

平成24年度 雇用平等ガイドブック

職場におけるハラスメント 防止ハンドブック



東京都産業労働局

は じ め に

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントという言葉が社会に広まって久しいですが、近年の相談や訴訟の増加を見ると、これらは社会的な問題として顕在化しているといえます。

セクシュアルハラスメントにおいては、男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）によって、事業主に対して職場におけるセクシュアルハラスメントの防止が義務付けられています。しかし、平成23年度「東京都男女雇用平等参画状況調査」では、相談窓口等を設置している事業所は6割程度にとどまっています。

また、パワーハラスメントにおいては、問題の予防と解決のため、平成23年に厚生労働省が「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を立ち上げました。さらに平成24年には、職場におけるパワーハラスメントの概念とその行動類型について整理がなされ、予防・解決に向けた提言がまとめられました。

職場におけるハラスメントが発生すると、被害者は精神的苦痛を受け、職場にいづらくなる、退職する、さらには精神的後遺症に苦しむなどの悪影響があり、加害者には、慰謝料支払いや転勤・解雇、社会的制裁が与えられます。企業にも、慰謝料支払いや企業イメージのダウン、従業員のモラルダウン、人材の流出が起こるなどの悪影響を及ぼします。

この冊子は、企業と個々の労働者が、職場におけるハラスメントについての問題を認識し、その防止に取り組むための手引きとなるよう作成しました。企業や働く皆様に本冊子をご利用いただき、職場におけるハラスメントの防止にご活用いただけますようお願いいたします。

〈第1章 職場におけるセクシュアルハラスメント〉……	4
Ⅰ 職場におけるセクシュアルハラスメントとは……	4
1 セクシュアルハラスメントの定義……	4
2 セクシュアルハラスメントの分類……	5
3 セクシュアルハラスメントの影響……	6
4 相談・調査にみる近年のセクシュアルハラスメント事情……	7
5 セクシュアルハラスメントの判断基準……	9
Ⅱ セクシュアルハラスメントの法的責任……	11
1 法的にみたセクシュアルハラスメント……	11
〈第2章 職場におけるパワーハラスメント〉……	18
Ⅰ 職場におけるパワーハラスメントとは……	18
1 パワーハラスメントの定義……	19
2 パワーハラスメントの分類……	20
3 パワーハラスメントの影響……	21
4 相談・調査にみる近年のパワーハラスメント事情……	22
5 パワーハラスメントの判断基準……	27
Ⅱ パワーハラスメントの法的責任……	28
1 法的にみたパワーハラスメント……	28
2 労災認定基準の拡大……	30
〈第3章 職場におけるハラスメント防止・対応方法〉……	32
Ⅰ 職場におけるハラスメント防止対策……	32
1 防止に取り組む前に……	35
2 方針の策定、周知・啓発……	36
3 教育・研修……	37

Ⅱ 相談・苦情処理体制	39
1 相談窓口の設置	39
2 苦情処理機関の設置	40
3 相談・苦情処理体制の周知、不利益取扱いの禁止	41
Ⅲ 苦情・相談への対応 ～解決と再発防止～	41
1 相談・苦情の受付	41
2 事実関係の確認	42
3 事実確認に基づく判断・通知	46
4 問題の解決処理	47
※ 職場におけるハラスメントに関する相談 ・ 苦情処理手続きの流れ（例）	50
〈第4章 判例・相談事例〉	51
1 判例.....	51
2 東京都労働相談情報センターの相談事例.....	53
〈第5章 参考資料〉	56
1 社内アンケート・PR・規定例	56
2 雇用の分野における男女の均等な機会 及び待遇の確保等に関する法律（抄）	67
3 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.....	68
4 心理的負荷による精神障害の認定基準の概要.....	73
5 関係機関のご案内.....	74

職場における セクシュアルハラスメント

I

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

1 セクシュアルハラスメントの定義

セクシュアルハラスメントとは

一般的には、「相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって、仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること」です。

男女雇用機会均等法では、「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」としています。

(1) 「職場」とは

「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」です。業務を遂行する場所であれば、事業所内に限らず、出張先や取引先、営業車中、顧客の自宅なども「職場」に含まれます。

また、その事件が起きた時間も、勤務時間内に限られません。勤務時間外の「宴会」であっても、職務との関連性や参加者、参加強制の有無などにより、実質的に勤務の延長であり、「職場」とみなされる例もあります。「職場」で起きた事件か否かは、「業務執行性」の判断材料となり、企業の「使用者責任」に関係します。

(2) 「性的な言動」とは

「性的な言動」とは性的な内容の発言及び性的な行動を指します。「業務の円滑な遂行に支障を与え」「就業環境を害するもの」が基準となりますが、その内容により（程度・頻度・場所など）ケースバイケースで判断されます。悪質なものであれば一度きりであっても該当するでしょうし、軽微な内容でも、抗議したのに止まない場合などは該当する可能性があります。

2 セクシュアルハラスメントの分類

職場において行われるセクシュアルハラスメントには、「対価型」と「環境型」があります。

(1) 対価型

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対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けるものが「対価型」です。

〈例〉

- ・ 事業主が従業員に性的な関係を要求したが拒絶されたため、その従業員を解雇する
- ・ 出張中の車内で上司が従業員の腰・胸などに触ったが、抵抗されたため、不利益な配置転換を行う

(2) 環境型

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、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など、そ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るものが「環境型」です。

〈例〉

- ・ 事務所で事業主が従業員の肩・腰などにたびたび触ったため、その従業員が苦痛に感じる「身体接触型」
- ・ 同僚が取引先に「性的にふしだらである」などの噂を流したため、従業員が苦痛に感じる「発言型」
- ・ 事務所にヌードポスターを掲示しているため、従業員が苦痛に感じる「視覚型」

3 セクシュアルハラスメントの影響

セクシュアルハラスメントの一番の問題は、被害者がセクシュアルハラスメントを受けたことにより、会社にいづらくなり退職せざるを得なくなる、再就職が困難になる、対人恐怖症になるなど、心理的後遺症が残り、長期間にわたり回復しない事態が起こりうることです。これは、お金で解決する問題ではありません。「相手の一生を左右する問題となりうる」ことを、強く認識してください。

(1) 被害者への不利益な結果・悪影響の発生

- ・ 個人の尊厳、名誉、プライバシー、性的自己決定権^{*1}を不当に侵害する
- ・ 能力の有効な発揮を妨げる
- ・ 職場にいづらくなるなど、労働条件に不利益な結果や影響を生じさせる
- ・ 精神や身体に悪影響を及ぼす
- ・ 問題解決後も深刻な後遺症を残すことがある（PTSD^{*2}）

※1 性的自己決定権

性に関することがらについての決定権を持つのは自己のみであり、自分以外の誰からも「望まない性」は強要されてはならないとする内心の自由、身体の自由。

※2 PTSD（心的外傷後ストレス障害）

生命や身体の危機、家族を失うなどの強い心的外傷（トラウマ）を受け、これを契機に不眠、神経過敏、事件の再体験（フラッシュバック）、うつ、攻撃的になる、記憶障害等の症状に襲われ、自己をコントロールできなくなる状態。

(2) 企業への不利益影響の発生

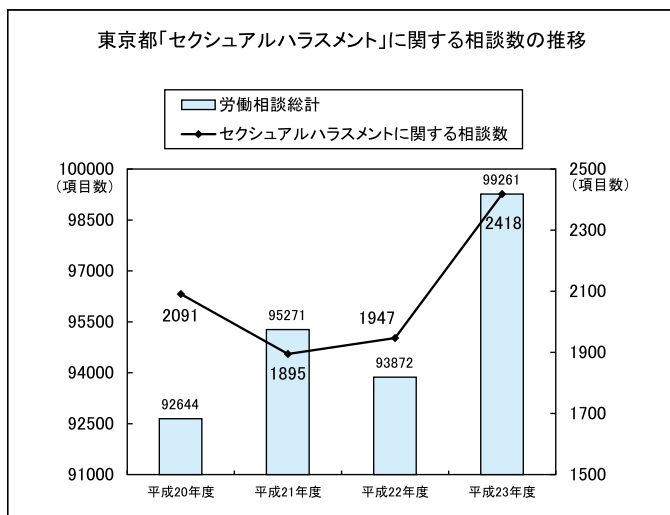
- ・従業員のモラルダウン、職場秩序の乱れ
➡職場全体の勤労意欲や風紀の低下につながる。
- ・業務の円滑な遂行の阻害
➡被害者の退職や職場全体の生産性低下につながり、組織の適正・効率的な運営を妨げる。
- ・社会的評価への悪影響
➡問題を放置すれば訴訟に発展することもあり、企業イメージが低下する。
- ・損害賠償による金銭的損失

加害者にとっても、職場における信用の失墜に留まらず、懲戒処分の対象となったり、裁判に訴えられることもあります。被害者に取り返しのつかない傷を負わせるばかりではなく、自身も大きな不利益を被ります。

4 相談・調査にみる近年のセクシュアルハラスメント事情

(1) 東京都の労働相談

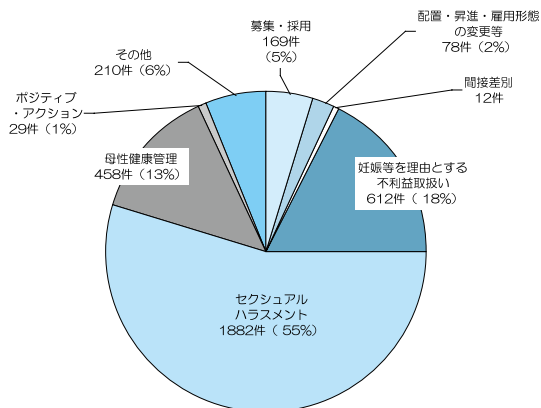
平成23年度に東京都労働相談情報センターに寄せられた労働相談は約99,000項目となっています。このうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は、2,418項目（約2.4%）となっています。また、最近の推移を見ると、増加傾向が続いていることがわかります。



「労働相談及びあっせんの概要」(東京都産業労働局)

(2) 国の個別労働紛争解決制度

厚生労働省の出先機関である東京労働局が平成23年度に受け付けた男女雇用機会均等法に関する相談は、3,450件でしたが、その中で、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は最も多く、1,882件となっており、相談全体の約55%にも上ります。



平成23年度「男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の施行状況」(東京労働局)

5 セクシュアルハラスメントの判断基準

(1) 「相手の意に反する言動」とは

相手方の「望まない」言動で、「不快な」ものをいいます。たとえ本人が「応じて」いても、「望まない」言動であれば該当します。職場の人間関係のなかで、必ずしも「意に反する」言動であるという明確な意思表示があるとは限りませんので、勝手な思い込みをしないことが必要です。判例でも「抗議・抵抗がなかったからといってセクシュアルハラスメントがなかったとは言えない」としています。

(2) 「不快な言動」とは

「平均的な労働者の感じ方」が判断基準とされていますが、「不快な言動」と感じるか否かは個人差が大きいため、本人にとって「不快」であり、かつそれを意思表示しているにも関わらず当該言動が繰り返される場合は、「本人がどう感じるか」が基準とされるべきです。

(3) セクシュアルハラスメントになり得る言動

セクシュアルハラスメントは、日常のマナーから職場の雰囲気、個人の意識にも関わる幅広い問題です。公務職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために定められた人事院規則10-10で定める指針（10ページ参照）では、セクシュアルハラスメントになり得る言動について具体例を挙げています。

〈セクシュアル・ハラスメントになり得る言動〉

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

一 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

二 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること。
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

Ⅱ

セクシュアルハラスメントの法的責任

1 法的にみたセクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントそのものの明確な禁止規定はどの法令にもなく、「セクシュアルハラスメント罪」といったものではありません。多くの裁判例では、民法に基づく民事上の責任が問われており、加害者や適切な対応をしなかった管理監督者とあわせて、企業（使用者）の責任を問うものが多くなっています。また、加害者については刑法に基づく刑事上の責任が問われる場合もあります。

(1) 男女雇用機会均等法上の責任

男女雇用機会均等法では、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の配慮を義務づけています。事業主が配慮義務を果たしていない場合には、厚生労働大臣による指導や勧告等の対象となります。

〈男女雇用機会均等法における企業の責任〉

(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)

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雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

※ 平成19年4月1日に男女雇用機会均等法が改正・施行されました。
以下が主な改正のポイントです。

① 男性に対する差別の禁止

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性に対するセクシュアルハラスメントについても保護の対象となりました。

② 雇用管理上必要な措置の事業主への義務化

セクシュアルハラスメント対策について、これまでも雇用管理上必要な配慮が求められていましたが、必要な措置を講じることが事業主に義務付けられました。

③ 企業名の公表及び調停など紛争解決援助の対象化

セクシュアルハラスメントの対策が講じられず是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、個別紛争解決援助の申出を行う事が出来るようになりました。

〈指針における企業の責任〉

指針（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（平成18年厚生労働省告示第615号）：68ページ参照）では、職場におけるセクシュアルハラスメントはどのようなものを定義し、その防止のために事業主が雇用管理上講じなければならない措置として次の9項目を定めています。

〈事業主の方針の明確化及びその周知・啓発〉

① セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあ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

② セクシュアル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

〈相談（苦情含む）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、セクシュアルハラスメントの発生の恐れがある場合や、セクシュアル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

〈事後の迅速かつ適切な対応〉

- ⑤ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認が出来た場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実が確認できなかった場合も同様）

〈上記の措置と併せて講ずべき措置〉

- ⑧ 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
- ⑨ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知すること

