

〔令和5年度厚生労働省委託事業〕

職場におけるハラスメント対策 (事業主向け研修)

- 企業にとってハラスメント対策に取り組む意義
- ハラスメント対策の法制化
- ハラスメント防止に関する事業主の措置義務

はじめに～本研修の目的～

職場においては、さまざまなハラスメントの問題が存在します。ハラスメント行為は、働く人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す。

また、企業にとっても社会的信用を失うことになり、経営上のリスクとなり得る問題です。

本研修では、主に「**パワーハラスメント**」「**セクシュアルハラスメント**」および「**妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント**」について、事業主として正しく理解し、どのように取り組むかを学びます。

※カスタマーハラスメント、就活ハラスメントに関する研修は別途ご用意しています。

1 . 企業にとってハラスメント対策に取り組む意義

1. 企業にとってハラスメント対策に取り組む意義

(1) ハラスメントの発生状況

令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）によると…

<パワーハラスメント>

- 回答者（全国の企業・団体に勤務する20～64歳の男女労働者）のうち、
31.4%（約3人に1人）が、過去3年間に勤務先でパワハラを一度以上経験したと回答した。

<セクシュアルハラスメント>

- 回答者（全国の企業・団体に勤務する20～64歳の男女労働者）のうち、
10.2%（約10人に1人）が、過去3年間に勤務先でセクハラを一度以上経験したと回答した。

<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

- 過去5年間に就業中に妊娠/出産を経験した**女性労働者**の中で、
26.3%（約4人に1人）が、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けたと回答した。
- 過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした**男性労働者**の中で、
26.2%（約4人に1人）が、育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けたと回答した。

職場におけるハラスメントは非常に身近な問題です！！

(2) ハラスメントによる事業への影響

(労働者（被害者、周囲の従業員等）への影響)

- 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（頭痛、睡眠不良、精神疾患等）
- 労働者の休職、退職

(企業への影響)

- 人員確保（従業員離職に伴う従業員の新規採用、教育コスト等）
- 金銭面（損害賠償の支払い、弁護士費用等）
- ブランドイメージの低下、それに伴う営業機会の損失（売上の減少）

労働者への影響としては、被害者への精神的な負担が大きく、深刻な場合には健康不良や精神疾患を招き、休職や退職を招くケースもあります。また、周囲の従業員の意欲も低下し、職場環境の悪化や生産性の低下につながる可能性があります。

企業としても、被害者等への対応が不適切な場合、使用者責任、不法行為責任を負い、損害賠償に応じなくてはならない可能性があります。また、企業イメージの低下や労働者の休職・退職等により、経営的な損失が生じることも考えられます。

(3) ハラスメント対策の取組による効果の一例

ハラスメント対策の取組により職場のコミュニケーションが活性化する

以前は乱暴な言い方が日常的であった職場が、「それパワハラですよ。」と気兼ねなく言い合えるようになって、お互いに気を遣うようになり、泣き寝入りをせずにものが言える雰囲気になりました。

ハラスメントが少なくなって社員の離職率が低下

地域に密着したスーパーマーケットで、従業員の7割が地元の人であり、パワハラで退職者が出ることは地域の信用を損ないます。長年の取組でハラスメントが減り、管理者にも指導後の声掛けなどの配慮がみられ、若い社員の離職率が低下しました。以前は、入社3年で約半数が離職していましたが、現在では10%程度になりました。

当事者双方が会社に残り、今も社員として活躍している

上司の話し方が原因で精神的に落ち込み、従業員が「辞めたい」という状況に対し、上司は普通に仕事の指示をしているつもりでした。双方の話を聞き、上司の異動を伝えたところ、従業員が少し休みはしましたが、会社を辞めることなく、今も元気に働いています。上司も異動先で活躍してくれており、取組をしていて本当に良かったと思います。

