

〔令和4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研修 (人事労務担当者等向け：対応検討編)

- 1. 企業内ハラスメント発生時の流れ、担当者の役割
- 2. 判例から見る職場におけるハラスメント判断基準
- 3. 事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方
- 4. 再発防止策の検討・実施
- 5. 併せて講ずべき措置

本研修のテーマ

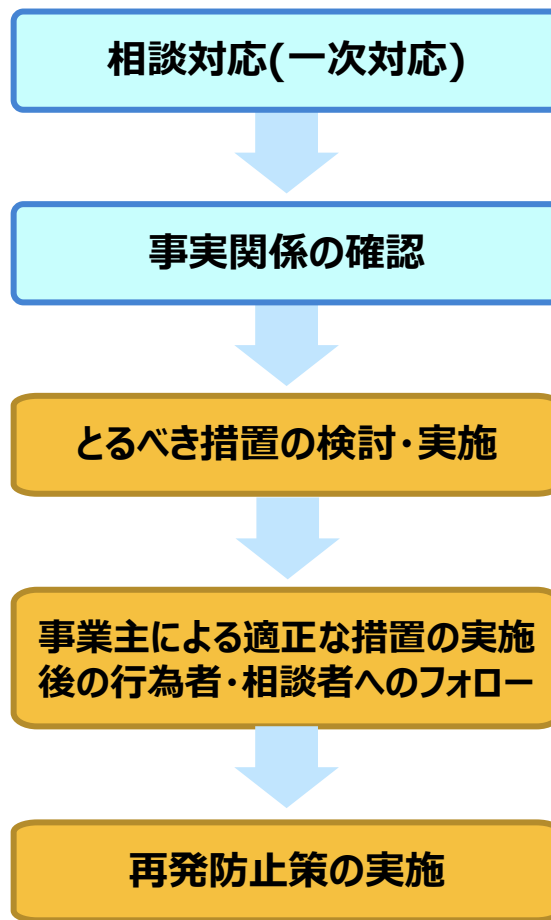
本研修では、ハラスメント事案に係る**対応策（とるべき措置）の検討・実施方法**について説明します。