(2) 加害者の法的責任

個人の名誉やプライバシーなどを保護するための「人格権」という権利があります。これを侵害すれば不法行為責任が問われ、損害賠償責任が生じることはよく知られています。セクシュアルハラスメントは、被害者の人格権を侵害する行為です。そのため、「不法行為に基づく損害賠償責任」（民法第709条）を問われることがあります。また、身体接触を伴う場合には、加害者は刑法上の責任を追及されることもあります。具体的には、「強制わいせつ」（刑法第176条）、「傷害」（第204条）、「暴行」（第208条）、「強姦」（第177条）等の罪です。また、身体接触を伴わない場合も、「名誉毀損」（第230条）、「侮辱」（第231条）「脅迫」（第222条）等の罪に問われる可能性があります。

民法第709条（不法行為による損害賠償）

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(3) 企業（使用者）の法的責任

・不法行為責任

企業は、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、損害賠償責任を問われます（民法第715条）。

また、使用者の意思に基づき上司等が行った場合には、使用者についても使用者責任（同法第715条）が問われます。

民法第715条（使用者等の責任）

- 1 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。
- 2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。
- 3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

・債務不履行責任

使用者の意思とは関係のない職場の人間関係のトラブルでも、使用者の責任が問われる場合があります。労働契約法第5条によると、使用者は労働者の安全に配慮する義務を負っており、それを怠った場合には、「職場環境整備義務（トラブルを予防するための環境整備）」及び「職場環境調整義務（問題発生後に良好な環境となるよう調整する）」違反とされ、債務不履行責任（民法第415条）を問われることになります。

このため、使用者は、「個人同士のトラブルであって会社には関係ない」といった態度ではすまされません。裁判でも、会社の責任は広く認められる傾向にあります。

民法第415条（債務不履行による損害賠償）

債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた賠償を請求することができる。帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

「労働契約法の施行について」（平成24年8月10日付け基発0810第2号）

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

(1) 趣旨

ア 通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。

このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。（略）

ウ 第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

(4) 派遣労働者について

派遣先の事業主にも、労働者派遣法第47条の2により、男女雇用機会均等法が適用されますので、派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、雇用管理上及び指揮命令上必要な配慮をしなければなりません。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成11年労働省告示第138号 最終改正平成24年厚生労働省告示第475号)

9 適正な派遣就業の確保

(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければならないこと。

(以下略)

職場におけるパワーハラスメント

I

職場におけるパワーハラスメントとは

パワーハラスメント（職場のいじめ・嫌がらせ）は、近年、社会問題として顕在化しており、このような問題に対して、企業は早急な対応を求められています。

厚生労働省も、このような社会情勢を踏まえ、職場のパワーハラスメント問題の防止・解決に向けた環境整備や、労使を含めた国民的気運の醸成を図るため、平成23年に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（以下、円卓会議）」を立ち上げました。さらに平成24年には、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ（以下、円卓会議WG）による報告の中で、どのような行為を職場がパワーハラスメントに当たるかについての提案がなされました（次ページ参照）。

パワーハラスメントは労働者の尊厳や誇りを傷つけるばかりでなく、生産性の低下や人材の流出という形で、企業経営にも大きな影響を及ぼします。パワーハラスメントは企業の雇用管理上の重大な問題であり、その防止や対処に取り組む必要があるといえるでしょう。

※ この冊子では、次ページの円卓会議WG報告の提案にもとづき、パワーハラスメントという言葉を使用しています。

1 パワーハラスメントの定義

「パワーハラスメント」という言葉は、一般的には、職場のいじめ・嫌がらせを指す言葉として用いられていますが、法律又は判例上でパワーハラスメントが明確に定義づけられているわけではありません。

しかし、平成24年に公表された円卓会議WG報告において、以下のような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことが提案されました。

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

- パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多い。しかし、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあり、こうした行為も職場のパワーハラスメントに含める必要があることから、上記では「職場内の優位性」を「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性が含まれる趣旨が明らかになるよう整理を行った。
- また、職場のパワーハラスメントについては、「業務上の指導との線引きが難しい」との指摘があるが、労使が予防・解決に取り組むべき行為は「業務の適正な範囲を超え」るものである趣旨が明らかになるよう整理を行った。
個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらないものとなる。
- なお、職場のパワーハラスメントにより、すでに法で保障されている権利が侵害される場合には、法的な制度の枠組みに沿って対応がなされるべきである。

円卓会議WG報告

2 パワーハラスメントの分類

職場におけるパワーハラスメントは大きく、①使用者の意思による「退職強要型」、②上司・同僚とのトラブルによる「人間関係型」の2つの類型に分けることができます。現実の多様なケースは①と②の間にあるものとして整理ができると考えられます。

(1) 退職強要型

パワーハラスメントそのものは、職場の人間関係の中で起こる出来事です。その中でも、「特定の労働者を会社から排除したい」という使用者の意思が強いものが「退職強要型」です。

真の経営上の必要性があるならば、使用者が、労働者に配置転換を命じたり、場合によっては休業・解雇とすることも違法にはなりません。また、これらの問題が紛争となった場合、労働法は労使の話し合いで解決することを前提にしていますし、話し合いがうまくいかない場合には、裁判所や労働局などの外部機関を利用して解決することになっています。逆に、使用者が労働者よりも強い立場を利用し、話し合いではなく人格権を侵害する方法で、労働者を職場から一方的に排除しようとするのが「退職強要型」のパワーハラスメントです。

〈例〉

- ・ 退職届の提出をストレートに強要する
- ・ 仕事を取り上げる（長期の自宅待機）
- ・ 本人のキャリアに全くふさわしくない仕事をさせる
- ・ 仲間と席を離して孤立化させる
- ・ 過大なノルマ
- ・ 遠隔地への配置転換

(2) 人間関係型

いわゆる「パワハラ」として、多くの人がイメージするのは、こちらに近いと思われます。

「人間関係型」は、使用者の意思・関与が比較的少なく、職場内の

個別の人間関係から発生してくるものと言えます。しかし、課や係などの集団でなされるケースも多くなっています。

使用者には職場の環境を良好に保ち、労働者の安全に配慮する義務がありますから、いじめの意思が無かったとしても、いじめを発生・放置したことに対する責任を問われる可能性があります。

〈例〉

- ・ 人格を否定するような侮辱的な発言・叱責
- ・ 暴力
- ・ からかい
- ・ 無視・無交渉（会話をしない・させない）

3 パワーハラスメントの影響

パワーハラスメントは個人的な問題ではありません。職場において労働者の能力発揮を妨げるばかりでなく、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない雇用管理上の問題です。

(1) 被害者への精神的・身体的悪影響の発生

- ・ 個人の尊厳、名誉、プライバシーを不当に侵害する
- ・ 能力の有効な発揮を妨げる
- ・ 職場にいつらくなるなど、労働条件に不利な結果や影響を生じさせる
- ・ メンタル不全や疾患など、精神や身体に悪影響を及ぼす
- ・ 問題解決後も深刻な後遺症を残すことがある

(2) 企業への不利益影響の発生

- ・ 従業員のモラルダウン、職場秩序の乱れ
 - ➡職場全体の勤労意欲を低下させ、効率的運営を妨げる。
- ・ 業務の円滑な遂行の阻害
 - ➡被害者の退職やメンタル疾患に罹患して休職するなどの結果をもたらし、組織の適正・効率的な運営を妨げる。
- ・ 社会的評価への悪影響

➡問題を放置すれば訴訟に発展することもあり、企業イメージが低下する。

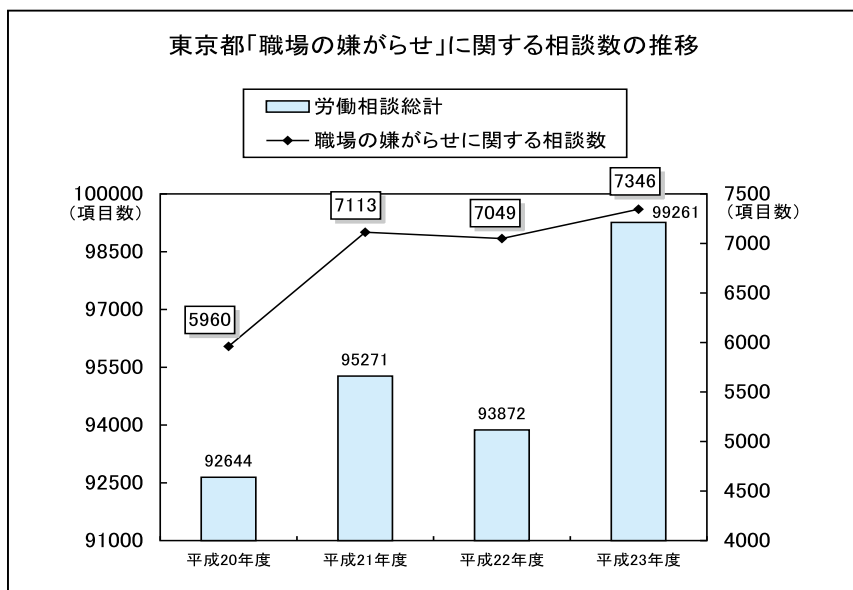
・ 損害賠償による金銭的損失

加害者にとっても、職場における信用の失墜に留まらず、懲戒処分の対象となったり、裁判に訴えられることもあります。被害者に取り返しのつかない傷を負わせるばかりではなく、自身も大きな不利益を被ります。

4 相談・調査にみる近年のパワーハラスメント事情

(1) 東京都の労働相談

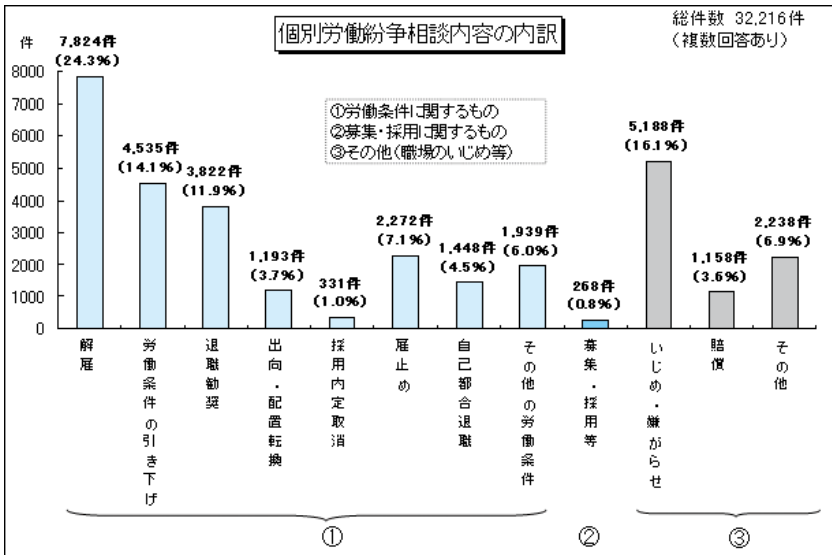
平成23年度に東京都労働相談情報センターに寄せられた労働相談は約99,000項目となっています。このうち、「職場の嫌がらせ」に関する相談は、7,346項目（約7.4%）となっています。また、最近の推移を見ると、増加傾向が続いています。



「労働相談及びあっせんの概要」（東京都産業労働局）

(2) 国の個別労働紛争解決制度

厚生労働省の出先機関である東京労働局が平成23年度に受け付けた、民事上の個別労働紛争に関する相談は約32,000件でしたが、その中で「いじめ・嫌がらせ」に関するものは5,188件（16.1%）となっており、「解雇」7,824件（24.3%）に次ぐ件数になっています。民事上の個別労働紛争に関する相談内容の内訳を平成22年度との比較でみると、「解雇」（2.3%減）、「労働条件の引き下げ」（11.0%減）、「雇止め」（3.0%減）と減少したのに対して、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は11.5%の増加となっています。



平成23年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」(東京労働局)

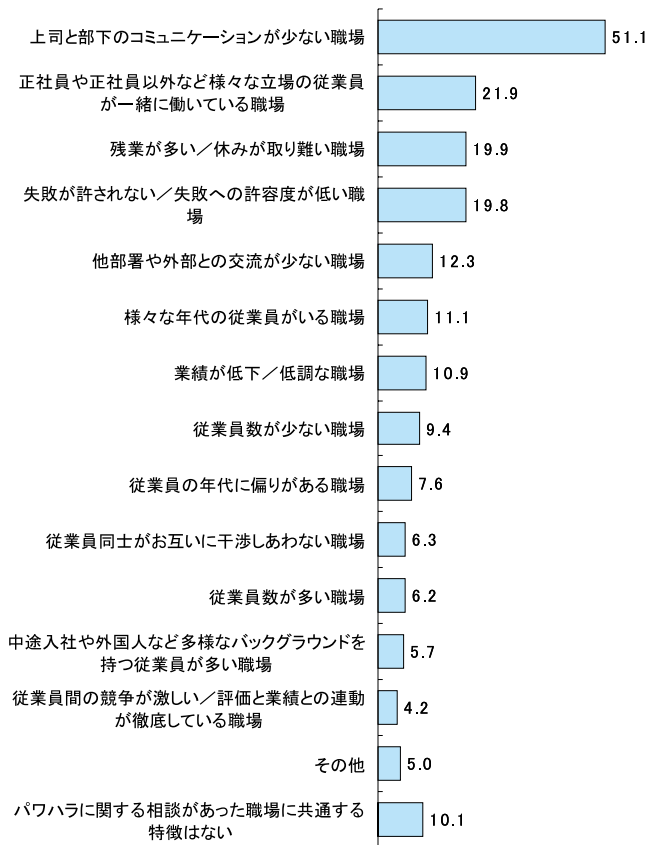
(3) 職場のパワーハラスメントに関する実態調査(厚生労働省)

