



innoventier 弁護士 伊ノベントリア  
Power for the Business

# 企業法務相談室

【第44回】 弁護士 平野 潤  
2003年京都大学法学部卒業、04年弁護士登録。法律事務所代表を経て、18年12月より弁護士法人イノベントリアに所属。主に企業・事業主をクライアントとし、知的財産法、コーポレート、労働法等の分野において、相談、契約書等の作成・レビュー、訴訟・交渉に携わっている。

## 職場におけるハラスメント防止対策について

### 一 はじめに

令和元年六月五日の労働施策総合推進法・男女雇用機会均等法・育児介護休業法の改正により、職場におけるハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主・企業の義務として定められました。

### 二 施行日

パワーハラスメント防止措置については、二〇二〇年六月一日より義務化されます。但し、中小企業（\*業種・資本金額・労働者数等により条件が異なります）については、経過措置が設けられており、二〇二二年四月一日から義務化（それまでは努力義務）されることになっています。

他方、セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント等の防止措置については、大企業・中小企業の事業規模にかかわらず、一律二〇二〇年六月一日に義務化されましたので、注意が必要です。

### 三 各ハラスメントの定義等

(一) 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、①②③までの要素を全て満たすものをいいます。

身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）のみならず、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、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）、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）、個の侵害（私的なことで過度に立ち入ること）も、パワーハラスメントに該当する場合があります。

① 優越的な関係を背景とした言動といえ、上司から部下に対する言動に限られると思われがちですが、専門性などの優越性を背景とした同僚間や部下から上司に対する言動、取引関係上の優越性を背景とした社外関係者への言動も、パワーハラスメントに該当する場合があります。

② 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、パワーハラスメントに該当しません。

(二) 職場におけるセクシユ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たり（対価型セクシユアルハラスメント）と、性的な言動により就業環境が害されること（環境型セクシユアル

### 今回の相談

二〇二〇年六月一日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されたこと聞きましたが、具体的にはどのような制度なのでしょうか？企業・事業主はどのような対応が必要となるのでしょうか？

ハラスメント）をいいます。異性に対する言動のみならず、同性に対する言動も含まれ、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシユアルハラスメントに該当する場合があります。

「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等」についての指針（平成一八年厚生労働省告示第六一五号）に典型的な例が記載されていますので、ご参照ください。

(三) 職場におけるマタニティハラスメントとは、職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産し、または、育児休業を申出・取得した労働者の就業環境が害されることをいいます。

本法改正では、育児休業の利用を希望する男性社員へのハラスメント（パタニティハラスメント）、介護のための制度利用を希望する社員へのハラスメント（ケアハラスメント）も同様に取扱われます。

「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（平成二八年厚生労働省告示第三二二二号）に典型的な例が記載されていますので、ご参照ください。

### 四 事業主・企業の義務

(一) 事業主・企業の義務として、以下の事項に努めることが明確化されました。  
・ 職場におけるハラスメントを行ってほならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること。  
・ その雇用する労働者が他の労働者（\*取引先等の他の事業主が雇用する労働者や

求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと。

・ 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。

また、労働者についても、以下の事項に努めることが法律上明確化されました。  
・ ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（\*同前）に対する言動に注意を払うこと。

・ 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。  
(二) さらに、事業主・企業は、以下の措置を講じることが義務付けられました（努力義務ではなく、必ず講じなければなりません）。

・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発  
職場におけるハラスメントの内容、方針等を明確化し、労働者（\*管理監督者を含む。以下同様。）に周知・啓発すること。

行為者について、厳正な対処する旨の方針、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  
相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

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。  
・ 職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応  
事実関係の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。  
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。

再発防止に向けた措置を講ずること。  
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、その旨労働者に周知すること。

相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること（\*労働者が職場におけるハラスメントについて相談等をしたことに対して、事業主が不利益な取り扱いをすることは法律上禁止されます）。

・ 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の措置  
業務体制の整備など、事業主や人浸透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。

### 五 おまけ

このように、各ハラスメントについて、事業主・企業の義務が明確化されたうえ、各種の措置を講じることが法律上義務付けられました。

ハラスメント問題が発生した場合、被害者・加害者間の紛争に止まらず、他の労働者の就業意欲の低下や事業主・企業としての社会的信用の低下、使用者責任としての損害賠償の問題となるなど、経営問題に発展する可能性もあります。  
そのため、職場におけるハラスメント防止体制を適切に構築することが重要となりますので、迅速に対応いただくとともに、必要であれば、適宜弁護士等の専門家にご相談ください。

このコーナーは、飯島歩氏、藤田知美氏、町野静氏、村上友紀氏、満上武尊氏、アザマト・シャキロフ氏、平野潤氏、三品明生氏、上田亮祐氏、増田昂治氏、秦野真衣氏、中村洸介氏、神田雄氏が交代で執筆します。