加えて、**措置実施後の行為者・相談者へのフォローや再発防止策の実施**など職場環境の改善の考え方について学びます。

相談対応、事実確認の方法に関しては、“ヒアリング編”をご覧ください。

また、ハラスメントの定義や事業主の措置義務の詳細については、“基礎知識編”をご確認ください。

【解決までの流れ】



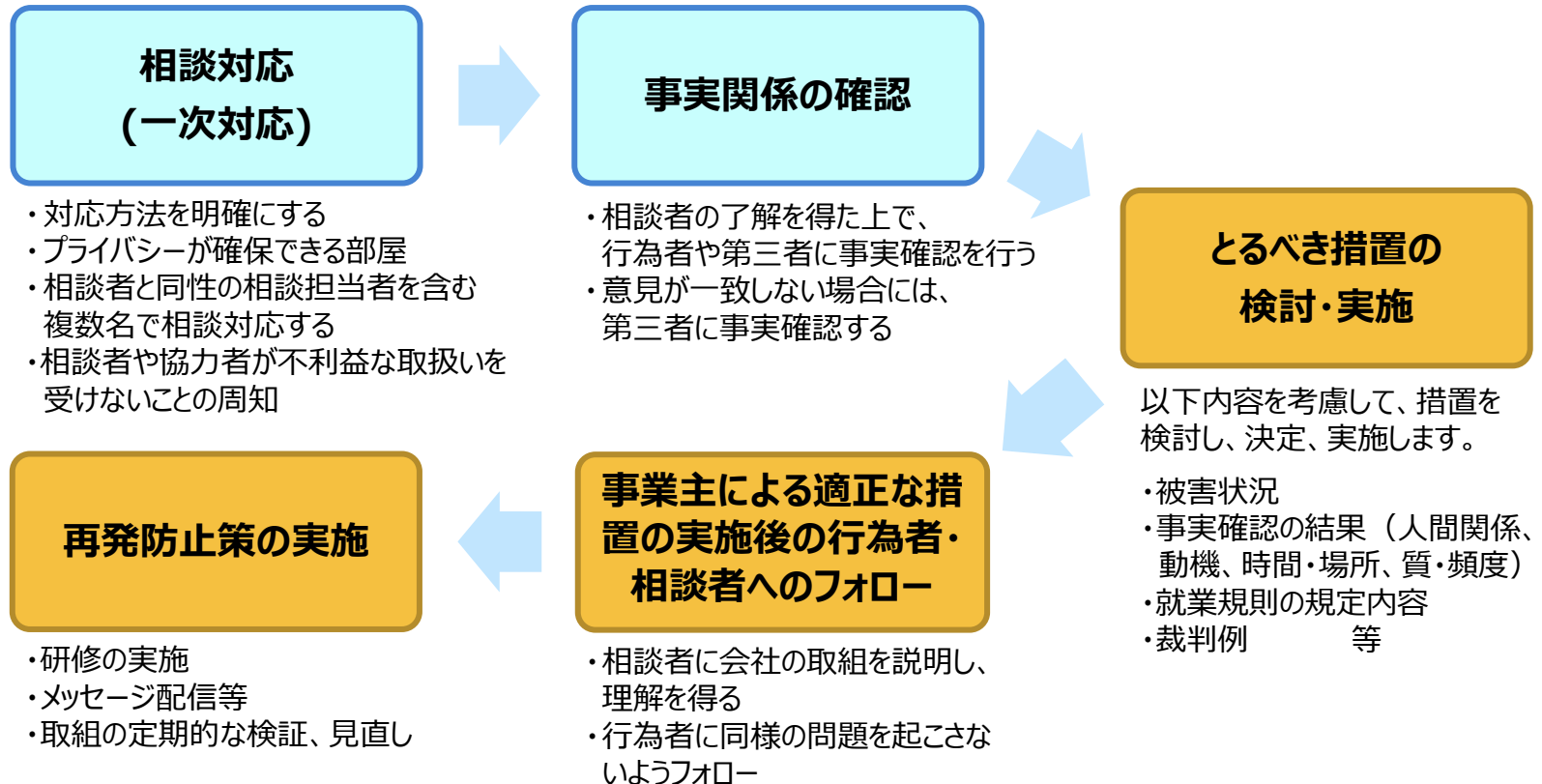
1. 企業内ハラスメント発生時の流れ、担当者の役割

1. 企業内ハラスメント発生時の流れ、担当者の役割

(1) 企業内ハラスメント発生時の流れ

相談窓口担当者が相談を受けた場合、必要に応じ人事部門と連携し、迅速に対応します。問題が大きくなる前に早急に対応することで、ハラスメント事案の解決に近づきます。

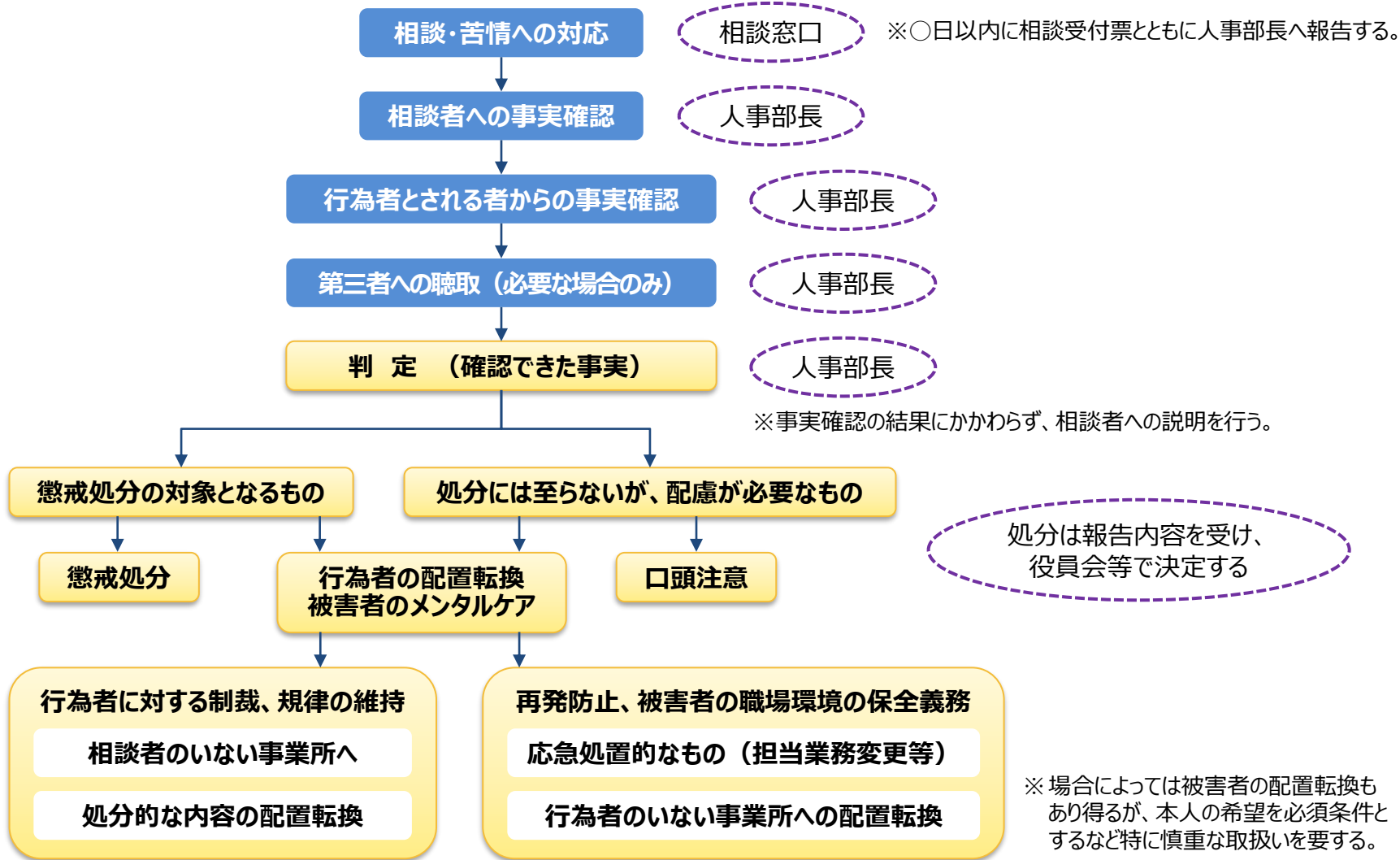
【解決までの流れのイメージ】



1. 企業内ハラスメント発生時の流れ、担当者の役割

(2) 事業主、相談窓口担当者の役割、対応

<各事業所で相談に対応し、本社の人事部長が対応を行うケース> (点線内の記載はあくまで一例であり、組織によります。)



2. 判例から見る職場におけるハラスメント判断基準

2. 判例から見る職場におけるハラスメント判断基準

(1) 判例から見るハラスメント判断基準（パワーハラスメント）

<東京地裁 平成22年1月29日>

概要：

コンピューターネットワークの構築を業とするA社の契約社員であったBが、部長Cによるパワハラ行為により、3か月の自宅療養を要する抑うつ状態および身体化障害と診断されたところ、A社にはこれを知っていたにも関わらず、放置した等の過失があるとして、部長CおよびA社に対し、不法行為等に基づく損害賠償請求をした。

判決内容：

部長CがBにつき業務について満足な指導を受けることができていることを知り得る状況にありながら、会議の席上で厳しくBの仕事ぶりを揶揄し、金銭を要求するような言動をしたり、退職を勧めるような言動をしたことは不法行為を構成し、A社には従業員が業務について十分な指導を受けた上で就労できるよう職場環境を保つ労働契約法上の付随義務違反が認められる等と判断し、部長Cは不法行為により、A社は使用者責任により、部長CおよびA社連帯して55万円の損害を賠償するように判示した。

<さいたま地裁 平成16年9月24日>

概要：

A病院に勤務していた看護師Bは、先輩看護師Cから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、何かあると「死ね」と告げたり、「殺す」などといった暴言等のいじめを受け、自殺した。