厚生労働省が平成24年7月から8月にかけて、全国の従業員30人以上の企業17,000社及び従業員9,000名に対して行った調査では、職場のパワーハラスメントの具体的な内容、パワーハラスメントが発生する職場の特徴、予防・解決のための企業の取組と効果などについて、企業・従業員双方に対して聞き取りを行っています。

〈パワーハラスメントに関する相談がある職場に共通する特徴〉(企業調査)

パワーハラスメントに関連する相談がある職場に共通する特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」が51.1%と最も多くなっています。他にも、「正社員や正社員以外など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場」(21.9%)、「残業が多い／休みが取り難い職場」(19.9%)といった回答が多くなっています。

パワーハラスメントに関する相談がある職場に共通する特徴

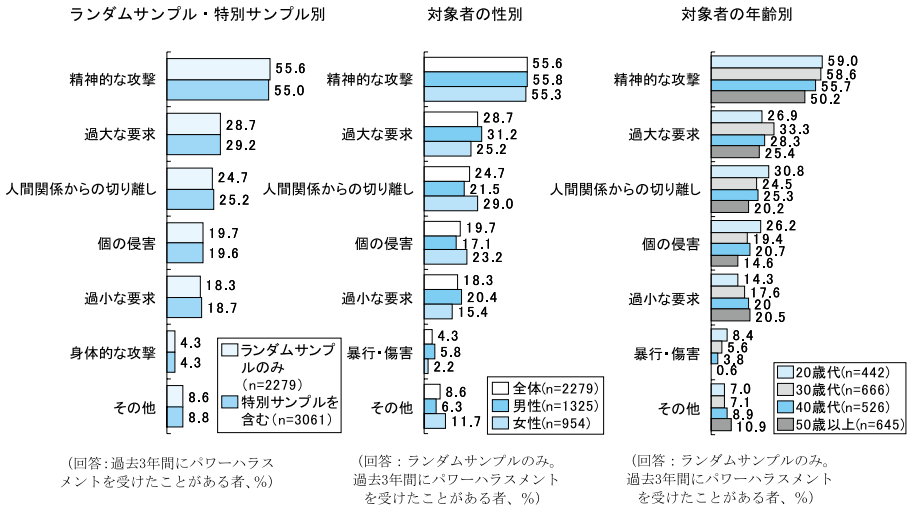


(回答：過去3年間にパワーハラスメントに関する相談があった企業。但し、簡易版調査票対象企業を除く n=1571、%)

〈パワーハラスメントを受けた内容〉（従業員調査）

女性・男性ともに、受けたことがあるパワーハラスメントの内容は「精神的な攻撃」が最も多く、55%以上となっています。他には、「過大な要求」（男性31.2%、女性25.2%）、「人間関係からの切り離し」（男性21.5%、女性29.0%）の割合が高くなっています。

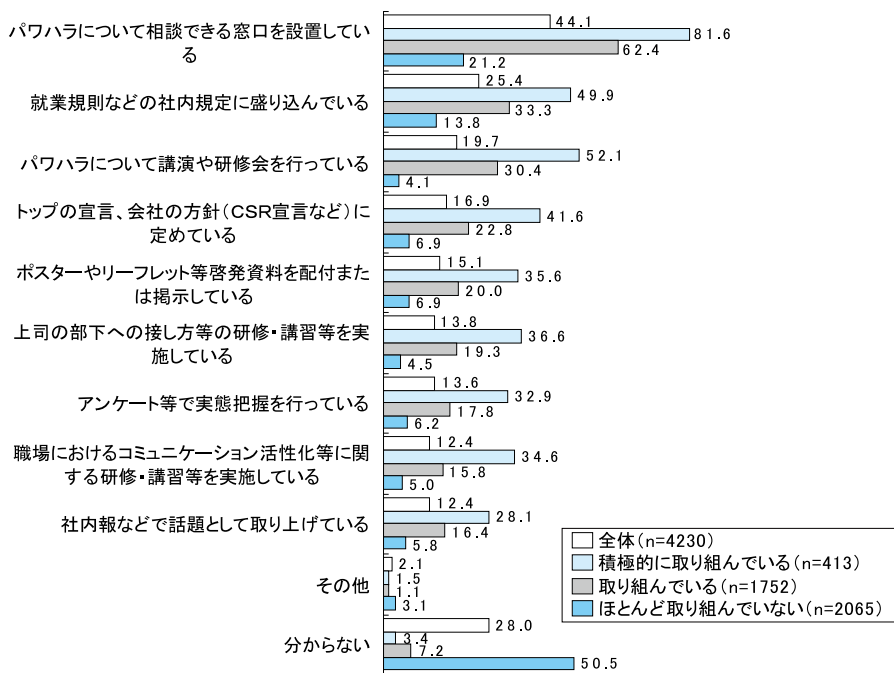
パワーハラスメントを受けた内容



〈パワーハラスメントの予防・解決に向けて勤務先が具体的に実施している取組〉（従業員調査）

勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組を質問したところ、「パワハラについて相談できる窓口を設置している」が44.1%と最も高く、続いて「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」（25.4%）、「パワハラについて講演や研修会を行っている」（19.7%）という結果となっています。

パワーハラスメントの予防・解決に向けて勤務先が具体的に実施している取組

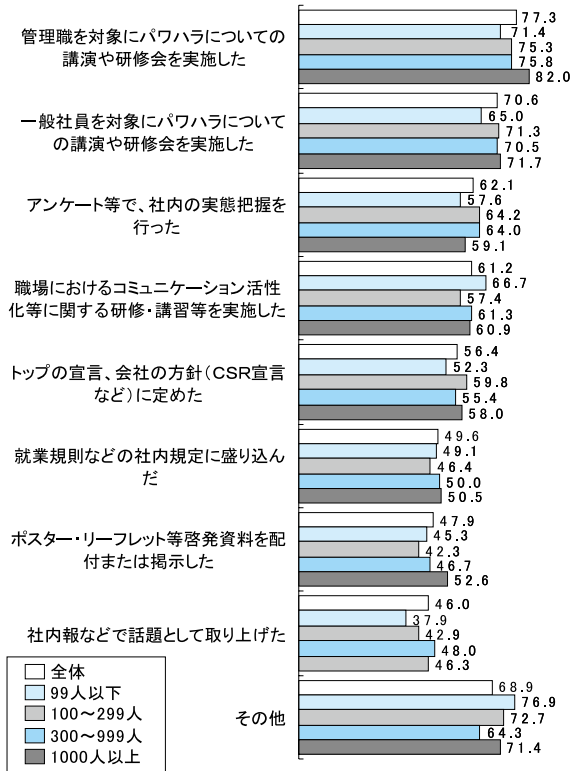


(回答：勤務先がパワハラ予防の取組を「全く実施していない」、「分からない」を除く、%)

〈パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組のうち、効果があると実感できたもの〉(企業調査)

効果を実感した比率が最も高いのは、「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」で、実施企業の77.3%が効果を感じています。他には、「一般社員を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」(70.6%)、「アンケート等で、社内の実態把握を行った」(62.1%)と続いており、管理職や一般社員に直接的に働きかける取組において効果を実感している比率が高くなる傾向が見られます。

パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組のうち、効果があると実感できたもの



(各取組の実施企業、%)

平成24年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）

5 パワーハラスメントの判断基準

円卓会議WG報告では、以下のような行為が職場のパワーハラスメントに該当するとしています。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たる全ての行為を網羅するものではないことに留意してください。

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 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（過大な要求）

- ⑤ 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（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

- ※ ①は、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれません。
- ※ ②と③は、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられます。
- ※ ④から⑥までは、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられます。こうした行為について何が「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、具体的な判断も行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいと言えます。

Ⅱ パワーハラスメントの法的責任

1 法的にみたパワーハラスメント

セクシュアルハラスメントと同じように、パワーハラスメントそのものを明確に禁止する規定は法令にもありません。しかし、パワーハラスメントにより、働く人が仕事への意欲や自身を失ったり、心の健康の悪化を招くことがあります。また、パワーハラスメントを行った本人はもちろん、行為が組織的に行われていた場合や、社内の問題を放置していたなどの場合には、企業（使用者）も法的責任を問われることがあります。

(1) 加害者の法的責任

様々な裁判例（第4章 判例・相談事例：51ページ参照）からも分かるように、パワーハラスメントの被害者が、企業（使用者）だけでなく、加害者個人に対して謝罪、損害賠償・慰謝料を請求することは少なくありません。セクシュアルハラスメントと同様、被害者の心

身の健康が損なわれたとか、職場に居られなくなって退職を余儀なくされた場合などには、「不法行為に基づく損害賠償責任」（民法第709条：14ページ参照）を問われることがあります。

また、暴力の行使や脅迫を伴うパワーハラスメントについては、加害者が刑法上の責任を追及されることもあります。具体的には、「傷害」（第204条）、「暴行」（第208条）、「名誉毀損」（刑法第230条）、「侮辱」（第231条）、「脅迫」（第222条）等の罪です。

(2) 企業（使用者）の法的責任

・ 不法行為責任

企業は、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、損害賠償責任を問われます（民法第715条：15ページ参照）。

また、使用者の意思に基づき上司等が行った場合には、使用者についても使用者責任（同法第715条）が問われます。

・ 債務不履行責任

使用者の意思とは関係のない職場の人間関係のトラブルでも、使用者の責任が問われる場合があります。労働契約法第5条（16ページ参照）によると、使用者は労働者の安全に配慮する義務を負っており、それを怠った場合には、「職場環境整備義務（トラブルを予防するための環境整備）」及び「職場環境調整義務（問題発生後に良好な環境となるよう調整する）」違反とされ、債務不履行責任（民法第415条：15ページ参照）を問われることになります。

このため、使用者にいじめの意思が無いからといって、「個人同士のトラブルであって会社には関係ない」といった態度ではすまされません。裁判でも、会社の責任は広く認められる傾向にあります。

(3) 派遣労働者について

派遣労働者は、派遣会社（派遣元）と労働契約を結びますが、実際には派遣先企業に行き、派遣先の指揮・命令下で働きます。この場合、「就業環境の維持」は、派遣元だけでなく、派遣先の責任でもありま

す（派遣先が講ずべき措置に関する指針：17ページ参照）。

2 労災認定基準の拡大

職場におけるパワーハラスメントが精神疾患の原因になった場合には、業務災害として認定され、労災保険の給付対象となるかどうかの問題になります。

労災保険とは、「労働者災害補償保険法」に基づく制度で、業務上の災害や通勤災害により、労働者が負傷した場合、疾病にかかった場合、障害が残った場合、死亡した場合等について、被災労働者又はその遺族に対し所定の保険給付を行う制度です。業務災害であるかどうかを判断するのは労働基準監督署長です。業務災害と認定されるためには、業務と傷病等とのあいだに業務遂行性と業務起因性が認められる必要があります。

●業務遂行性とは

労働者が労働契約に基づいた事業主の支配下にある状態にあること

●業務起因性とは

業務と傷病等との間に因果関係が存在すること

一般的に、精神疾患に対する労災認定の判断は、①認定基準の対象となる精神障害を発病していること、②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6ヶ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと、を要件としています。

近年、心理的負荷による精神障害の労災認定については、平成11年9月の労働基準局長通達「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（基発第544号）に基づいて、業務上であるかないかの判断を行っていましたが、平成23年12月、心理的負荷による精神障害の労災認定基準が新たに定められました（「心理的負荷による精神障害の労災認定基準の概要」：73ページ参照）。

新しい心理的負荷による精神障害の労災認定基準のポイントは主に以下の3点です。

- ① 分かりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）を定めた
- ② いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした
- ③ これまで全ての事案について必要としていた精神科医の合議による判定を、判断が難しい事案のみに限定した

新基準により、認定審査の迅速化・効率化や、業務によって精神障害を発病した人の認定の促進が図られます。企業としては、職場におけるハラスメント防止に取り組む必要性が、いよいよ増してきたといえます。

職場におけるハラスメント 防止・対応方法

I

職場におけるハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職場において労働者の能力発揮を妨げるばかりでなく、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない雇用管理上の問題です。

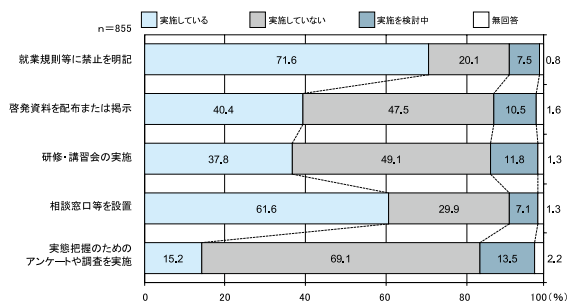
また、一旦発生すると職場内で以前のような関係を再度構築することが困難となったり、被害者にとりかえしのつかない傷を負わせることになります。そのため、職場におけるハラスメントは予防・防止が非常に重要といえるでしょう。

〈セクシュアルハラスメント〉

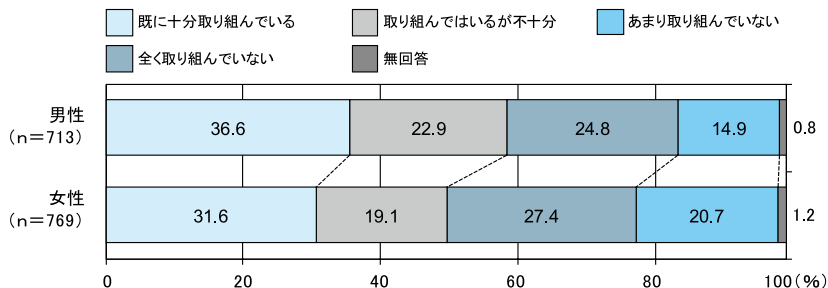
企業は男女雇用機会均等法第11条により、セクシュアルハラスメント防止の方針を明確にするなどの雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

