

第10章 職場におけるハラスメント

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳や人格を侵害する許されない行為です。また、労働者の働く権利を侵害する雇用管理上重大な問題であり、職場環境の悪化、生産性の低下等企業にとっても大きな損失となります。

「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いい、通常就業している場所以外の業務遂行場所も含まれます。

(例)取引先の事務所、顧客の自宅・出張先、業務で使用する車中、取引先と打合せするための飲食店(接待の席も含む)

「労働者」とは

事業主が雇用する全ての労働者をいい、パートタイム労働者、契約社員等の非正規雇用労働者、派遣労働者も含まれます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

1 ハラスメントの種類と定義

(厚生労働省:職場におけるハラスメント対策パンフレット参照)

(1) 職場におけるパワーハラスメント

ア 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、次の①から③までの要素をすべて満たすものをいいます。

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

① 「優越的な関係を背景とした」言動とは

労働者が業務を遂行するに当たり、行為者に対して抵抗又は拒絶することができない関係性を背景になされるものをいいます。

(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、行為者が業務上必要な知識や豊富な経験を有し、行為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、抵抗又は拒絶することが困難であるもの

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、明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものをいいます。

(例)・ 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切な言動
- ・ 回数、行為者の数など、態様や手段が社会通念に照らして許容範囲を超える言動

③ 「労働者の就業環境が害される」とは

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り、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいいます。

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とされています。

イ パワハラに該当するかの判断について

個別事案について、パワハラに該当性を判断するに当たっては、一律的に行うのではなく、業務上の必要性や行為の相当性などのほか、労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度などを総合的に考慮して判断することが必要であるとされています。

職場におけるパワハラに該当すると考えられる例

【令和2年厚生労働省告示第5号より抜粋】

職場におけるパワハラの状況は多様ですが、代表的な言動の類型として以下の6つの類型があります。

- ※ 個別の事案の状況等によって、判断が異なる場合もあります。
- ※ 以下の例については、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。
- ※ 以下の例のみに限定されるものではありません。

1 身体的な攻撃(暴行・傷害)

- ① 殴打、足蹴り ② 相手に物を投げつける

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す行う
- 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す行う
- 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する

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

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

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

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

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメント

ア 職場における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。男女とも行為者にも被害者にもなり得、同性に対するものも含まれます。

「性的な言動」とは

次のような発言や行動をいいます。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。

(例) 性的な冗談やからかい、性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報を流布する、執拗に食事等へ誘う、性的な関係を強要する、必要がないのに身体に接触する、わいせつな図画の配布、掲示

イ セクシュアルハラスメントの内容

① 対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否、抵抗等)によって、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けるもの。

(例) 事業所内で、事業主(上司)が労働者に性的関係を要求したが拒否されたため、その労働者に不利益な配置転換を行うこと

② 環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により、職場環境が不快になったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じること。

(例) 事業所内で、上司や同僚が胸や腰にたびたび触ったため、苦痛を感じ就業意欲が低下している。ヌードポスター等わいせつ図画の配布、掲示。

ウ セクシュアルハラスメントの判断基準

セクハラの該当性を判断するに当たっては、個別の状況を勘案する必要があります。

一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。また、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。

男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

(3) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）、育児・介護休業等に関するハラスメント

ア 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）、育児・介護休業等に関するハラスメントとは

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・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・介護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。

「業務上の必要性」とは

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。

しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があるので注意が必要です。

イ 職場における妊娠・出産などに関するハラスメントの内容

① 状態への嫌がらせ型

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をいいます。

② 制度等の利用への嫌がらせ型

次に掲げる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

男女雇用機会均等法

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法

- ①育児休業
(産後パパ育休を含む)
- ②介護休業
- ③子の看護等休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置
- ⑪柔軟な働き方を実現するための措置

ウ 防止措置が必要となる典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。

② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの

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るなんてあり得ない」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。

