護休業等を申し・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいい、マタニティハラスメント(マタハラ)、パタニティハラスメント(パタハラ)、ケアハラスメント(ケアハラ)と言われることもあります。

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない(契約社員の場合)といった行為は「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となります。例えば、妊娠したことを伝えたら契約が更新されなかった、育児休業を取得したら降格させられた、等が不利益取扱いに該当し、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反となります。

3 職場のハラスメントの類型

パワーハラスメントには6つの類型、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントには2つの類型があります。

【図】 職場のハラスメントの類型※3

パワーハラスメントは大きく分けて6つの類型があります		
身体的な攻撃 暴行・傷害  (例) ●殴打、足蹴りを行う ●相手に物を投げつける	精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言  (例) ●人格を否定するような言動を行う ●長時間にわたって、業務に関する取扱いを責め続ける	人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視  (例) ●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
過大な要求 業務上明らかに不必要なことや、遂行不可能なことの強制・仕事の妨害  (例) ●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	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  (例) ●管理職である労働者を遊職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる	個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること  (例) ●労働者を職場外で継続的に監視した、私物の写真撮影を妨げる
セクシュアルハラスメント		妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント
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行為です。  2つの類型があります 対価型 労働者の労働条件が不利益を受ける (例)事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。 環境型 労働者の就業環境が害される (例)上司が労働者の服装、髪などに度々触ったため、その労働者が苦痛を感じて就業意欲が低下。	妊娠・出産した「女性労働者」や、育児・介護休業等を申し・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。  2つの類型があります 制度等の利用への妨げらせ型 制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。 (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らななくていい」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。 状態への妨げらせ型 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。	

4 事業主が雇用管理上講ずべき措置

- 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・出産等に関するハラスメント及び育児・介護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、
- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - 相談に応じ、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

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、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、厚生労働大臣の指針のほか、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る点には注意が必要です。

事業主が雇用管理上講ずべき措置のポイント

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発については、
- ①ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、周知・啓発すること
 - ②ハラスメントの行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、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については、
 - 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

- 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については、
- 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(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)については、
 - 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、その旨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
- となっています。

なお、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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

- 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
- も必要となります。

※1 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です(厚生労働省)(URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_45734.html)
 ※2 「職場におけるハラスメント対策パンフレット」(PDF)(厚生労働省)(URL: https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pawahara_gimu.pdf)
 ※3 「職場のハラスメント対策リーフレット」(PDF)(厚生労働省)(URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001253528.pdf>)