しかし、東京都が実施した調査結果をみると、企業のセクシュアルハラスメント防止策の実施率は低く、企業の防止策に対して「十分だと思う」と回答している従業員は3割程度にとどまります。

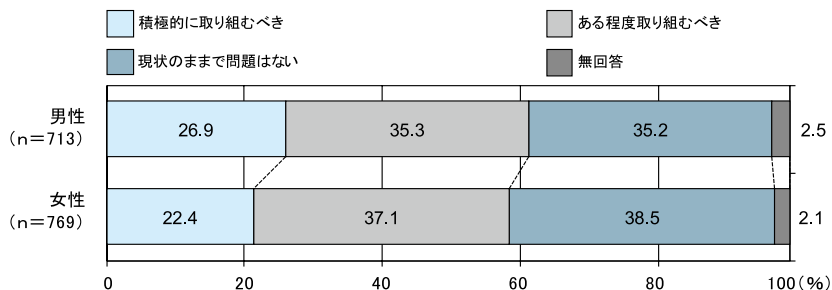
■セクシャルハラスメント防止への取組状況（企業調査）



■セクシャルハラスメント防止への取組（現状）（従業員調査）



■セクシャルハラスメント防止への取組（今後の必要性）（従業員調査）



平成 23 年度「東京都男女雇用平等参画状況調査」（東京都産業労働局）

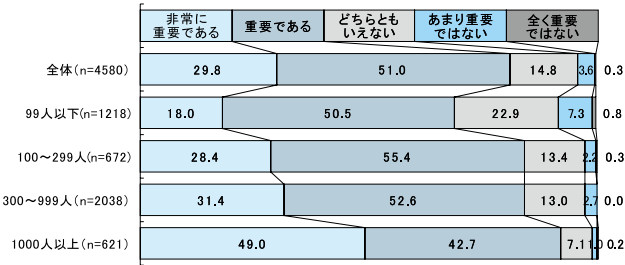
（パワーハラスメント）

職場のパワーハラスメントは、近年、都道府県労働局や労働基準監督署への相談が増加を続けており、ひどい嫌がらせ等を理由とした精神障害等による労災保険の支給決定が増加しているなど、社会的な問題となっています。

厚生労働省が実施した、職場のパワーハラスメントに関する実態調査によると、職場のパワーハラスメントの予防・解決のための取組について、調査に回答した企業全体の80.8%が経営上の課題として重要であると考えています（「非常に重要である」、「重要である」と回答した企

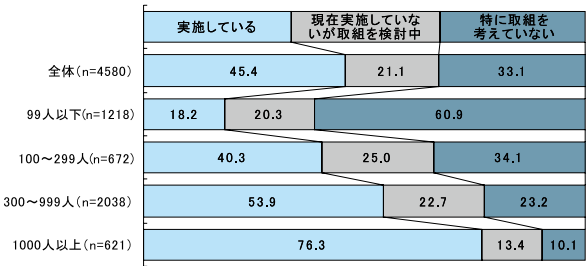
業の合計)。そのようにパワーハラスメントの予防・解決のための取組に対する重要性の認識がある一方、現在パワーハラスメントの予防・解決のための取組を「実施している」のは回答企業全体の45.4%と半数を下回る結果となっています。

職場のパワーハラスメントの予防・解決のための取組は経営上の課題として重要か（企業調査）



(回答：全員、%)

職場のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（企業調査）



(回答：全員、%)

平成 24 年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）

1 防止に取り組む前に

企業が職場におけるハラスメント防止に取り組むにあたっては、企業自身がまず問題の重要性を認識し、職場の現状を踏まえた上で具体的な対策を講じることが必要です。

(1) 経営者の理解

経営者の意識や姿勢は、企業全体に大きく影響します。経営者自身が、職場におけるハラスメントが重大な問題であることを理解するために、セミナー等への参加も検討してみてください。

(2) 現状の把握

① 職場の実態・従業員の意識

職場環境の実態、従業員の意識がどうなっているか、アンケートなどを実施して把握します（アンケート例：56ページ参照）。その際、「防止対策」が目的であること、プライバシーの保護には十分配慮することを明確にしてください。また、より正確な実態をつかむため、労働組合がある場合は労働組合と連携して行うことも考えられます。

② 従業員の活用状況

職場におけるハラスメントの問題は、職場環境や従業員の位置づけなど、企業風土に大きく影響されます。防止においては、偏りのない従業員の活用を積極的に行うことも有効です。

③ 企業の姿勢をはっきりと示す

企業として、「職場におけるハラスメントを許さない」ことを明確に打ち出す姿勢が必要です。

2 方針の策定、周知・啓発

上記内容を踏まえ、企業としての方針を策定し、周知・啓発します。

(1) 方針の策定

① 方針策定にあたっての留意点

- ・企業規模や実態に合ったより効果的な対策の構築
- ・労働組合との連携（相談・苦情処理機関の設置、加害者を懲戒処分にする際の調整など）
- ・従業員の意見の反映

② 検討すべき内容

- ・基本方針や具体的対策の周知方法
- ・実態調査などによる現状把握に基づくより効果的な内容の検討
- ・従業員の研修体系の整備
- ・相談窓口・苦情処理機関の設置、役割分担、手続きの流れ（50ページ参照）
- ・事後の対応（労働組合との関係、処分内容などを含む）

(2) 社内への周知

職場におけるハラスメント防止の第一歩は、会社の姿勢・方針を明確に従業員に伝えることです。企業の姿勢を従業員に理解させることができ、同時に従業員の意識を喚起することで、職場におけるハラスメントの未然防止につながります。

① 周知方法

- ・就業規則への記載（59ページ参照）
- ・社員手帳などへの記載
- ・社内報への掲載、パンフレットの作成・配布（61ページ参照）
- ・朝礼、会議などでの周知

② 周知事項

- ・ 職場におけるハラスメント防止の目的
- ・ 職場におけるハラスメントの定義・概念
- ・ 職場におけるハラスメントとみなされる典型例
- ・ 相談窓口・苦情処理手続きの説明
- ・ 懲戒の内容
- ・ プライバシーの保護
- ・ 苦情申出者に対する不利益処分の禁止

3 教育・研修

方針を周知するとともに、従業員が職場におけるハラスメントに関する理解を深めるため、教育・研修を実施します。外部の研修に参加させる方法もありますが、自社で実施する方が効果が大きいと思われます。ここで自社で実施する場合の留意点を挙げておきます。

(1) 管理監督者向け

職場におけるハラスメントの加害者は、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントともに被害者の上司である事例が多くなっています。また、従業員を直接指揮監督する管理監督者は、職場におけるハラスメントを防止する職場の責任者であり、職場環境に配慮しなければなりません。職場におけるハラスメントの当事者とならないこと、職場環境に配慮し適切な対応をとることに主眼が置かれます。

① 研修内容

- ・ 職場におけるハラスメントの定義、問題が起きるとどうなるか
- ・ 個人間の問題ではなく、職場の問題であることの理解
- ・ 管理監督者の役割と求められる対応
- ・ 会社の方針、防止対策・制度の理解

② 方法

- ・ 専門家などによる講義
- ・ ビデオ教材の視聴とグループ討議
- ・ 具体的事例に基づく質疑応答、グループ討議、チェックリストなどによる自己や職場の状況把握・分析

(2) 一般従業員向け

一般従業員に対しては、個々の従業員が職場におけるハラスメントの当事者とならないよう、問題意識の醸成や具体的対応などに主眼が置かれることになります。

① 研修内容

- ・ 職場におけるハラスメントの定義、問題がおきるとどうなるか
- ・ 何が職場におけるハラスメントにあたるのか
- ・ 職場におけるハラスメントはなぜ起こるのか
- ・ 会社の方針、防止対策・制度の理解

② 方法

- ・ 専門家などによる講義
- ・ ビデオ教材の視聴とグループ討議
- ・ 具体的事例に基づく質疑応答、グループ討議、チェックリストなどによる自己・職場の状況把握・分析

研修は、全従業員対象、職階別など、研修内容や会社の実態に合わせ効果的に実施し、また定期的の実施することが望めます。

東京都の労働相談情報センターでは、職場におけるハラスメントに関するビデオソフトを無料で貸出しています。(ビデオソフトリスト：76ページ参照)

Ⅱ 相談・苦情処理体制

未然防止対策をとっても、職場におけるハラスメントは起こりえます。その際の相談・苦情処理体制を整備し、かつ従業員に周知することが必要です。

1 相談窓口の設置

職場におけるハラスメントの問題が発生した場合、迅速かつ適切な対応が重要となります。相談窓口体制を整え、できるだけ初期の段階で解決することが望めます。ただし、相談窓口の対応の範囲を明確にし、深刻な問題などを無理に解決しようとしないうち注意してください。また、相談・苦情の申出のみをもって、相談者を不利益に扱うことのないようにしてください。

(1) 相談窓口の設置例

- ・ 専門の相談担当者を選任する
- ・ 人事労務担当部署が担当する
- ・ 専門相談部署を設置（社内・社外）する
- ・ 労働組合に設置する
- ・ 社内診察機関、カウンセラーが担当する
- ・ 法務部門、人権部門に設置する

(2) 相談窓口体制の留意点

- ・ 被害発生時に相談しやすいよう、相談窓口・担当者を明示する
- ・ 複数の担当者を選任し、男女共含める
- ・ 人事担当や被害者の上司・カウンセラー等の医療機関と連携し、適切な対応が取れるよう、あらかじめフォロー体制を整備しておく
- ・ 相談担当者に対する研修などを行い、資質の向上を図る
- ・ 相談対応の方法については、あらかじめマニュアルを作成するなど、ルール化しておく

- ・相談方法は、面談に限定せず、電話や手紙・電子メール等でも可能な体制とする
- ・被害者のみでなく、第三者、加害者からの相談も受け付ける
- ・相談者が匿名の場合は、相談の段階では受け付けることが望ましいが、その場合一般的なアドバイス等にとどめ、苦情処理には移行しない
- ・プライバシーの確保（相談室、資料の保管）に配慮する

2 苦情処理機関の設置

相談窓口での解決が困難な場合、内容が重大と判断される場合には、事実を調査・確認し、問題解決処理にあたる苦情処理機関が必要とされます。相談窓口と苦情処理機関を別々に設置する場合は、個々の担当の役割分担を明確にし、十分な連携をとることができる体制であることが必要です。

(1) 苦情処理機関の設置例

- ・相談担当者が人事部門と連携し担当する
- ・人事労務担当部署が担当する
- ・苦情処理・調査専門部署を（社内又は社外に）設置する
- ・苦情処理専門委員会を設置する（労働組合代表や社外有識者を委員とすることも検討する）

(2) 苦情処理機関体制の留意点

- ・構成員には、職場におけるハラスメント問題に対する十分な認識と理解をもち、公正で客観的な立場から問題処理を図れる者を選任する
- ・男女の編成を考慮して構成員を選任する
- ・機関の実効性を担保するため、機関に独自の当事者間調整や改善指導、人事部門と連携した調整ができるような権限を持たせる、もしくはその権限を持つ者を構成員に選任する
- ・第三者機関（公的機関、弁護士等）によるフォロー体制を整備する

3 相談・苦情処理体制の周知、不利益取扱いの禁止

相談・苦情処理体制を有効に機能させていくためには、その体制や設置場所・連絡先、申出方法など手続きの流れを従業員に周知する必要があります。これは実効性の担保だけでなく、企業の姿勢を示すことにもなり、未然防止につながります。また、これらの窓口で苦情等を申し立てたことのみをもって不利益な取扱いをしないことを、重ねて周知することも必要です。

Ⅲ

苦情・相談への対応 ～解決と再発防止～

1 相談・苦情の受付

職場におけるハラスメントの問題解決の第一歩が、相談・苦情の受付です。たとえ軽微と思われる内容であっても、深刻な問題が潜んでいることがあります。また、この段階での対応次第では、相談者の不信感を生み、問題解決に支障が出るばかりか、会社の職場におけるハラスメント防止体制・取組姿勢そのものへの不信感が生じる可能性もあります。一つ一つの相談に真摯に対応してください。

(1) 相談担当者の体制

- ① 相談・苦情を受ける際は、原則として複数で対応する。
(また、特にセクシュアルハラスメントに関する面談を行う際には担当者のうち一人は相談者と同性の者が同席するよう努める。)
- ② 担当者は相互に連携・協力する。ただしプライバシーに配慮する。
- ③ 相談などは個室等、周囲から遮断した場所で行い、記録の保管についてもあらかじめ配慮しておく。

(2) 相談・苦情の受付方法

① 受付票

相談者の主張する事態を把握し相談を円滑に行うため、受付票を作

成し（64ページ参照）、相談者に事前に提出してもらうのがよいでしょう。ただし、被害によるダメージが大きく受付票の記入が困難な場合もありますので、状況に応じた扱いが必要です。

② 受理方法・対象

相談の段階では、受付票の提出を義務付けず、電話など他の手段でも受け付ける体制をとっておきましょう。ただし、相談者の意思にもよりますが、相談内容によってはプライバシーへの配慮等を十分説明し、できるだけ面談して話を聞きたいことを伝えましょう。

また、被害者以外からの相談、匿名の相談についても応じるようにしましょう。ただし匿名の相談の場合は、一般的なアドバイスに留まることを説明することが必要です。

2 事実関係の確認

相談者が相談・苦情への具体的対応を求めた場合は、問題の内容を調査・確認することになります。他の機関（社内調査委員会など）で調査・確認を行う場合は、当該機関に相談内容を報告し、引き継ぎます。