判決内容：

判決では先輩看護師CのBに対するいじめを認定し、先輩看護師CにBの遺族に対する損害を賠償する不法行為責任と、勤務先であるA病院に対し、安全配慮義務の債務不履行責任を認め、先輩看護師CがBの遺族に対し負うべき損害賠償額を1,000万円と命じ、A病院に対して、先輩看護師Cと連帯して500万円の損害を賠償するように判示した。

2. 判例から見る職場におけるハラスメント判断基準

(1) 判例から見るハラスメント判断基準（パワーハラスメント）

【パワハラと業務指導の違い】

業務上の適正な指導とは、ミスの再発防止や業務改善、教育を目的として、相手の成長を促すものです。

| | パワハラ | 業務指導 |
|----|---|--|
| 目的 | 業務上の正当な必要性がない 例) 部下への嫌がらせ、個人的な感情によるもの | 業務上の正当な目的 例) ミスの再発防止、業務改善、教育 |
| 態様 | 社会通念に照らして不相当 例) 高圧的、威圧的、攻撃的、過度な叱責、人格の否定 | 業務の適正な範囲 例) 相手の成長等を見守る、自然体 |
| 感情 | 怒り、いらいら、悪意、嫌悪感 | 冷静、穏やか、相手を思いやる |
| 結果 | 精神的ダメージ、委縮、職場環境の悪化 | 相手の成長、業務改善、業務効率化、職場環境の改善 |

何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受ける部分もあるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが重要です。

2. 判例から見る職場におけるハラスメント判断基準

(1) 判例から見るハラスメント判断基準（パワーハラスメント）

【パワーハラスメント判断基準の参考】

| | パワハラ該当の可能性 | 行為、言動 | 回数 | 表現・態様 | 場所 |
|---|------------|---------------|---------|-------|--------|
| 軽 | 該当しない | 適切な指導 | 少数回 | 協調的 | 個人的に |
| | 該当の可能性がある | 行き過ぎた指導 | ↓ | ↓ | ↓ |
| ↓ | 該当の可能性が高い | 不適切な指導や言動 | 多数回 | 強圧的 | 大勢いる場所 |
| 重 | 該当する | 人格の否定 不法行為 | 1回行っても× | | |

明確な基準はありませんが、人格の否定/不法行為等には特に注意が必要です。

2. 判例から見る職場におけるハラスメント判断基準

(1) 判例から見るハラスメント判断基準（パワーハラスメント）

<東京地裁 平成22年1月29日>

概要：

コンピューターネットワークの構築を業とするA社の契約社員であったBが、部長Cによるパワハラ行為により、3か月の自宅療養を要する抑うつ状態および身体化障害と診断されたところ、A社にはこれを知っていたにも関わらず、放置した等の過失があるとして、部長CおよびA社に対し、不法行為等に基づく損害賠償請求をした。

判決内容：

部長CがBにつき業務について**満足な指導を受けることができていることを知り得る状況にありながら、会議の席上で厳しくBの仕事ぶりを揶揄し、金銭を要求するような言動をしたり、退職を勧めるような言動をした**ことは不法行為を構成し、A社には従業員が業務について十分な指導を受けた上で就労できるよう職場環境を保つ労働契約法上の付随義務違反が認められる等と判断し、部長Cは不法行為により、A社は使用者責任により、部長CおよびA社連帯して55万円の損害を賠償するように判示した。

必要な教育を行わないまま対応できないことに過度な叱責をする（過大な要求）

<さいたま地裁 平成16年9月24日>

概要：

業務上の正当な必要性がない

A病院に勤務していた看護師Bは、先輩看護師Cから**飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り**、何かあると「死ね」と告げたり、「殺す」といった**暴言**等のいじめを受け、**自殺した**。

判決内容：

脅迫的な発言

判決では先輩看護師CのBに対するいじめを認定し、先輩看護師CにBの遺族に対する損害を賠償する不法行為責任と、勤務先であるA病院に対し、安全配慮義務の債務不履行責任を認め、先輩看護師CがBの遺族に対し負うべき損害賠償額を1,000万円と命じ、A病院に対して、先輩看護師Cと連帯して500万円の損害を賠償するように判示した。