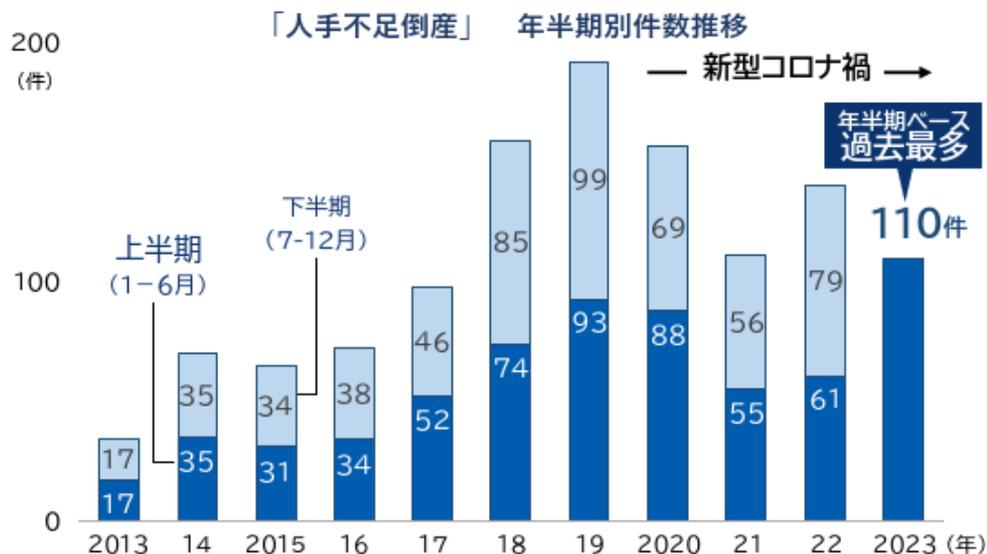
職員の定着率がとてもよくなった

不定期に各部署でアンケートを実施し、職場内の状況を把握して課題があれば対処しています。頻繁に状況を把握し、早いうちに対処をしているからか、職場内ではあまり問題が起きていません。色々な要素が複合的に効果を出していると思われませんが、職員の定着率がとても良くなりました。数年前には年間10人も辞めてしまうことがありましたが、職場環境改善の成果だと考えています。

(参考) 人手不足による倒産

帝国データバンク「全国企業倒産集計2023年上半期報別紙号外リポート」(2023年7月10日発表)より「**人手不足倒産**」が、**年半期ベースで過去最多を記録**しました。

人手不足倒産とは、法的整理（倒産）となった企業のうち、**従業員の離職や採用難等の理由**により人手を確保できなかったことが要因となった倒産のことであり、今後も増加が予想されています。



