



職場におけるハラスメント対策に係る改正法及び指針の解説

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

I 法改正のポイント

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(令和元年法律第24号。以下「改正法」という。)は、第198回国会において、令和元年5月29日に可決・成立し、関係省令・指針(告示)^(※)とともに、令和2年6月1日(一部令和2年4月1日、令和4年4月1日)から施行することとされている。

改正法では女性活躍推進法の改正と併せて、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等を行うため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等を改正している。

本稿では、改正法によるパワーハラスメント防止対策の法制化とセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化について、指針の内容を中心に紹介する。(法改正の内容は【図1】参照)

※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。以下「パワハラ防止指針」という。)、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についての指針等の一部を改正する告示(令和2年厚生労働省告示第6号)

【図1】改正法の概要

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の概要

改正の趣旨

令和元年法律第24号

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

(1)一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

(2)女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

(3)女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(ブラチナえるぼし)の創設

2. ハラスメント対策の強化

(1)国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)を明記【労働施策総合推進法】

(2)パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
①事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務(相談体制の整備等)を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
②パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備

(3)セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
①セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
②労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(令和2年6月1日)(ただし、1(1)(2)の対象拡大は3年(令和4年4月1日)、2(1)は公布日。また、2(2)①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日(令和4年3月31日)までは努力義務)

II 関係省令・指針の概要

1 職場におけるパワーハラスメント防止対策の法制化

(令和2年6月1日施行。中小事業主は、令和4年3月31日まで雇用管理上の措置は努力義務。)

事業主に、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることとした。

(1) 職場におけるパワーハラスメントの内容及び雇用管理上講ずべき措置等の内容

職場におけるパワーハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上講ずべき措置等の内容については、パワハラ防止指針により、次のとおりとされている。

ア 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、①～③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、該当しない。

職場におけるパワーハラスメントの3要素の具体的な内容は【図2】のとおりである。

【図2】 職場におけるパワーハラスメントの3つの要素の具体的な内容

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の概要

令和2年厚生労働省告示第5号

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、①～③までの要素を全てみたすもの。
→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、該当しない。

職場におけるパワハラ3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	○当該事業主の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 (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 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○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
③ 労働者の就業環境が害される	○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ったため、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 ○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

○個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が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。

個別の事案について、そ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(※)を総合的に考慮して判断することが必要であり、その判断に際しては、相談窓口の担当者等が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ある。

※当該言動の目的、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

イ 職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例／該当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代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例は、【図3】のとおりである。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、例は限定列举ではないことに十分留意し、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、適切な対応を行うことが必要である。

10 DIVERSITY 21

DIVERSITY 21 11

また、プライバシー保護の観点から、【図3】の(6)の「該当すると考えられる例」の②のように機微な個人情報を暴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。

【図3】職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型ごとに典型的に職場における職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例 ※以下の例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

○以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。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、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラ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、適切な対応を行うようにすることが必要。		
代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	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。 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し行う 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し行う 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	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 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
(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間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、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・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、私物の写真撮影をしたりする 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	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

ウ 職場におけるパワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

事業主は、当該事業主の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)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、次の措置を講じなければならない。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場における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はならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 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

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと^(※1)
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと^(※1)
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること^(※2)

(※1) 事実確認ができた場合

(※2) 事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー^(※3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
(※3) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

エ 事業主が行うことが望ましい取組

事業主は、ウの義務のほか、次の取組についても積極的な対応を行うことが望ましい。なお、【★】の事項については、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についても同様に望ましい取組とされている。

◆ 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- ① 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と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- ② 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の取組
 - ・ コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
 - ・ 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
- ③ 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、雇用管理上の措置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【★】

◆ 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【★】

- ① 職場におけるパワー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、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う者、教育実習生等)に対しても同様の方針を併せて示すこと
- ② 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

◆ 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

- ① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ② 被害者への配慮のための取組(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
- ③ 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

(2) 職場におけるパワーハラスメントに関する紛争解決、履行確保

職場のパワーハラスメントに関する労使紛争の解決について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停(行政ADR)の対象とする。また、事業主の措置義務の履行確保のため、都道府県労働局長による報告の請求、助言、指導及び勧告並びに勧告に従わない場合の厚生労働大臣による企業名公表の対象とする。これらについても、男女雇用機会均等法によるセクシュアルハラスメント等に関する労使紛争の解決や措置義務の履行確保と同様の仕組みである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化(令和2年6月1日施行)

職場におけるパワーハラスメントに加え、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についても、次のとおり防止対策の強化を行った。

ア 国、事業主及び労働者の責務の明確化

職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(以下「セクシュアルハラスメント等」という。)を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等が関係者の責務として明記された。

イ 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止することとされた。

ウ 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

事業主に対し、他の事業主から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務が設けられた。なお、セクシュアルハラスメントについては、現行、社外の者が行為者の場合も雇用管理上の措置義務の対象となっており、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合には、必要に応じて他の事業主に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれるものであり、この点、今回の改正により指針に明記がなされた。

おわりに

改正法の円滑な施行に向け、改正内容の周知徹底、中小企業等への支援などを実施していくことにより、ハラスメントのない職場づくりを推進していきたい。