(2) 判例から見るハラスメント判断基準（セクシュアルハラスメント）

<福岡地裁 平成4年4月16日>

概要：

上司である被告Aは、部下である原告Bについて、異性関係が派手である等の噂を流したり、客先と取引がなくなったのは原告Bと担当者の男女関係のもつれが原因であるとの虚偽の報告を専務に行うなどした。

専務は原告Bに退職を迫り、原告Bが同意し退職。被告Aは出勤停止の処分となった。

判決内容：

被告Aの行為は、原告Bの働く女性としての評価を低下させ、最終的には原告を退職に至らせたもので、一連の行為は原告Bの意思に反し、人格権を侵害し職場環境を悪化させた。

被告Aの行為は会社の業務の執行につき行われたもので、被告会社は使用者としての責任を負う。

慰謝料150万円と弁護士費用15万円を連帯して支払うよう命じた。



<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、さらに被告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のセクハラ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の職場環境を害し不法行為にあたる。

また、被告会社は被告Aのセクハラ行為について十分に調査せず、セクハラ行為を訴えたことを理由に降格・減給することは許されず、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連帯して支払うよう命じた。

(2) 判例から見るハラスメント判断基準（セクシュアルハラスメント）

【セクシュアルハラスメント判断基準の参考】

「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、被害を受けた労働者の主観を重視し、個別の状況を斟酌する必要があります。同じ言動が、Aさんにとってはコミュニケーションの一環であっても、Bさんにとっては不快に感じることもあるからです。

ただし、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考慮すると、一定の客観性も求められます。下記項目を判断する際の参考としてください。

- ✓ 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、1回でも就業環境を害することとなり得ます。
- ✓ 継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「**明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態**」または「**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ます。
- ✓ 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。

2. 判例から見る職場におけるハラスメント判断基準

(2) 判例から見るハラスメント判断基準（セクシュアルハラスメント）

<福岡地裁 平>

性的な言動により労働者の就業環境が不快なものになる（環境型セクハラ）

概要：

上司である被告Aは、部下である原告Bについて、**異性関係が派手である等の噂を流したり、客先と取引がなくなったのは原告Bと担当者の男女関係のもつれが原因であるとの虚偽の報告**を専務に行うなどした。

専務は原告Bに退職を迫り、原告Bが同意し退職。被告Aは出勤停止の処分となった。

判決内容：

被告Aの行為は、原告Bの**働く女性としての評価を低下させ**、最終的には原告を退職に至らせたもので、一連の行為は原告Bの**意思に反し、人格権を侵害し職場環境を悪化させた**。

被告Aの行為は会社の業務の執行につき行われたもので、被告会社は使用者としての責任を負う。

慰謝料150万円と弁護士費用15万円を連帯して支払うよう命じた。



<岡山地裁 平>

性的な言動に対する抵抗により、労働者が不利益を受ける（対価型セクハラ）

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、さらに被告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**仕事をとり上げられ、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のセクハラ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**不法行為にあたる。

また、被告会社は被告Aのセクハラ行為について十分に調査せず、セクハラ行為を訴えたことを理由に降格・減給することは許されず、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連帯して支払うよう命じた。

(3) 判例から見るハラスメント判断基準 (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)

<福岡地裁小倉支部 平成28年4月19日>

概要：

営業所長 A に妊娠したことを告げ、業務軽減を求めたところ、「妊婦として扱うつもりがないんですよ」「万が一何かあっても自分は働きますちゅう覚悟があるのか」などの発言があり、制度の利用を阻害する発言や嫌がらせを受けたとして、A と会社に対して損害賠償が請求されました。

判決内容：

裁判所は、全体として社会通念上許容される範囲を超えているものであって、使用者側の立場にある者として妊産婦労働者の人格権を害するものであるとし、A と会社に35万円の損害賠償を命じました。

- 労働者による制度の利用/利用の請求や、女性労働者の妊娠等に対し、上司が「解雇その他不利益な取扱いを示唆」したり、「制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害」した場合、**1回の言動でもハラスメントに該当**します。
- その他の上司・同僚による「制度等の利用への嫌がらせ」や「状態への嫌がらせ」については、**繰り返しまたは継続的に行った場合**に該当します。
- 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、**業務上の必要性に基づく言動**はハラスメントには該当しません。