このように、企業が必要な人材を確保できないことで倒産を余儀なくされることがあります。

利益を安定的に出す黒字企業であっても、急に離職者がでることや、離職者からサービスが引き継がれないことで、やむを得ず事業を断念せざるを得ない場合もあります。

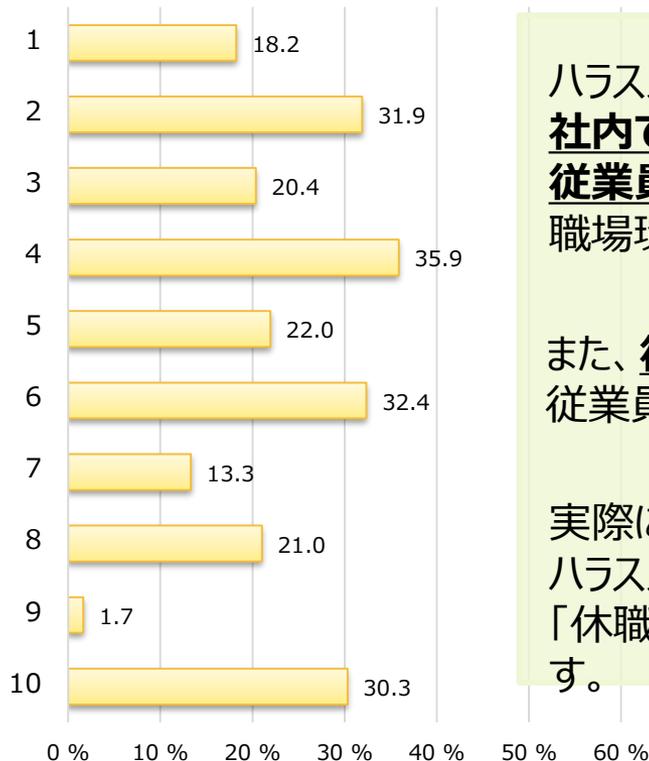
(参考) 人手不足を回避する方法として

ハラスメント対策による職場環境の改善は、人手不足を回避する方法の1つです。

(参考) 令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」企業調査より

ハラスメントの取組を進めたことによる副次的効果

調査対象：全国の従業員30人以上の企業・団体 回答企業数：6,426件（回収率 26.8%）
あてはまる選択肢をすべて回答。得られた回答数n=5,925に占める割合を記載。



ハラスメント対策の推進は、
**社内でのコミュニケーションを活性化させ、
従業員の生産性や働きやすさの向上**といった、
職場環境の改善につながります。

また、**従業員が安心して働けるような
従業員をフォローできる仕組みの構築**につながります。

実際に、厚生労働省実施の実態調査では、
ハラスメント対策の取組によって
「休職者・離職者が減少する」との回答もみられま
す。

(参考) 裁判事例にみる企業役員によるハラスメント行為

企業役員によるハラスメント行為は、企業も責任を問われ高額な賠償請求の支払いが求められます

<名古屋地裁 平成26年1月15日判決>

概要：

金属加工業を営むX社の従業員Aは、**会社役員である被告B**から、仕事上のミスをした際、「てめえ、何やってんだ」と大声で怒鳴られ、頭を叩く、殴る、蹴る等の行為を複数回受けた。また、会社に与えた損害を弁償するよう求められ、損害を弁償する旨を記載した退職願を書くよう強要された。その後、「仕事に行っても同じ失敗を繰り返す」と遺書を残し、従業員Aは自殺した。

判決内容：

被告Bのパワハラ行為は、暴行、退職強要等の不法行為にあたり、従業員Aの死亡との間に相当の因果関係が認められる。

また、**会社Xは使用者責任(民法715条)または会社法350条に基づき、行為者と連帯して、被害を受けた労働者の損害を賠償する責任を負う。**

被告Bと会社Xに対し、逸失利益や慰謝料等をあわせて5,400万円あまりを従業員Aの遺族である妻子に支払うよう命じた。

<岡山地裁 平成14年5月15日>

概要：

上司であり**専務取締役である被告A**は、原告Bに対して、肉体関係を迫る等の行為を行った。また原告Cに対して、原告Bと肉体関係を持てるよう協力することを求めた。

原告Bおよび原告Cは会社に被告Aのセクハラ行為を訴えたが会社は認めなかった。また、原告Bと原告Cは支店長職を解かれ、給与を減額された。その後、被告Aは、原告Bと原告Cが淫乱である等の性的な噂を流布した。原告Bと原告Cは最終的には仕事を取り上げられ、給与の振込もなくなり、退職を余儀なくされた。

判決内容：

被告Aの行為は上司としての立場を利用して行われたもので、原告Bおよび原告Cの職場環境を害した不法行為にあたる。また、**被告会社が被告Aのセクハラ行為について十分に調査せず、原告Bおよび原告Cがセクハラ行為を訴えたことを理由に降格・減給したことは許されず、被告会社は使用者責任を負う。**

被告Aと被告会社に対し、慰謝料、未払い給与相当損害金、逸失利益、弁護士費用等を合わせて原告Bに対して約1,500万円、原告Cに対して約1,500万円、合計約3,000万円の損害賠償を支払うよう命じた。