(1) 相談者（被害者）とのヒアリングを通じての事実関係の確認

相談者とのヒアリングでは、主に以下の内容を確認しますが、まずは相談者の話を「聴く」姿勢が大切です。無理に聞き出したり、詰問調にならないよう注意してください。また、相談者をとがめるような質問をしたり、この時点で安易な判断を下したりして、相談者の心の傷を深め、相談者との関係を壊してしまうことのないようにしてください。

① 確認事項

- ・ハラスメントの内容（相手、時間、頻度、日時、場所など）
- ・相手との関係（上下関係、私的関係の有無など）
- ・当該行為を受けての相談者の対応（相談者の対応、それを受けた相手の対応など）

- ・管理監督者などの対応（相談の有無、対応の有無など）
- ・被害の程度（仕事への影響、心理的影響など）
- ・証拠の有無（目撃者、同様の被害者、手紙等物的証拠など）
- ・職場の状況（雰囲気、日常的な不快な言動の有無）など

収集した内容は、必ず相談者に確認を取ります。また、問題解決のために必要なこと、相談者の同意なしに他者に開示しないことを説明し、相談者の了解を取って聴取内容を記録しておきます。

② 相談者の心身の状況把握

相談者の現在の状態、特に心身の状況を把握し、対応方法を考えます。相談者が精神的にかなり不安定になっている場合は、医療機関を紹介することも必要ですし、当事者を引き離す必要があると認められる場合は、一時的に配置転換や自宅待機を可能にするなど、柔軟かつ迅速な対応が求められます。相談者の意向を確認し、会社が選択肢を用意して相談者に選択してもらうのがよいでしょう。

③ 相談者の意向の確認

相談者がどのような解決を望むのか、どこまで事実調査をしてよいか把握・確認します。ただし、相談者自身が問題を整理できていなかったり、精神的に不安定になっていることもあります。その場合は、相談者を急がすことなく、相談者の了解を得た上で、相談者が気持ちを整理できるようになった時点で確認しましょう。

ア 相談者が要求する解決内容の確認

- ・喪失した利益の回復
- ・謝罪の要求
- ・慰謝料の請求
- ・将来の言動の抑止
- ・加害者の処分
- ・配置転換
- ・会社としての防止対策の強化

イ 事実調査対象の確認

事実確認のため、原則として加害者とされる者からの事情聴取を行うことを説明します。ただし、相談者が望まない場合や、対応に時間的余裕があり、監督者の観察・指導などの対応が適切と思われる場合などは、柔軟に対応・説明します。また、目撃者、所属長など、どの範囲まで調査を進めてよいかを確認します。

④ 不利益な取扱いをしないことの説明

相談・苦情を申し立てたことを理由として、企業が相談者に不利益取扱いをしないことを再度説明します。また、加害者とされる者の事情聴取において、報復的行動を禁止する旨伝えることを説明します。また、そのような行動が見られた場合、すぐに知らせてもらうよう伝えます。

(2) 加害者とされる者への調査

原則として加害者に事情聴取することになりますが、必ず事前に相談者の了解を取ってください。また、調査に当たっては、はじめから加害者と決め付けることなく、客観的な事実関係の把握に努めてください。

① 相談・苦情内容を伝える

加害者とされる者に対し相談・苦情が申し立てられていること、企業として対応する責務があり、事実確認を行う必要があること、問題解決処理までの流れ、プライバシーは厳守することなどを説明します。

② 事実関係の確認

十分に弁明の機会を与え、客観的な事実の把握に努めます。

- ・ 相談・苦情の対象となっている行為があったか
- ・ 実際にはどのような行為だったか、いつどこで起こったか
- ・ 当該行為をした理由
- ・ 相手の反応・対応

- ・相談者との関係
- ・相談者の態度の変化
- ・目撃者等、主張を確認できる人間がいるか

③ 相談者への報復の禁止

相談者に対する報復的行為の禁止を伝えます。申立ての対象となっている言動を続けることも事実上の報復行為となることを伝えます。

④ 当事者間での当該問題についての話し合いの禁止

相談者に対し、相談・苦情の取り下げの強要が行われることもありえます。苦情処理機関で扱われている間は、当事者間で当該問題について話し合うことを禁止する旨伝えます。

⑤ 企業の意思の明示

職場におけるハラスメントのない職場を作ることは企業の責務であり、問題に対して企業が責任を持って解決に当たることを明確にします。

(3) 第三者への調査

当事者間の主張が一致せず、事実確認が十分にできない場合、基本的に以下のようなことについて聞き取りを行います。客観的な事実関係の把握が期待できる一方、問題が外部に漏れやすくなるので、注意が必要です。また、必ず事前に当事者の了解を得ておきます。

〈目撃した（同様の被害を受けた）事実の確認〉

- ・直接見聞きした行為
- ・加害者とされている者から受けた行為、それに対する対応など
- ・相談者から直接聞いた話
- ・他の目撃者

3 事実確認に基づく判断・通知

当事者、第三者からの事情聴取を元に、職場におけるハラスメントの有無を確認します。刑事事件・民事事件としての事実認定は、警察や裁判所が行うこととなりますが、企業としての対応が求められる以上、企業としての判断が必要となります。

(1) 調査・確認結果の分析

以下の視点に留意しながら、証言や記録を分析します。

- ・当事者の様子
- ・証言内容等に矛盾はないか
- ・問題発生後の当事者の様子
- ・職務分担の変更や人事考課等に不審な点がないか
- ・加害者とされる者の過去の問題発生の有無
- ・当事者間の軋轢の経緯

(2) 職場におけるハラスメントの有無についての判断

調査結果分析により、苦情処理機関として職場におけるハラスメントの有無を判断します。以下の点に留意してください。

- ・公平かつ迅速な対応
- ・当事者の心理状況への配慮（職場の人間関係を考え、当事者が必ずしも明確な意思表示をしているとは限らない、精神的に不安定な状態なので発言内容が変化する場合もある、など）
- ・（場合によっては）公的機関・弁護士等第三者の意見を求める

(3) 事実認定結果の説明

当事者双方に、苦情処理機関で行った事実確認の結果を説明します。認定に至った根拠やプロセスを丁寧に説明することが必要です。事実認定が不可能であった場合でもその理由を含め説明します。当事者から事実認定について不服がでた場合は、再度調査することも考えられますが、時間だけが経過し解決処理が進展しないこともありますので、注意が必要です。

(4) 相談者が虚偽の申立てをしていると判断した場合

職場におけるハラスメントの発生がどうしても認められず、むしろ誹謗中傷を目的とした申立てであると判断した場合は、虚偽の申立てについては懲戒の対象となりうることを相談者に伝えます。ただし、たとえ虚偽の申立てであったとしても、そこには必ず申立てに至った原因があります。その背景を分析し、職場環境の改善につなげることが求められます。

4 問題の解決処理

企業として職場におけるハラスメントの事実があると判断した場合、加害行為を中止させ、被害者が被った不利益を回復するとともに、当事者間の関係改善を図るなど、健全な職場環境の回復を目指します。

(1) 解決案の提示

問題行為の内容や被害の深刻度に応じ、就業規則や前例などに基づき、解決案を提示します。

- ・被害者の被った不利益の回復（人事考課、昇給、業務割振など）
- ・加害者の上司に対し、加害者への指導・監督の要請
- ・加害者から被害者への謝罪のあっせん（慰謝料など）
- ・加害者（場合によっては加害者の職場など）への研修
- ・当事者を引き離すための配置転換など人事上の処遇や物理的な隔離（被害者の意向を踏まえ、被害者に不利な内容にならないようにする）
- ・加害者の処分、再発防止策

(2) 加害者の処分

問題となった行為内容や加害者の役職などに応じ、加害者に対し懲戒処分を行うこともあります。その場合はあらかじめ懲戒の事由、種類、程度を就業規則に明示しておかなければなりません。また、処分内容についても、その妥当性（行為の程度等と比較して軽微すぎる、あるいは過酷すぎる）が問われます。企業として公平に判断しなければなりません。

- ・加害者本人への警告・注意（口頭・文書）・始末書提出
- ・減給・出勤停止
- ・休職
- ・降格
- ・諭旨解雇、懲戒解雇

(3) 当事者双方へのカウンセリング

被害者・加害者ともに心理的ダメージを受けることが多く見られます。特に被害者は、大きな精神的ダメージを受けていることが多く、場合によっては医療機関を紹介するなど、メンタルケアが必要となります。加害者に対しても、自分の言動を相手がどう受け取っていたかを理解させ、誤解を与えないよう促すことが必要です。

(4) 特別なケースの場合の対応など

① 加害者（被害者）が顧客・取引先などの場合

加害者が社外の者であっても、当該ハラスメントを放置すれば、企業の責任が問われます。相談者の上司に事情を聴くなどして企業として事実確認を行った上で、相手企業の担当者などに事情を説明し、苦情を申し入れる、相談者の意向を伝え対応・調整を求めるなど、企業として対応することが必要です。相手が得意先であったりすると、調整など難しい面も多いでしょうが、使用者としての責務について説明し理解を求めて対応する必要があります。また、相談者には、随時対応策・交渉経過などを説明していくことが必要です。

また、逆に自社の社員が社外の者に対しハラスメントを行った場合にも、企業の使用者責任が問われます。訴えがあった場合、企業は誠実に対応しなければなりません。

② 相談者が派遣社員の場合

派遣元企業に苦情が申し立てられた場合、状況を把握した上できちんと派遣先に申し入れるなど、適切に対応しなければなりません。加害者からの謝罪、派遣先の変更など具体的な対応については、相談者の意向を踏まえ派遣先責任者と連携していくことが必要です。

派遣先企業に苦情が申し立てられた場合は、正規従業員からの申出と同様に、相談者の意向を踏まえ、事実確認を行い、問題となっている行動を中止させ、謝罪するなど、適切に対応しなければなりません。

③ 加害者が経営者の場合

加害者が経営者の場合でも、経営者個人の責任はもちろん、企業としても使用者責任が問われます。曖昧に処理することなく、適切に対応してください。とはいえ、実際には社内での解決が困難なことも多いと思われます。労働相談情報センター（74ページ参照）など社外の機関へ相談することも必要です。

(5) 記録の保存

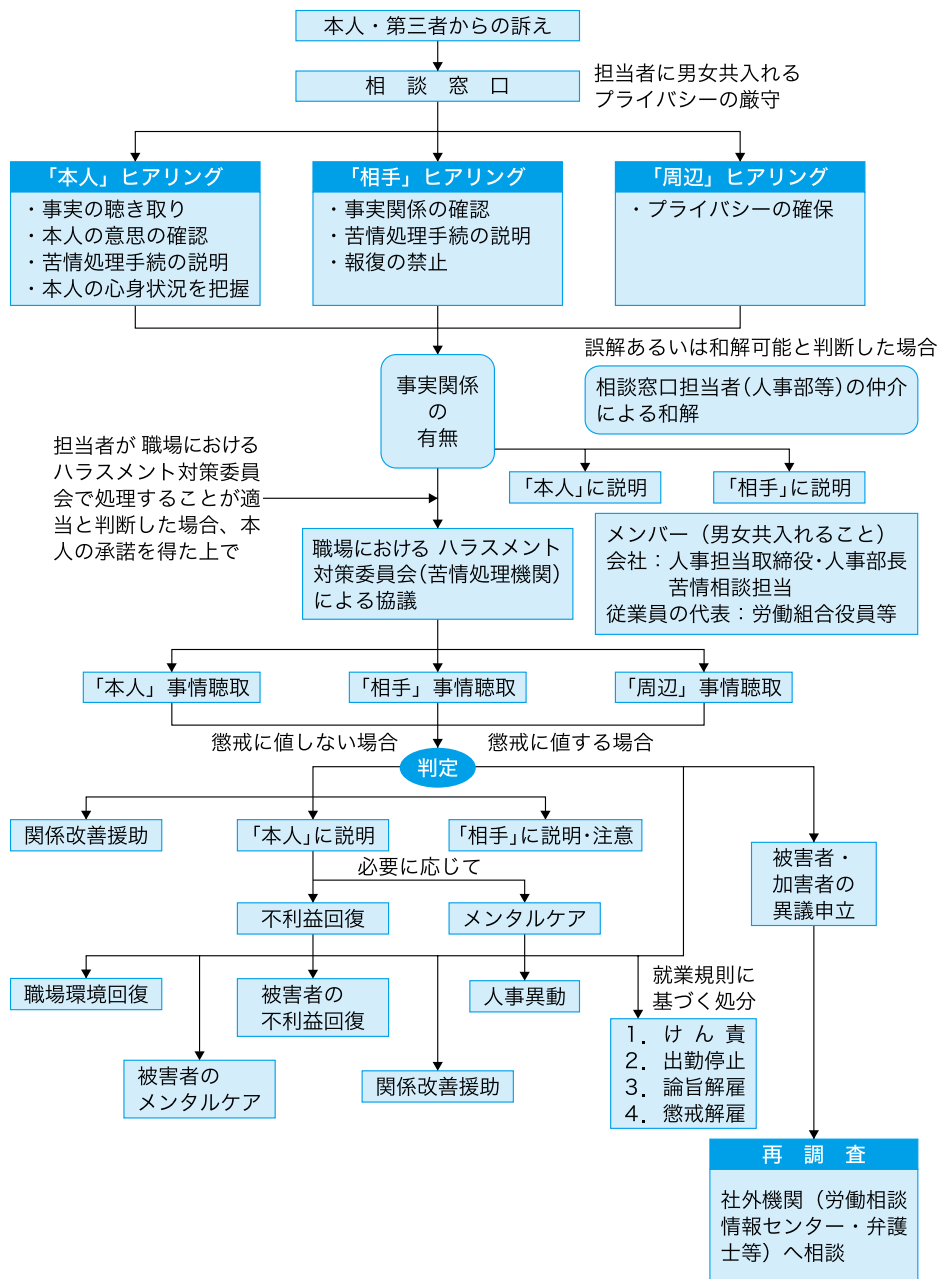
事情聴取事項（相談票、聴き取り票など）、証拠書類のコピーなどは、記録として必ず保管しておきます。記録に際しては、聴取事項を書面以示す、復唱するなどして、必ず相手に内容確認を行い、また資料の作成・保管にはプライバシーの保護に十分留意してください。