(例：制度等の利用を希望する労働者に対する変更の相談（強要しない場合）、客観的に妊婦の体調が悪い場合の女性労働者への配慮 など)

(3) 判例から見るハラスメント判断基準 (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)

<福岡地裁小倉支部 平成28年4月19日>

概要：

営業所長 A に妊娠したことを告げ、業務軽減を求めたところ、「妊婦として扱うつもりがないんですよ」「万が一何かあっても自分は働きますちゅう覚悟があるのか」などの発言があり、制度の利用を阻害する発言や嫌がらせを受けたとして、A と会社に対して損害賠償が請求されました。

判決内容：

裁判所は、全体として社会通念上許容される範囲を超えているものであって、使用者側の立場にある者として妊産婦労働者の人格権を害するものであるとし、A と会社に35万円の損害賠償を命じました。

上司が「制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害」> 一度でもハラスメントに該当

- 労働者による制度の利用/利用の請求や、女性労働者の妊娠等に対し、上司が「解雇その他不利益な取扱いを示唆」したり、「制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害」した場合、**1回の言動でもハラスメントに該当**します。
- その他の上司・同僚による「制度等の利用への嫌がらせ」や「状態への嫌がらせ」については、**繰り返しまたは継続的に行った場合**に該当します。
- 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、**業務上の必要性に基づく言動**はハラスメントには該当しません。

(例：制度等の利用を希望する労働者に対する変更の相談（強要しない場合）、客観的に妊婦の体調が悪い場合の女性労働者への配慮 など)

3. 事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方

行為者・相談者へのとるべき措置の検討・実施

ポイント

- ☑ 事実確認の結果を3つのパターンで整理するなどして、対応策を検討する。
 - ハラスメントがあったと確認できる場合
 - ハラスメントがあったと確認することはできないが、そのままでは事態が悪化する可能性があり、何らかの対応が必要な場合
 - ハラスメントの事実が確認できない場合
- ☑ 特に、「ハラスメントがあったと判断することはできないが、そのままでは事態が悪化する可能性があり、何らかの対応が必要な場合」は、ハラスメントに該当するかを判断しようとするのではなく、行為者の行動や発言にどのような問題があったのかを明確にするようにする。

考慮すべき事項

- 会社としてどのような対応をとるかは、ハラスメントの定義や行為類型に照らし合わせ、以下の要素を考慮して検討を行います。
 - 相談者の被害の状況（身体的、精神的な被害の度合い）、心情 等
 - 相談者、行為者、第三者への事実確認の結果
相談者と行為者の人間関係／当該行為の目的や動機／時間や場所／
該当行為の程度(質)や頻度(量)

3. 事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方

行為者・相談者へのとるべき措置の検討・実施

- 相談者および行為者双方の言動や発言に問題があったと考えられる点
- 就業規則等の規定内容
- ハラスメントの裁判例（どのような場合に企業、行為者の法的責任が問われているか）

行為者への対応（措置）

- 対応案として、行為者への注意・指導、行為者から相談者への謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。
- 対応案の検討にあたって、判断に迷う場合は顧問弁護士や社会保険労務士、弁護士会の法律相談、都道府県労働局の総合労働相談コーナーに相談することが考えられます。

《留意点：ハラスメントがあったと判断することはできないが、そのままでは事態が悪化する可能性あり、何らかの対応が必要な場合》

この場合、対応案の検討にあたって重要なことは、ハラスメントの該当するかどうかの判断ではなく、行為者の行動や発言（相談者に問題がある場合はその行動や発言も含む）にどのように問題があったか、どうすべきかを明確にすることです。

行動や発言にどのような問題があったのか具体的に明確にし、行為者に改善を促すことで、事態が悪化する前に速やかに解決につなげるようにしましょう。

3. 事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方

行為者・相談者へのとるべき措置の検討・実施

被害者・行為者への適切な措置について

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、**速やかに行為者に対する措置を適正に行う**こと。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるハラスメントに関する規定等に基づき、**行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずる**こと。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

<被害者に対する適正な措置について>

- ・ 被害者に対する適正な配慮の措置には、職場におけるハラスメントにより休業を余儀なくされた場合等であってその労働者が希望するときには、本人の状態に応じ、原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことも含まれます。