(参考) 裁判事例にみる企業役員によるハラスメント行為

企業役員によるハラスメント行為は、企業も責任を問われ高額な賠償請求の支払いが求められます

<名古屋地裁 平成26年1月15日判決>

概要：

金属加工業を営むX社の従業員Aは、**会社役員である被告B**から、仕事上のミスをした際、「てめえ、何やってんだ」と大声で怒鳴られ、頭を叩く、殴る、蹴る等の行為を複数回受けた。また、会社に与えた損害を弁償するよう求められ、損害を弁償する旨を記載した退職願を書くよう強要された。その後、「仕事に行っても同じ失敗を繰り返す」と遺書を残し、従業員Aは自殺した。

判決内容：

被告Bのパワハラ行為は、暴行、退職強要等の不法行為にあたり、従業員Aの死亡との間に相当の因果関係が認められる。

また、**会社Xは使用者責任(民法715条)または会社法350条に基づき、行為者と連帯して、被害を受けた労働者の損害を賠償する責任を負う。**

被告Bと会社Xに対し、逸失利益や慰謝料等をあわせて5,400万円あまりを従業員Aの遺族である妻子に支払うよう命じた。

<岡山地裁 平成14年5月15日>

概要：

企業役員によるハラスメント行為

上司であり**専務取締役である被告A**は、原告Bに対して、肉体関係を迫る等の行為を行った。また原告Cに対して、原告Bと肉体関係を持てるよう協力することを求めた。

原告Bおよび原告Cは会社に被告Aのセクハラ行為を訴えたが会社は認めなかった。また、原告Bと原告Cは支店長職を解かれ、給与を減額された。その後、被告Aは、原告Bと原告Cが淫乱である等の性的な噂を流布した。原告Bと原告Cは最終的には仕事を取り上げられ、給与の振込もなくなり、退職を余儀なくされた。

使用者責任が問われる

判決内容：

被告Aの行為は上司としての立場を利用して行われたもので、原告Bおよび原告Cの職場環境を害した不法行為にあたる。また、**被告会社が被告Aのセクハラ行為について十分に調査せず、原告Bおよび原告Cがセクハラ行為を訴えたことを理由に降格・減給したことは許されず、被告会社は使用者責任を負う。**

被告Aと被告会社に対し、慰謝料、未払い給与相当損害金、逸失利益、弁護士費用等を合わせて原告Bに対して約1,500万円、原告Cに対して約1,500万円、合計約3,000万円の損害賠償を支払うよう命じた。

2. ハラスメント対策の法制化

2. ハラスメント対策の法制化

(1) 各種ハラスメントの法制化について

以下のように各種ハラスメントの対応が法制化され、事業主には、以下の[ハラスメントの防止措置義務](#)があります。 ※各法律の条文より要約

パワーハラスメント

2020年6月から※

※ 中小企業は2022年4月から

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、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されないよう防止措置を講じること

労働施策総合推進法
第30条の2

セクシュアルハラスメント

1999年4月から

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労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境が害されないよう防止措置を講じること

男女雇用機会均等法
第11条

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

2017年1月から

職場において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理由で女性労働者の就業環境が害されないよう防止措置を講じること

男女雇用機会均等法
第11条の3

職場において労働者が育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により労働者の就業環境が害されないよう防止措置を講じること

育児・介護休業法
第25条

(2) パワーハラスメントに関する法律

<パワーハラスメントについて>

<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不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。

※「指針」に定められた事業主が講ずべき措置等に関しては、後ほど解説します

(3)セクシュアルハラスメントに関する法律

<セクシュアルハラスメントについて>

<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）

第11条 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。

2. ハラスメント対策の法制化

(4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する法律

<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて>

<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っ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。

<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不利益な取扱いをしてはならない。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主が雇用管理上講ずべき措置等（全体像）