③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。

2 事業主が講ずべき措置

事業主には、職場における以下に掲げるハラスメントの防止のため、次の(1)～(4)のような**雇用管理上の措置を講じる義務**があります。

・パワーハラスメント

(労働施策総合推進法 30 条の 2、令和 2 年厚生労働省告示第 5 号)

・セクシュアルハラスメント

(男女雇用機会均等法 11 条、平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)

・妊娠・出産等に関するハラスメント

(男女雇用機会均等法 11 条の 3、平成 28 年厚生労働省告示第 312 号)

・育児・介護休業等に関するハラスメント

(育児・介護休業法 25 条、平成 21 年厚生労働省告示第 509 号)

(1) 事業主の方針の明確化とその周知・啓発

- ・ 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
- ・ 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）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ 相談窓口を設置し、担当者を選任するとともに、全労働者に周知すること
 - ・ 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
 - ・ ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること
- ※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、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

じることに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相談体制の整備が望ましいとされています。

(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

- ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・ 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
- ・ 行為者に対する措置を適正に行うこと
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること

(4) (1)～(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- ・ 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
- ・ 相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由とした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

3 紛争が生じたときの解決方法

紛争が生じた場合は、厚生労働省福岡労働局雇用環境・均等部による紛争解決援助制度や調停、紛争調整委員会によるあっせんを利用した解決方法があります。

労働者がハラスメントの相談を行ったこと、事業主が行う相談対応の際に事実を述べたこと、厚生労働省福岡労働局長に援助や調停を申請したこと、紛争調整委員会にあっせんを申請したことを理由に、事業主が解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

4 法的責任

(1) ハラスメントを行った同僚や上司の責任

人格権の侵害、働きやすい環境で働く権利の侵害として、民法709条の不法行為責任が問われ、損害賠償責任が生じる場合があります。

また、ハラスメントが身体的接触を伴う場合は、暴行罪や傷害罪にな

り、他にも、名誉毀損罪、侮辱罪、脅迫罪に問われる場合があります。

(2) 使用者の責任

民法715条は、使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合、使用者に損害賠償責任があるとしています。

そのハラスメントが自分の会社の労働者の行為である以上、使用者は、ハラスメントを行った労働者とともに、損害賠償責任を負うこともあります。

労働契約法5条は、「労働者の安全への配慮」として、労働者の生命、身体等の安全への配慮を定めています(安全配慮義務)。

また、使用者には職場環境を整える義務があり、これを怠った場合、民法415条の債務不履行に問われることがあります。

5 ハラスメントにあったら

もしも、ハラスメントにあったら、以下のような対処法が考えられます。

(1) 記録を残す

いつどこで誰が何を何のためにどのように(5W1H)したのかを記録しましょう。後々の事実確認などで有効なので、メモや録音など最適な方法で記録をしておきましょう。

(2) 周囲に相談する

ハラスメントは我慢していても解決しません。それどころかエスカレートする可能性があります。一人で悩まず、まず同僚や上司に相談しましょう。周りの協力を得ることで、ハラスメントを行う本人が自らの行為に気付く場合があります。

(3) 会社の窓口や人事担当者に相談する

上司に相談できない場合は、人事部や社内相談窓口にご相談しましょう。会社等の組織は、相談者が不利益にならないよう、プライバシーの確保を配慮することを求められています。

(4) 外部の相談窓口相談する

労働組合への相談も考えられます。また、福岡県労働者支援事務所、福岡労働局雇用環境・均等部などの外部の相談機関への相談も有効です。

(参考：厚生労働省・あかるい職場応援団ホームページ)

6 その他

令和7年6月11日に労働施策総合推進法等の一部を改正する法律が公布され、カスタマーハラスメントや、求職者等(就職活動中の学生やインターンシップ生等)に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。(施行日:公布後1年6か月以内の政令で定める日)

カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う
- ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により
- ③ 労働者の就業環境を害すること

事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後示される予定です。