また、当該事件の解決処理、再発防止策までがとられたら、一連の書類を整理・保存します。今後の参考として、また訴訟に発展した場合の資料として必要になります。保管の際は、プライバシーの保護に留意してください。

(6) 再発の防止に向けた職場環境の整備

職場におけるハラスメント問題の解決は無論重要ですが、問題解決後の相談者へのフォロー・職場全体としての再発防止への取組も重要です。問題解決後も相談者の職場状況に注意し、場合によっては定期的なフォローアップを図ることが必要です。また、当該事案を「特殊な事件」として捉えず、職場全体の問題として捉え、基本方針・防止体制の再確認や改善、従業員への周知・教育など、再発防止のための対策を行い、職場環境の改善に努めましょう。

職場におけるハラスメントに関する相談・苦情処理手続きの流れ（例）



第

4

章

判 例 ・ 相 談 事 例

1 判例

(1) セクシュアルハラスメント

① 被告への損害賠償請求が認められた例（平11.7.16 最高裁）

〈概要〉

被告は、自宅の家政婦として雇った原告に対して性的言動を繰り返し、強制わいせつ行為に及んだ。原告は被告に拒絶の意思を示したが、嫌がらせは継続し、それに抗議した原告を被告が殴打した。その後、被告は解雇予告手当を提示して原告を解雇した。

〈判決〉

職場で男性上司が女性部下に対して地位を利用して女性の意に反する性的言動を行った場合、そのすべてが違法とされるのではないが、行為の様子や両者のそれまでの関係、言動の繰り返しの有無等を総合的にみて、社会的に許されない程度であれば、性的自由や人格権を侵害する違法な行為である。被告の強制わいせつ行為を含む一連の性的言動及び殴打行為は違法である。（慰謝料等138万円）

② 加害者に対するけん責処分が有効とされた例（平23.1.18 東京地裁）

〈概要〉

原告が就業中に、妊娠中の女性に対して「腹ぼて」「胸が大きくなった」等の発言をしたところ、被告会社が、原告の発言はセクハラに該当するとして原告にけん責処分を発令した。原告はけん責処分が無効であるとして処分の無効確認や慰謝料等を請求した。

〈判決〉

原告による発言は、性的な嫌がらせをする意図ないし故意を有しないものであったとしても、相手方の意に反する性的言動、すなわちセクシュアルハラスメントに該当すると評価するのが相当である。その上で、けん責処分 of 社会的相当性について、社会的相当性を欠き、懲戒権の濫用に当たるとまで解することはできないことから、原告の請求をいずれも棄却する。

(2) パワーハラスメント

① 当事者の責任が問われた例（平17.4.20 東京高裁）

〈概要〉

原告が、勤務先の上司である被告の「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」などと記載された電子メールを原告とその職場の同僚に送信した行為は、名誉毀損又はパワーハラスメントで不法行為を構成すると主張して慰謝料100万円を請求した。

〈判決〉

本件メールは、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない記載などのほかの部分ともあいまって、原告の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、原告に対する不法行為を構成するというべきである。

しかしながら原告は、本件メールがパワーハラスメントにあたり違法である、と主張しているが、本件メールの目的は、原告を叱咤督促する趣旨であることがうかがえ、その目的は是認することができるのであって、被告にパワーハラスメントの意図があったとまでは認められない。（控訴の一部認容。慰謝料5万円）

② 被告及び会社の不法行為責任が問われた例（平22.7.27 東京地裁）

〈概要〉

原告らは、上司である被告から、扇風機の風を直接当てられる、念書の提出の強制、殴打、侮辱等の行為を受けていた。原告の一人は抑うつ

状態と診断され、一ヶ月休職するなどの健康被害を被った。原告らは被告が行ったこれらの行為に対して損害賠償を求めた。

〈判決〉

被告の一連の行為は、原告らに対し嫌がらせの目的をもって、長期間にわたり著しい身体的不快感と精神的苦痛を与えたもので、不法行為に該当する。また、被告会社は被告の不法行為につき使用者責任があり、連帯して責任を負う。(慰謝料等146万円)

2 東京都労働相談情報センターの相談事例

東京都では、都内6箇所に労働相談情報センターを設置し、労働相談を受け付けています(74ページ参照)。また、労使双方の要請があれば、自主的解決の援助(あっせん)も行っています。ここでは、労働相談情報センターで受け付けた相談・あっせん事例を紹介します。

(1) セクシュアルハラスメント

① 社長からのセクシュアルハラスメント

相談者は、事務職で入社した。社内に他に誰もいなくなると、社長が、肩や顔をさわったり、手をにぎったりしてくる。やんわりとやめてほしいといっても、やめてくれない。それ以上は怖くてはっきりと拒絶できない。そのため、ストレス性の胃腸炎等で体調が悪化し、薬を飲みながら出勤していた。しかし、体調が一層悪化し、出社できなくなった。

相談者は、これ以上会社とかかわりたくないため、退職する方向で考えていたが、社長に謝罪を求め相談に来所した。

➡ センターでは、社長から事情聴取をしたところ、社長は当初セクハラ意志は否定したが、自身の行為がセクハラであったことを大筋で認め、文書での謝罪に合意した。

また、社長からは相談者に対し慰留があったが、最終的には相談者の体調回復を最優先に、傷病手当の手続きをとること、会社都

合扱いで退職することで両者が合意した。

② セクシュアルハラスメント再発防止の徹底

情報関係会社の社員からの、企業内のセクシュアルハラスメント対応に関する相談。相談者は特定の営業担当からの依頼を多く受け、その仕事の割合が相談者の業務の中で比重が大きいため、その担当との性的交渉の有無について、上司から宴会の席で言われた。

これに抗議したところ、上司からひととおりの謝罪があったが、その後も社内の雰囲気は変わらず、取引先業者の担当が女性であるところにも性的な言動をするなど、社内全体で不適切な言動が散見され、とても見ていられない。何とか社内の雰囲気を向上させられないかと思い、相談に来所した。

➡ センターから会社に対し、セクシュアルハラスメント防止に関する法的根拠等を説明した。

その後、会社はこれを受けて、社内のコンプライアンス委員会に諮るとともに役員会でも議題として取り上げて、解決に向けた対応を開始した。併せて、社内研修も実施することとなった。相談者もこの対応に一定の理解・評価を示した。

(2) パワーハラスメント

① 上司からのパワハラを契機に退職に追い込まれ、傷病手当金も不支給

新卒入社した相談者は、上司からのパワーハラスメントにより体調を崩した。社長もこれを認めて上司に謝罪させ、ハラスメント行為はおさまっていたが、相談者は再び体調が悪化し、診断書を提出して会社を休んだ。しかし、会社には病気休職制度はなく、相談者の意思確認なしに一方的に退職手続が行われた。また、社会保険に加入していなかったため、傷病手当金が受けられなかった。

相談者は、退職は受け入れるものの治癒の見通しが不透明な中で何らかの生活保障が必要である、として相談に来所した。

- ➡ センターでの助言により、相談者は、再度会社に社会保険の遡及加入を求めたが、受け入れられなかった。

その後、センターが調整を行い、会社が当面の生活費相当分の退職一時金を支払って相談者が退職することで両者が合意した。

② 職場の同僚からの嫌がらせ

相談者は、小売業の契約社員として働き始めた。求人票とは異なる部署に配属されると、その部署の同僚から罵声を浴びせられたり、自己のロッカーを傷つけられるなど、嫌がらせ行為を繰り返した。上司に話をし、他の部署への異動希望についても伝えたが、「あなたにもミスが多い」などと言われた上、「現在は他部署に空きポストがない」と異動希望についても拒否された。

相談者は、今後の改善が見込めなかったため、途方にくれて、相談に来所した。

- ➡ センターが会社側に相談内容を伝えたところ、会社側は、「早急に相談者からヒアリングを行うとともに、当該の部署に事実確認する。本人には長く勤めてほしいと考えている」とのことであつた。

その後、会社から、「①早急に本人の異動の受け皿を考える、②加害者の社員の異動を行う、③全社的にこうした問題への対処法を検討する」との意向が示された。

最終的には、①本人の他部署への異動、②加害者の異動、③管理職教育及び就業規則の検討、が行われることとなった。

参 考 資 料

1. 社内アンケート・PR・規定例

(1) 社内アンケート例

職場におけるハラスメント 社内アンケート例

1 あなたの性別は

☐ 男性☐ 女性

2 職場のハラスメントについて

(1) あなたはこれまで職場でセクシュアルハラスメントを受けたまたは見聞きした経験がありますか

☐ 受けたことがある → (3)へ☐ 受けたことはないが、見聞きしたことはある → (7)へ☐ 受けたことも見聞きしたこともない → (7)へ

(2) あなたはこれまで職場でパワーハラスメントを受けたまたは見聞きした経験がありますか

☐ 受けたことがある → (3)へ☐ 受けたことはないが、見聞きしたことはある → (8)へ☐ 受けたことも見聞きしたこともない → (8)へ

(3) 受けたのはいつですか (いくつでも)

☐ 現在～6か月前☐ 6か月～1年前☐ 1年～3年前☐ それ以前

(4) 受けた行為はどのようなものでしたか (いくつでも)

〈セクシュアルハラスメント〉

☐ 性的な冗談、からかいや質問をされた☐ スード写真等を見せられたり、不愉快な視線を送られた☐ 性的含みのある手紙や電話等を受け取った☐ 意図的に性的な噂を流された☐ 仕事に関係ない食事などに執拗に誘われた☐ 身体に触られた☐ その他 ()

〈パワーハラスメント〉

- ☐ 身体的な攻撃を受けた（暴力・傷害）
- ☐ 脅迫や侮辱などのひどい暴言を受けた
- ☐ 意図的に仕事を与えられなかったり、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を強制された
- ☐ 業務上明らかに不要なことや、遂行が不可能なことを強制された
- ☐ 隔離、仲間外しや無視などをされた
- ☐ 私的なことに過度に立ち入られた
- ☐ その他（ ）

(5) その行為を行った相手は誰ですか (いくつでも)

- ☐ 会社の幹部 ☐ 直属の上司 ☐ 他部署の管理監督者
☐ 同僚 ☐ 部下 ☐ 他部署の者
☐ 取引先の者、顧客 ☐ その他

(6) あなたはそのときどのような対応を取りましたか (いくつでも)

- ☐ 無視した
- ☐ 相手にはっきり嫌だと伝えた
- ☐ 「やめないと他の人に話す」など、何らかの行動をとると言った
- ☐ それとなく嫌だということを相手にわからせようとした
- ☐ その他 ()

(7) セクシュアルハラスメントが起こる原因は何だと思いますか (いくつでも)

- ☐ 男性が女性（女性が男性）を職場において対等なパートナーとしてみていない
- ☐ 固定的な男女の役割分担意識にとらわれすぎている
- ☐ 女性（男性）を、企業を支える人材として位置づけていない社風（雰囲気）がある
- ☐ 男女間で性的言動に対する意識（許容範囲）が異なることに気がつかない
- ☐ 女性自身（男性自身）に職業人としての自覚が足りない
- ☐ 一部にモラルの低い者がいる
- ☐ その他（ ）

(8) パワーハラスメントが起こる原因は何だと思いますか (いくつでも)

- ☐ 職場上のストレスが増加している
- ☐ 業務の負担が増加している（残業が多い、忙しく休みが取れない）
- ☐ 職場のコミュニケーションが少ない
- ☐ 管理職のパワハラに対する認識・理解が進んでいない
- ☐ 上司にはいかなる状況でも絶対に従わなければいけない、といった社風（雰囲気）がある
- ☐ 一部にモラルの低い者がいる
- ☐ その他（ ）

(9) 職場におけるハラスメントまではいかないが、嫌だと言う言動は何ですか
(自由意見)

--

3 我が社の職場におけるハラスメント防止対策について

- (1) 職場におけるハラスメントを防止するために策定した方針を知っていますか
☐ 知っている ☐ 知らない
- (2) 職場におけるハラスメントについての相談をどこにすればよいか知っていますか
☐ 知っている ☐ 知らない → 4へ
- (3) 相談窓口を利用したことがありますか。また、必要が生じたときに今後利用すると思いますか
☐ 利用したことはあり、今後も利用すると思う
☐ 利用したことはあるが、今後は利用しないと思う
☐ 利用したことはないが、今後は利用すると思う
☐ 利用したことはないし、今後も利用しないと思う
- (4) 相談窓口は利用しやすいと思いますか
☐ 利用しやすいと思う → 4へ ☐ 利用しにくいと思う
- (5) 利用しないと思う理由又は利用しにくいと思う理由は何ですか（いくつでも）
☐ 同性の相談担当者がいないから
☐ 相談担当者が1名しかおらず、相談しにくい人だから
☐ プライバシーの保持が守られそうにないから
☐ 担当者が誰がよくわからないから
☐ 相談しても、きちんと対応してくれそうにないから
☐ その他（ ）

4 職場におけるハラスメント防止対策で会社に対して望むことは何ですか(いくつでも)

- ☐ 企業のトップや幹部の意識を改革してほしい
- ☐ 一般社員の意識啓発研修を行ってほしい
- ☐ 管理監督者の意識啓発研修を行ってほしい
- ☐ 職場におけるハラスメントを許さないという企業方針を徹底してほしい
- ☐ 利用しやすい相談・苦情窓口を設置してほしい
- ☐ 就業規則や労使協定に制裁規定を盛り込んでほしい
- ☐ 問題発生時に迅速・公正な対応をしてほしい
- ☐ 風通しのよい職場風土を醸成してほしい
- ☐ その他（具体的に ）