<行為者に対する適正な措置について>

- ・ ハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは話が広がるのを避けるため内密に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとした事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。
- ・ 適正な解決のためには、相談の段階から、事業主が真摯に取り組み、行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが重要です。
- ・ 行為者に対して懲戒規定に沿った処分を行うだけでなく、行為者の言動がなぜハラスメントに該当し、どのような問題があるのかを真に理解させることが大切です。

事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方

裁判事例（東京高裁平成25年2月27日）

ホテル運営会社の元社員が飲酒強要等のパワハラを受けたとして
同社と元上司に損害賠償などを求めた控訴審判決で、東京高裁は飲酒強要
を不法行為と認定し、150万円の支払いを命じた。

■ 概要

裁判所は、極めてアルコールに弱い体質の元社員が少量の酒を飲んだだけで嘔吐しているにもかかわらず、元上司が「吐けば飲める」と言って執拗に酒を強要したと認定した。

会社の対応としては、上司に謝罪をさせて原告と元上司の指揮命令関係を解消させたものの、被告である部下と上司を隣席のまま、数か月にわたり放置していた。

Point : 両名を隣席のまま数か月にわたり放置したことが、原告の精神的苦痛を増大させたと判断。行為者から被害者へ謝罪させることや指揮命令関係を解消させただけでは十分といえない場合がある。相談者にとって働きやすい職場環境に改善することが求められる。

3. 事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方

事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方

裁判事例（最高裁平成27年2月26日）

男性管理職2人が女性派遣社員にセクハラ発言した。

これに対して、会社が警告せず出勤停止と降格にしたところ、この懲戒処分を不服として争われたが、裁判所は懲戒処分を妥当と判断した。

■ 概要

管理職の男性2人は派遣社員の女性2人に対し、浮気相手との性生活を話題にしたほか、「俺の性欲は年々増すねん」「夜の仕事とかしたらええやん」等の発言を繰り返した。

会社は、セクハラ禁止規定に該当し、出勤停止30日間と10日間の懲戒処分にし、さらに降格させた。

会社がセクハラ禁止文書を作成して職場で周知したり、全従業員に研修参加を義務づけていたりしていた。最高裁では、会社内でセクハラ禁止は周知されており、処分は重すぎないとした。

Point : 処分を受けた者は管理職であり、セクハラが懲戒処分の対象となる旨認識すべきであったこと、また多くが第三者のいないところで行われていたため、申告以前に企業が具体的に警告・注意などを行う機会があったとは言えないこと等から、懲戒処分は妥当と判断した。

3. 事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方

行為者・相談者へのフォローアップ°

ポイント

- ☑ 相談者・行為者の双方に対して、会社として取り組んだこと（事実関係についての調査、対応の内容とその考え方）を説明し、理解を得る。
- ☑ 行為者に、行為者の行動や発言にどのような問題があったかを伝え、今後同様の問題が起こらないようにする。
- ☑ 相談者の仕事の進め方などに問題があった場合も同様にどのような問題があったのか伝え、再発防止に繋げる。

相談者へのフォローアップ°

- 相談者への対応が不十分だと、相談に来た従業員からは、会社は何もやってくれない、相談しても無駄だなどと逆に不信感を与え、事態が悪化してしまうこともあります。そのため、関係部署と協力し、途中経過のフィードバックなどを相談者に行います。

行為者へのフォローアップ°

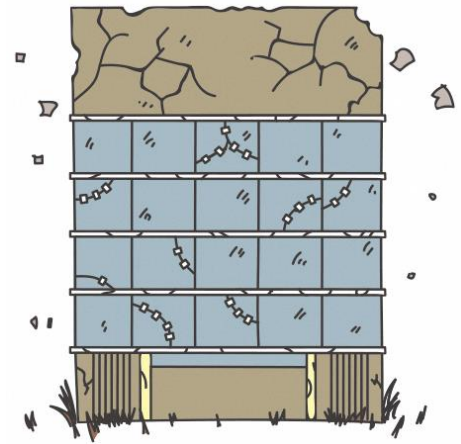
- 行為者は、部下を教育していると考えているなど、ハラスメントに該当する行為をしていることを自覚していない場合があります。十分な説明もなく処分すると、不利益取扱いと受け取り、行為者自身も心身の健康に不調を来す可能性があります。処分をする場合、行為者にその理由を説明し、理解してもらうことが重要です。