職場におけるパワハラ、セクハラ、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。**

※ 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。

さらに、**実施が「望ましい」とされている取組**についても記載されていますので、**積極的に対応しましょう。**

事業主が雇用管理上講ずべき措置

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (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) 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
- (4) 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）
- (5) 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

※（5）について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を防止するために講ずべき措置のみ適用

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

(2) ハラスメントを防止するために講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

<パワーハラスメント>

パワハラの内容、パワハラ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。

<セクシュアルハラスメント>

セクハラの内容、セクハラ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。

<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

- ①
- ・ 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・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、他の女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該女性労働者に直接行わない言動も含む））が職場における妊娠・出産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・出産等・育児休業に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針
 - ・ 制度等の利用ができる旨
- 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
- パワハラ、セクハラや妊娠・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。

(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、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。
- 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、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、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。**

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

(2) ハラスメントを防止するために講ずべき措置

(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 | 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
なお、 <u>セクハラ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</u> ことも含まれる（※）。 |
| 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（ハラスメントが生じた事実が確認できた場合） |
| ⑦ | 行為者に対する措置を適正に行うこと（ハラスメントが生じた事実が確認できた場合） |
| ⑧ | 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（ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合も含む）。
なお、 <u>セクハラ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協力を求める</u> ことも含まれる（※）。 |

(4) 併せて講ずべき措置

- | | |
|---|---|
| ⑨ | 相談者・行為者等のプライバシー（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）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 | 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の求めに応じたことを理由として、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。 |

※ 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（努力義務）。また、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。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

(2) ハラスメントを防止するために講ずべき措置

(5) 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

	妊娠・出産に関する措置	育児休業・介護休業等に関する措置
⑪	<p>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、必要な措置を講じなければならないこと (派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る)。</p> <p>なお、措置を講ずるに当たっては、</p> <ul style="list-style-type: none">○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、当該言動の要因の一つには、<u>妊娠した労働者がつわりなどの体調不良のため労務の提供ができないことや労働能率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。</u>○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て適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。	<p>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 (派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る)。</p> <p>なお、措置を講ずるに当たっては、</p> <ul style="list-style-type: none">○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、当該言動の要因の一つには、<u>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務提供ができなくなること等により、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。</u>○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制度の利用状況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。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

(3) ハラスメントの防止のための望ましい取組

(1) 事業主が職場におけるハラスメント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、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応じることのできる体制を整備すること。**
- <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の研修等の必要な取組や、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。
- ② **<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>**
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、派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る)
- 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**に努めること。

(2) 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 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 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、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う者、教育実習生等）**に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- 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は、その内容を踏まえて、雇用管理上の措置（予防から再発防止に至る一連の雇用管理上の措置全体）を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

(3) ハラスメントの防止のための望ましい取組

いわゆるカスタマー
ハラスメント

(3) 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

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、ひどい暴言、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、以下のような取組を行うことが望ましい。

- ①
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - 被害者への配慮のための取組（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1人で対応させない等の取組）
 - 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による被害を防止するための取組（マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

【参考】厚生労働大臣の指針

- 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）
- 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）
- 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）
- 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）

まとめ～ハラスメント対策チェックシート～

自社における職場のハラスメント防止対策、相談体制についてチェックしてみましょう。

No.	チェック項目	✓
1	セクハラ・パワハラを含むあらゆるハラスメントの相談に対応する相談窓口を設置している。	
2	相談窓口について、全社員に周知している。	
3	相談担当向けの対応マニュアルを作成している。	
4	相談の際にはプライバシーが守られている。	
5	ハラスメントは許さないという企業の方針を社内報や社内ホームページ等に掲載している。	
6	各種ハラスメントに関して、研修等で継続的に注意喚起を行っている。	
7	ハラスメント行為に係る懲罰規定を、就業規則や服務規律等に明記している。	
8	ハラスメントの実態把握のためのアンケートを実施している。	
9	ハラスメント事案が発生した場合、行為者、相談者双方に対して、判定結果および企業としての対応を説明することとしている。	