5 自由意見

--

(2) 就業規則等への記載例

① 就業規則への記載例

(職場における規律保持)

第〇条 従業員は、次の事項を守り、職場の秩序を保持し、誠実にその業務を遂行しなければならない。

1～3 (略)

4 相手方の望まない性的言動により、他人に不利益や不快感を与えたり、職場の環境を悪くするようなことはしない。

5 業務の適正な範囲を超えて、他人に精神的・身体的苦痛を与えたり、職場の環境を悪くするようなことはしない。

(けん責、減給、出勤停止)

第〇条 従業員が次の各号の一に該当するときは、けん責、減給、または出勤停止にする。ただし、情状により懲戒を免じ訓戒にとどめることがある。

1～3 (略)

4 職場における性的な行為、性的な噂、性的な言動によって、他の従業員の業務遂行に支障を与えるようなとき

5 職場における嫌がらせ、乱暴な言動によって、他の従業員の業務遂行に支障を与えるようなとき

(懲戒解雇)

第〇条 従業員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇にすることがある。ただし、情状により論旨退職とすることがある。

1～3 (略)

4 他の従業員に対して不当に退職を強要したとき（セクシュアルハラスメントによって退職を余儀なくさせるケースを含む）。

5 職場において職責など立場を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

6 職場において暴行・脅迫・監禁その他、社内の秩序を著しく乱す行為をしたとき。

7 故意に業務の能率を阻害し又は業務の遂行を妨げ会社に損害を与えたとき。

(既存の懲戒事由に職場におけるハラスメントが含まれることを従業員に周知する場合)

〇〇社の社員は、セクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントを起こした場合は就業規則により処分されることがあります。改めて注意を喚起するために、下記の関係規則の抜粋を記載します。

記

◎懲戒の事由

●不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき

●法令、この規則その他会社の諸規則に違反するとき

●他人に対し不法に辞職を強要し、あるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき

●著しく経営秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき

② 服務規程等への記載例

〈服務規程〉

第1条 目的

この規定は、従業員の日常的な職場での秩序維持のためにその心構えを示すものであり、従業員はこの規定を守って自己の職責に奨励し、お互いに協力し合って職場秩序の維持にあたらなければならない。

第2条 服務心得

- 1 職場での性的な言動によって他人に不快な思いをさせて職場の環境を悪くすることのないように努めること。
- 2 職務中に他の従業員の業務遂行に支障を与えるような性的関心を示したり、性的な行為をしかける等の行為をしてはならない。
- 3 職責を利用して交際を強要したり、性的関係を強要する等の行為をしてはならない。
- 4 職務中に他の従業員の業務意欲を著しく低下させる行為や、業務の適正な範囲を超えて、精神的身体的な苦痛を与える行為をしてはならない。
- 5 職責を利用して不当な人事・解雇をしたり、雇用に関して不安を与えるような行為をしてはならない。

〈社員行動基準など〉

私たちは職場におけるハラスメントを許さず、また自ら行うことなく、すべての者にとって公正で明るい職場づくりに努めます。

〈従業員心得など〉

ア セクシュアルハラスメントの禁止

セクシュアルハラスメントは、同じ職場に働く者の意欲を阻害し、職場秩序を乱し、職場環境を悪化させるものである。健全な職場環境を実現するため、すべての従業員は、どのような形でも、セクシュアルハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。

イ パワーハラスメントの禁止

パワーハラスメントは、働く者の尊厳や人格を傷つけるだけでなく、働く者の意欲を阻害し、職場環境を悪化させるものである。健全な職場環境を実現するため、すべての従業員は、どのような形でもパワーハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。

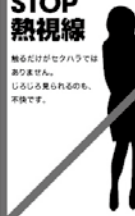
(3) 社内ポスター記載例

〈セクシャルハラスメントポスター例〉



STOP! セクシュアル ハラスメント

無意識にやっているこんなこと

STOP スキンシップ やめてください。 相手が不快に感じることがあります。 	STOP 熱視線 熱い視線がセクハラではありません。 しるしを食われるのも、不快です。 	STOP 性的冗談 軽い気持ちで性的冗談を交わしていませんか？ 不愉快に思う人がいます。 
STOP うわさ話 性的うわさを流された。 本人の尊厳を傷つけることにもなる。 あなたの品位が疑われます。 	STOP 子どもまだ？ その一言が 人を傷つけます。 	STOP 地位乱用 それだけで、 あなたの全てが 疑われます。 
STOP 座席指定 女性を強制的に隅に座らせるた。 楽しい飲み会にはなりません。	STOP むりやりデュエット 強引なデュエットは、 迷惑なものではありません。 お誘いは相手の気持ちも考えで。	STOP 聞き流し 部下からのセウハラの相談には親身に、 真面目に耳を傾けること。 それはあなたの責任です。



お悩みの方は
ご相談窓口

(財団法人21世紀職業財団提供)

このポスターは、財団法人 21 世紀職業財団で販売しています。(B2 判：定価 525 円、B3 判：定価 495 円) 詳しくは、直接お問合せください。(TEL03-5844-1665)

〈パワーハラスメントポスター例〉

STOP パワーハラスメント **POWER HARASSMENT**
STOP! パワーハラスメント
思わずやっているこんなこと



お悩みの方の
相談窓口

©財団法人21世紀職業財団(025年)

このポスターは、財団法人 21 世紀職業財団で販売しています。(B2 判：定価 525 円、B3 判：定価 495 円) 詳しくは、直接お問合せください。(TEL03-5844-1665)

〈パワーハラスメントポスター例〉



みんなでなくそう!
職場のパワーハラスメント



厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために



毎朝、挨拶しても
無視される

机の引き出しを
あさられていた

自分だけの
回ってこない

上司にネクタイを
引っぱられる

勝手に盗撮したら
罰金された

隣の部署から
いつも怒鳴り声

そんなつもり
なかったのに...

自分ごとにも
どうなる?



みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

「これって、パワハラ?」と思ったら

まずは、周りの人に相談しましょう。
周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。
具体的な取組は、「提言」で紹介しています。

ポータルサイト・平成24年10月1日開設予定

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

厚生労働省ホームページより引用

(4) 相談等申出書例

① 相談・苦情申出の受付票の例

職場におけるハラスメント相談・苦情受付票

※ 電話等での相談も承りますが、原則として担当者が面談で相談を受けることとしています。相談を希望する場合は、所属、お名前、連絡方法を記入して下さい。プライバシーには十分配慮しますので、書ける範囲でご記入ください。

お名前： _____

所属： _____

連絡先（希望する連絡先）： _____

- 1 どのようなことが行われましたか（問題とされる行動）
できるだけ客観的に詳しく書いてください
- 2 誰が関与していましたか
また、目撃者、証人等がいれば書いてください
- 3 どこで行われましたか
- 4 いつ行われましたか
- 5 あなたはその言動に対し、どんな対応をとりましたか
- 6 あなたがその言動をセクシュアルハラスメントと考える理由は何ですか

受付日時：

担当者：

② 相談票の例

職場におけるハラスメント相談票

相談日時：

相談者の所属・名前：

担当者の所属・名前：

1 相談内容（いつ、どこで、だれが、何をしたか）

- ・ いつ
- ・ どこで
- ・ だれが
- ・ どのような行為

2 証人、証拠の有無

3 相談者の意向

（加害行為の中止、加害者からの謝罪、喪失利益の回復、加害者の処分など）

4 相談者への対応、説明事項

※ 相談者の心身の状況

緊急性の有無

暫定措置の必要性

③ 聴き取り票の例（加害者とされる者からの事情聴取の場合）

職場におけるハラスメント聴き取り票

相談日時： _____

相談者の所属・名前： _____

担当者の所属・名前： _____

1 事実内容（いつ、どこで、だれが、何をしたか）

- ・ いつ
- ・ どこで
- ・ だれが
- ・ どのような行為

2 申立内容との相違点

3 証人、証拠の有無

4 加害者とされる者の対応、意向

- ・ 加害行為の肯定、否定
- ・ 謝罪等の意思の有無

5 加害者とされる者への対応、説明事項

※ 加害者とされる者の様子（感情的になっていないか）

報復行為等の可能性の有無

2. 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）

（平成19年4月1日施行）

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第2節 事業主の講ずべき措置

（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）

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 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

3（略）

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

（紛争の解決の促進に関する特例）

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第17条（第1項 略）

2 事業主は、労働者が前項の援助を求め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。

第2節 調停

（調停の委任）

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第11条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第4章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 (略)

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

3. 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

(平成18年厚生労働省告示第615号)

1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「法」という。）第11条第1項に規定する事業主が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（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第2項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、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その労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。
- (2) 「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指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。
- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3以下の措置を講ずることが必要である。

- (4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。
- (5) 「対価型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、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

- (6) 「環境型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であって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメン

トの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあ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。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 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いて、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容と併せ、労働者に周知・啓発すること。

② 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職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を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規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 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いて、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の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いて定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否かを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。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
 - ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 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セクシュアル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、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

ハ 改めて職場におけるセクシュアル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。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、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改めて掲載し、配布等すること。

- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係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。

(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と認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの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、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 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。
- ③ 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、配布等すること。

ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該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。
- ② 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、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該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、労働者に配布すること。

4. 心理的負荷による精神障害の認定基準の概要

心理的負荷による精神障害の認定基準の概要		
業務による心理的負荷（ストレス）の評価基準の改善		
	以前の判断指針	新しい認定基準
評価方法	2段階による評価 出来事の評価 + 出来事後の評価 → 総合評価	1段階による評価 出来事 + 出来事後の総合評価
特別な出来事	・ 極度の長時間労働 ・ 生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの	「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示
具体例	心理的負荷評価表には記載なし	「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載
労働時間	具体的な時間外労働時間数については、恒常的長時間労働を除き定めていない。	強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・ 発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・ 発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・ 「中」の出来事後に、月100時間程度 等
評価期間	例外なく発病前おおむね6か月以内の出来事のみ評価	セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価
複数の出来事	一部を除き具体的な評価方法を定めていない。	具体的な評価方法を記載 ・ 強 + 中又は弱 → 強 ・ 中 + 中… → 強又は中 ・ 中 + 弱 → 中 ・ 弱 + 弱 → 弱 近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断
発病者の悪化	既に発病していた場合には悪化したときであっても労災対象としない	発病後であっても特に強い心理的負荷で悪化した場合は労災対象とする
審査方法等の改善		
	以前の判断指針	新しい認定基準
医師の意見	精神科医の専門部会に全数を協議	判断が難しい事業のみ協議
調査	業務以外の要因の詳細な調査を行う	業務以外の要因の調査を簡略化

※心理的負荷による精神障害の判断については、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（平成23年11月）」の内容を踏まえ、新たな認定基準が定められました。

5. 関係機関のご案内

(1) 東京都労働相談情報センター

労働相談情報センターでは、労働法や労働問題に関するセミナーや、労働資料の提供等を行っています。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業、解雇など労働者や事業主から寄せられる労働相談全般に関する相談に応じています。

◆電話相談

東京都ろうどう110番	電話0570(00)6110	月～金：9時～20時 土：9時～17時
-------------	----------------	------------------------

※祝日及び12月29日～1月3日は実施していません。

◆来所相談（事前予約制）

○担当区域に応じて、各事務所が、月～金曜日の9時～17時まで実施しています（祝日及び12月29日～1月3日を除く）。

○夜間相談（20時まで）は、各事務所が担当曜日に実施しています。

※ 飯田橋では、土曜日にも相談を受け付けています（9時～17時）。

○夜間及び土曜日の相談は、祝日及び12月28日～1月4日は実施していません。

○来所相談は、予約制になります。ご相談にあたっては、会社所在地を担当する事務所をご利用ください（電話番号は次ページの各所来所相談予約電話を参照）。

◆心の健康相談（事前予約制）

カウンセラーが職場における心の悩みに関する相談を受け付けています。ご利用を希望される方は、事前予約が必要です。各事務所にお申し込みください。

事務所	曜 日	相談時間	電話番号
飯田橋	第1・第3月曜日 第1～第4火曜日 第2・第4水曜日	14時～17時 (事前予約制)	03 (3265) 6110
大 崎	第1～第3水曜日		03 (3495) 6110
池 袋	第1・第3水曜日		03 (5954) 6110
亀 戸	第2・第4木曜日		03 (3637) 6110
国分寺	第1～第4金曜日		042 (321) 6110
八王子	第2・第4月曜日		042 (645) 6110

◆弁護士相談（事前予約制）

労働相談情報センターでは、弁護士が労働問題に係る高度な法律解釈や判例等の相談（裁判所で係争中の案件等を除く）に応じています。弁護士労働相談は、1人1回限りで30分までとなります。ご利用を希望される方は、事前に予約が必要です。

◆労働セミナー

職場におけるハラスメントなど、労働問題に関する様々な内容のセミナーを実施しています。詳しくは各事務所にお問合せください。

窓 口	所 在 地	セミナー等 問い合わせ電話	来所相談予約電話	担 当 地 域	夜間
労働相談 情報セン ター (飯田橋)	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階	03(5211)2209	03(3265)6110	千代田区、中央区、 新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、 島しょ	月曜 金曜
大 崎 事務所	〒141-0032 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2階	03(3495)4872	03(3495)6110	港区、品川区、 目黒区、大田区、 世田谷区	火曜
池 袋 事務所	〒170-0013 豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6501	03(5954)6110	文京区、豊島区、 北区、荒川区、 板橋区、練馬区	木曜
亀 戸 事務所	〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7階	03(3682)6321	03(3637)6110	台東区、墨田区、 江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火曜
国分寺 事務所	〒185-0021 国分寺市南町3-22-10	042(323)8511	042(321)6110	立川市、武蔵野市、 三鷹市、青梅市、 昭島市、小金井市、 小平市、東村山市、 国分寺市、国立市、 福生市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、 武蔵村山市、羽村市、 あきる野市、西東京市、 西多摩郡	月曜
八王子 事務所	〒192-0046 八王子市明神町3-5-1	042(643)0278	042(645)6110	八王子市、府中市、 調布市、町田市、 日野市、狛江市、 多摩市、稲城市	水曜