3. 事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方

行為者・相談者へのフォローアップ

行為者が経営者や役員の場合

- 行為者が経営者や役員の場合でも、ハラスメントを放置すると企業や経営者自身が法的な責任を問われる可能性があります。
- 経営者や役員によるハラスメント行為により、従業員のモチベーションが低下し、職場の雰囲気も悪くなり、生産性が低下することをしっかり理解してもらい、会社からハラスメントをなくすために、まず、経営者や役員がハラスメント行為を行わないことが重要であることを伝えましょう。
- 経営者や役員によるハラスメントがあったと相談があった場合、社内で解決することが難しいこともあります。その際は、都道府県労働局による紛争解決援助制度や調停会議などを利用することや、労働組合やユニオンとの交渉の場を活用することも検討しましょう。



4. 再発防止策の検討・実施

4. 再発防止策の検討・実施

ポイント

- ☑ 取組内容の定期的検証・見直しを行うことで、より効果的な再発防止策の策定、実施に取り組む。

再発防止への考え方

- 個別のハラスメント問題解決後も同様の問題が発生することを防ぐため、取組を継続し、従業員の理解を深め再発防止につなげることが重要です。加えて、プライバシーを配慮しつつ、同様の問題が発生しないように社内の主要な会議で情報共有することも大切です。
- 解決にあたって、行為者を処分するだけでなく、同じことが再び繰り返されないように、次のような視点をもって解決を図っていくことも大切です。
 - 対応後の職場が相談者にとって、安全で快適な環境となっているか
 - 行為者が同様の問題を起こすおそれはないか
 - 新たな行為者が発生する環境となっているかいないか

4. 再発防止策の検討・実施

再発防止策

➤ 行為者に対する再発防止研修の実施

ハラスメント行為の再発を防ぐため研修を実施します。行為者、被害者の立場も配慮し行うことが必要です。社外セミナーなどに参加してもらい、レポート提出させることも一つの方法です。

アサーション（自分と相手を大切にす表現技法）研修、アンガーマネジメント研修、リーダーシップ研修などで、コミュニケーションの手法、効果的な指導方法を学んでもらうことも重要です。

➤ ハラスメント発生時のメッセージ発信

ハラスメント発生時には、可能であれば何らかのメッセージ・情報の発信をするとよいでしょう。各職場の長である管理職に注意喚起をするだけでも効果が見込めます。

➤ ハラスメント事例の活用

社内で発生したハラスメント事例を記録し、今後の取組に活用することが考えられます。事例ごとに検証し、新たな防止策を検討したり、トップメッセージや会社ルール、研修等の見直し・改善に役立てることが望めます。

5. 併せて講ずべき措置

5. 併せて講ずべき措置

当事者などのプライバシー保護のための措置

① 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知

相談への対応またはそのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、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まれる）を保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

取組例

- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応すること。
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配付等すること。

ポイント

- 職場におけるハラスメントの事案についての個人情報は、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知し、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。

当事者などのプライバシー保護のための措置

② 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

労働者が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、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、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったことまたは都道府県労働局からの調停会議への出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他の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。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、労働者が職場におけるハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報啓発のための資料等に、労働者がハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配付すること。

ポイント

- 労働者が実質的にハラスメントの相談等をしやすくするために、ハラスメントの相談等を理由とする不利益な取扱いされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。
- 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置の周知に併せて、これらについても周知することが望ましいでしょう。

5. 併せて講ずべき措置

業務体制の整備など、労働者等の実情に応じた必要な措置

③ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となる要因を解消するため、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。（派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る）

取組例

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- 業務の点検を行い、業務の効率化などを行うこと。

ポイント

- ハラスメントの発生の原因や背景となり得る否定的な言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわり等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があります。例えば、育児休業取得者の業務について、業務量の調整をすることなく、特定の労働者にそのまま負わせることは、育児休業取得者への不満につながり、休業後の円滑な職場復帰に影響を与えハラスメントが発生することにもなりかねません。