◆ビデオソフトの貸出

労働相談情報センターでは、職場におけるハラスメントや雇用管理問題などに関するビデオソフト（DVD）を無料で貸し出しています。社内研修や学習会等の際には是非ご活用ください。ビデオソフトは下表の「事務所名」に記載してある事務所にて貸出を行っております。詳しくは各事務所までお問合せください。

労働相談情報センターのビデオソフトリスト

タイトル	事務所名	内 容	主な対象	制作年
セクシュアル・ハラスメント	飯田橋 大 崎 亀 戸 国分寺 八王子	UAW（全米自動車労組）制作によるセクシュアル・ハラスメントの事例と対策集。同時通訳による日本語つき。連合女性局監修。（時間34分）	労働者 使用者	'90年
あなたと私対等なパートナー ～セクシュアル・ハラスメントを起こさないために～	飯田橋 大 崎 亀 戸 国分寺 八王子	これまで言葉ばかりが先行し、内容が十分に理解されていなかったセクシュアル・ハラスメントの問題について、その定義をわかりやすく説明し、それが生まれる要因、各国の取り組みの様子、企業における予防対策の事例等を紹介する。（時間24分）	労働者 使用者	'94年
セクシュアル・ハラスメントと女性の人権	飯田橋 亀 戸 国分寺 八王子	女性の職場進出は目覚ましいものがあるが、その一方企業の理解不足や男女間の意識のずれによる職場のセクシュアル・ハラスメントが問題視されるようになってきた。セクシュアル・ハラスメントとはどういうことか、具体的事例を示しながらその実態にせまるものとなっている。（時間24分）	労働者 使用者	'98年
さよなら！職場のセクシュアルハラスメント	飯田橋 亀 戸 国分寺 八王子	職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のために、セクシュアル・ハラスメントはどういうものか、その発生原因や背景、防止のために配慮すべき事項等について分かりやすく、ドラマ形式での表現と、実際に取り組む企業の事例の紹介とで構成されている。（時間27分）	労働者 使用者	'98年
改正均等法とセクシュアルハラスメント	飯田橋 大 崎 亀 戸 国分寺 八王子	ミニドラマを使って、均等法上、セクシュアル・ハラスメントとなる言動を分かりやすく解説している。また、セクシュアル・ハラスメントの定義、訴訟例、管理者や企業の責任など、最低限知っておくべき基礎的な事項も網羅している。（1999年均等法改正に対応）（時間25分）	労働者 使用者	'99年
ケースで学ぶセクシュアルハラスメント対応～問題が起きたらどうするか？～	飯田橋 亀 戸 国分寺 八王子	管理者が「セクシュアル・ハラスメントをどう防げばよいか」「発生したら、どう対応するか」を詳しく解説している。ビデオの最後にはディスカッションの題材に使えるケースを紹介する。（時間30分）	使用者	'99年
ストップ！職場のセクシュアルハラスメント（管理職編）	飯田橋 大 崎 亀 戸 国分寺 八王子	職場のセクシュアル・ハラスメントを防止するために中心的な役割を担う管理者が解決に向けてどう取り組んでいけばよいかを解説する。（時間27分）	使用者	'99年

タイトル	事務所名	内 容	主な対象	制作年
セクハラがなくなる話し方・接し方	飯田橋 国分寺	セクシュアル・ハラスメントの背景にある男女間のコミュニケーション・ギャップを克服し、「YES」「NO」を自然にいえる人間関係を作る方法を、自己表現のための考え方＝アサーションをもとに解説する。(時間30分)	労働者 使用者	'99年
セクハラ相談対応の基本	全 所	改正均等法により、相談苦情窓口の明確化が要請されている。相談担当者が、相談に臨む前に知っておくべき知識・心構え・相談の進め方を解説する。(時間35分)	人事労 務管理 担当者	'99年
セクハラ相談加害者ヒアリングの進め方	全 所	相談窓口にはセクハラ被害が申し立てられた場合、加害者にも事情を聞き、事実確認を行う。その際に必要な知識・相談の進め方・対応法を解説する。(時間35分)	人事労 務管理 担当者	'00年
検証！セクハラ判例	全 所	判例をもとに、企業・団体の責任及び管理者と相談窓口の役割を明示。セクシュアル・ハラスメントをなくすための対応のあり方を示している。 (1) 正しい対応のあり方～企業・団体の社会的責任 (2) 見逃していませんか？職場のセクハラ (全2巻／時間 (1) 21分、(2) 20分)	労働者 使用者	'01年
職場のセクシュアル・ハラスメント～ジェンダー・フリーな組織をめざして～	全 所	セクシュアル・ハラスメントの定義や関わる法律、なくすためのコミュニケーションなど必須の知識をドラマ仕立てで解説する。 (1) セクシュアル・ハラスメントとは何か (2) セクシュアル・ハラスメントを生まない組織に (全2巻／時間各20分)	労働者 使用者	'01年
忙しい「現場」のためのセクシュアル・ハラスメント対策	国分寺	事務系職場とは異なる「生産の現場」「営業の最前線」のための、セクシュアル・ハラスメント対策研修用ビデオ。 (1) 製造系の現場編 (2) 営業系の現場編 (全2巻／時間各12分)	労働者 使用者	'03年
男女共同参画時代のセクシュアル・ハラスメント	飯田橋 大 崎	男女共同参画社会基本法の基本理念である“人権”に焦点をあて、セクシュアル・ハラスメントが起きる現象を見ながらその“真の原因”を検証し、解決に必要な対応方法を提示する。 (1) セクシュアル・ハラスメントの対策事例 (2) ケースで考えるセクシュアル・ハラスメント (全2巻／時間 (1) 22分、(2) 20分)	労働者 使用者	'04年
判例・事例から学ぶセクハラ・グレーゾーン	亀 戸	判例や実際にあった事例をもとに、「セクハラにおけるグレーゾーンとは何か」、「最近増えているプチセクハラとは何か」、「こうした問題にどう対処していけばよいか」をドラマ仕立てで解説する。 (1) 討議用ドラマ編 (2) 検証・解説編 (全2巻／時間各25分)	労働者 使用者	'06年
セクシュアル・ハラスメント～しなないさせない 許さない～(字幕付)	大 崎	職場の人材が多様化する中で「セクハラはしない、させない、許さない」ということを再認識して、職場の一人一人が男女を問わずお互いに働きやすい職場づくりに対して責任を持つ事が大切であることを示す。ミニドラマとナレーション(字幕付)で構成。(時間24分)	労働者 使用者	'06年
見てわかる！改正均等法のセクハラ対策(DVD版)	飯田橋 大 崎 亀 戸 国分寺	改正均等法(2007年)によって、事業主はセクハラ防止のために必要な対策を講じることが義務付けられた。どんなときにどんなセクハラがなぜ起きてしまうのか、ドラマ形式で解説。 (1) 気付こう！職場のセクシュアル・ハラスメント (2) 管理職がセクハラ加害者にならないために (3) セクハラ対策と管理職の役割 (全3巻／時間各20分)	管理職 労働者	'07年
わかったつもりでいませんか？セクハラ対策の新常識(DVD版)	全 所	身近な職場の人権問題、セクシュアル・ハラスメント。職場の人間関係や距離感、コミュニケーションのあり方や様々な感覚が変化しており、イマドキの職場事情に見合ったセクハラ対策が急務となっている。時節にしっかり対応したセクハラ対策を構築するための教材。 (1) セクハラになる時・ならない時(基礎編) (2) あなたならどうする？(応用編) (全2巻／時間(1) 24分、(2) 25分)	管理職 労働者	'10年

タイトル	事務所名	内 容	主な対象	制作年
パワー・ハラスメント 働きやすい職場づくりを目指して	飯田橋 大 崎 池 袋 亀 戸 国分寺	パワー・ハラスメントとは、権威（パワー）を背景に人権を侵害する言動で相手（部下など）に精神的な苦痛を与えること。産業構造の変化や能力・成果主義の導入などを背景に、上司と部下の単なるトラブルを超えるパワハラは急増し事態も深刻になっている。このビデオは、経営者から管理者・中堅社員までを対象に、パワハラ的基础知識からパワハラを生まない職場づくりのコツ、部下のタイプ別対応法までをドラマ仕立てで解説する。(1) パワー・ハラスメントとは何か (2) パワー・ハラスメントを生まない職場づくり (全2巻/時間各20分)	管理者 中堅社員	'04年
ケースで学ぶ パワー・ハラスメント 対応 「効果的な指導」と の違いを知る	全 所	「パワハラ」と「効果的な指導」のボーダーラインはどこか？ (1) では部下（相手）のタイプ別対応、(2) では上司のタイプ別セルフチェックをケースドラマで解説。(1) パワハラがなくなる話し方・接し方 (2) どこからがパワハラか (全2巻/時間各20分)	労働者 使用者	'05年
防ごう！ パワー・ハラスメント（字幕付）	大 崎	パワハラとは何か、こういった言動がパワハラに該当するのか、また、どうすれば防げるのかを一緒に考えていく。ドラマ部分を解説とともに振り返り、どこに問題があったのかを検証していく。まとめとして「パワハラCHECK」のコーナーも設けている。ミニドラマとナレーション（字幕付）で構成。(時間20分)	労働者 使用者	'06年
見てわかる パワー・ハラスメント 対策（DVD版）	大 崎 池 袋 亀 戸 国分寺	(1) 気づこう！パワーハラスメント・上司の言い分・労働強化型パワハラ・コミュニケーション不足型パワハラ、他 (2) 管理職がパワハラ加害者にならないために・訴訟と労災認定・自己中心型のパワハラ、他 (全2巻/時間 (1) 22分、(2) 25分)	管理職	'08年
事例で考える パワハラ解決法 （DVD版）	池 袋 亀 戸	パワハラにならない部下指導を知ること、そしてパワハラ等が起きた場合に迅速かつ適切に対応することのどちらも、組織を保つために不可欠な事柄。この教材では事例を通じて、どのような言動がなぜパワハラになるのか、もしパワハラが起きたらどのように対応すれば良いのかを、分かりやすく解説。(1) パワハラと熱血指導 (2) パワハラ解決技法 (全2巻/時間 (1) 23分、(2) 25分)	管理職 労働者	'09年
パワハラのない 職場作り （DVD版）	全 所	どのような行動がパワーハラスメントに当たるのか。職場にどのような影響があるのか。ではどうすればパワハラを防げるのか。具体的課題を挙げ、それぞれを分かりやすく解説する。職場での問題として取り上げられることも多い「パワハラ」防止に、事業主として取り組むきっかけとして優れた啓発資料。(1) パワハラとは (2) 職場に潜むパワハラ (3) 職場に与える影響 (4) 防ぐためには (全4巻/時間各17分)	管理職 労働者	'10年
パワハラになる時 ならない時 （DVD版）	池 袋 八王子	業務に絡んで発生することの多いパワハラ。パワハラ認定は業務や日頃の人間関係のあり方によって大きく異なるため、セクハラのような「べからず集」、「Nワード集」を設定することは困難である。このDVDではパワハラとなる可能性のある言動とそのジャッジのポイントを事例で示しつつ、わかりやすく解説する。(1) パワーハラスメント 4つの判断基準 (2) 事例で考えるパワハラ・グレイゾーン (全2巻/時間 (1) 25分、(2) 26分)	労働者 使用者	'12年

◆e-ラーニング

ウェブ上で労働に関する様々な知識が身につくe-ラーニングを実施しています。労働法や派遣・パート、メンタルヘルス等について学ぶことができます。

○気軽に学べるウェブ労働法クイズ 「チャレンジ！労働法」

http://roudouho.metro.tokyo.jp/quiz_html/

○事業者向けパート社員活用のための 「パート労働ナビゲーション」

<http://manabu.metro.tokyo.jp/part/>

○労働者派遣に役立つ基礎知識が学べる 「労働者派遣講座」

<http://manabu.metro.tokyo.jp/haken/>

○メンタルヘルスケアの方法を気軽に学べる 「働くあなたのメンタルヘルス」

<http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp/>

(2) 国関係機関

◆東京労働局雇用均等室

厚生労働省の地方出先機関として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する各種情報提供、相談、指導等を行っています。

これらに関するお問合せ、ご相談はこちらへお願いします。

【所在地】千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎

【電 話】03(3512)1611

◆21世紀職業財団 本部

21世紀職業財団は、厚生労働大臣の指定法人として、女性の能力発揮促進事業や労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援する事業を実施しています。各種セミナーやセクシュアルハラスメント相談窓口の受託事業（有料）等については、こちらへお問合せ下さい。

【所在地】文京区本郷1-33-13日本生命春日町ビル3階

【電 話】03(5844)1660

平成25年 3月発行

平成24年度登録番号 (24) 223

■編集・発行

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課

〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1

TEL03-5320-4649

■デザイン・印刷

有限会社 雄久社



古紙配合率100%再生紙を使用しています

雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

携帯版はこちら ⇒

東京都の雇用就業に関する総合サイトで、事業案内、
セミナー開催情報、発行資料などをご覧いただけます。

