

# パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントの 防止対策等について

平成30年9月25日  
雇用環境・均等局

# 目次

1. 職場のパワーハラスメント防止対策について	2ページ
2. セクシュアルハラスメント防止対策について	10ページ
参考資料	28ページ

# 1. 職場のパワーハラスメント防止対策について

時間外労働の上限規制等に関する労使合意（抄）（平成29年3月13日）

## 3. 過労死等を防止するための対策

過労死等防止対策推進法に基づく大綱を見直す際、メンタルヘルス対策等の新たな政府目標を掲げることを目標とする。職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。

働き方改革実行計画（抄）（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

## 本文

## 4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

（パワーハラスメント対策・メンタルヘルス対策）

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。

## 工程表（ロードマップ）

### 項目3. 長時間労働の是正

#### ⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

年度 施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
長時間労働の是正に関する政府の数値目標の見直し		検討会等で議論										過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。
メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化												
監督指導の徹底												
労働者の健康確保のための取組強化 産業医等の機能強化												

# 1. 職場のパワーハラスメント防止対策について

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱

～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～（抄）

（平成30年7月24日閣議決定）

### 第4 国が取り組む重点対策

#### 1 労働行政機関等における対策（3）メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるとともに、全ての事業所においてセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施する。

#### 3 啓発（8）職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を行う。また、実効ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施する。

さらに、有識者と労使関係者からなる「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、平成30年3月に取りまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」を踏まえ、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策の必要な対応を検討していく。なお、当該報告書においては、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与え、無視できない状況にあるという問題が明らかになったとされた。このため、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で、更なる実態把握をした上で、必要な対応を検討していく。

#### 4 相談体制の整備等（1）労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

都道府県労働局において、パワーハラスメントや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等、過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントについて、労働者からの相談への迅速な対応を行う。

#### （3）労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

事業主が設置するハラスメントに関する相談窓口の担当者が、労働者の相談の内容や状況に応じて、適切に対応できるよう支援する。

# 1. 職場のパワーハラスメント防止対策について

## ○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議 (平成30年6月28日参・厚生労働委員会)(抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～三十七 (略)

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等によって多くの労働者の健康被害が生じており、その規制・防止を行うことが喫緊の課題であるとの共通の認識に基づき、国際労働機関(ILO)において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた新たな国際労働基準の策定が行われることや、既に国連人権機関等からセクシュアルハラスメント等の禁止の法制度化を要請されていることも念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において早急に開始すること。また、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。

三十九～四十七 (略)

右決議する。

# 1. 職場のパワーハラスメント防止対策について

## 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書まとめ部分のポイント

- 職場のパワーハラスメント防止対策を現状の取組(※)よりも前に進めるべきということで一致。  
※ 円卓会議の提言に基づいた企業、労働組合、労働者一人ひとりによる自主的な取組や厚生労働省の予算事業(働きやすい職場環境形成事業)による取組など
- 「現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのもの」が必要であることについて異論はなかった。
- 複数の対応案について議論され、特に、事業主に対する雇用管理上の措置義務を法制化する対応案を中心に検討を進めることが望ましいという意見が多く見られた。一方、同案の実現には懸念があり、まずは事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示すべきとする対応案も示された。
- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、職場のパワーハラスメントに類似性があるものと捉え、事業主に求める取組や社会全体の気運の醸成の必要性を提示。

\* これらも踏まえ、今後は、労働政策審議会において、これらの対応案や、「現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのもの」の具体的内容について議論、検討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当である。

\* 検討を進めるためには、懸念として示されている以下の論点について、厚生労働省において、関係者の協力の下で具体例の収集、分析を鋭意行うことが求められる。

① 業種、業態、職務、当該事案に至る経緯や状況などによって「業務の適正な範囲」や「平均的な労働者」の感じ方が異なることが考えられることから、どのような場合が「業務の適正な範囲」に該当するのか、また「平均的な労働者」の感じ方とはどのようなものか。

② 中小企業は、大企業に比べて対応することが難しく、適切な対応のためにノウハウや専門知識が必要と考えられることから、中小企業でも可能な対応や更なる支援のあり方はどのようにするか。

\* 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について対応を進めるためには、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で、以下の論点について、更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要である。

・ 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、業種や職種ごとの態様や状況。

# 1. 職場のパワーハラスメント防止対策について

## 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書のポイント①

### 1. 職場のパワーハラスメントの概念

○ 以下の1から3までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理

	要素	意味	当てはまる行為の主な例
1	優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 職務上の地位が上位の者による行為</li><li>○ 同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該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</li><li>○ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの</li></ul>
2	業務の適正な範囲を超えて行われること	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 業務上明らかに必要性のない行為</li><li>○ 業務の目的を大きく逸脱した行為</li><li>○ 業務を遂行するための手段として不適当な行為</li><li>○ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為</li></ul>
3	身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場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ずること</li><li>○ 「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 暴力により傷害を負わせる行為</li><li>○ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為</li><li>○ 何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為</li><li>○ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為</li></ul>



# 1. 職場のパワーハラスメント防止対策について

## 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書のポイント②

### 2. 職場のパワーハラスメント防止対策の対応案

#### <検討会において言及された対応案>

	対応案	内容
①	行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)	パワーハラスメントが違法であることを法律上で明確化し、これを行った者に対して、刑事罰による制裁や、被害者による加害者に対する損害賠償請求の対象とする。
②	事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)	事業主は職場のパワーハラスメントを防止するよう配慮する旨を法律に規定し、その不作為が民事訴訟、労働審判の対象になることを明確化することで、パワーハラスメントを受けた者の救済を図る。
③	事業主に対する措置義務	事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定することで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図る。
④	事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示	事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の一定の対応を講ずることをガイドラインにより働きかけることで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図る。
⑤	社会機運の醸成	職場のパワーハラスメントは、労働者のメンタルヘルス不調や人命にも関わる重大な問題であることや、職場全体の生産性や意欲の低下やグローバル人材確保の障害となりかねず経営的にも大きな損失であることについて、広く事業主に理解してもらい、防止対策に対する社会全体の機運の醸成を図る。



# 1. 職場のパワーハラスメント防止対策について

## 検討会で言及されたそれぞれの対応案のメリット・デメリット

対策案	メリット	デメリット
<p>行為者の 刑事責任、 民事責任 (刑事罰、 不法行為)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ パワーハラスメントの発生が強力に抑制される。</li> <li>○ パワーハラスメントが不法行為として損害賠償請求の対象になることが明確になることで、民事上の救済や事業主による防止対策が進む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではないため構成要件の明確化が難しく、構成要件を明確にしようすると制裁の対象となる行為の範囲が限定されてしまう。</li> <li>○ 暴行等の悪質な行為については、既存の刑法違反に該当する可能性が高い。</li> <li>○ 行為者の制裁だけでは職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性がある。</li> </ul>
<p>事業主に 対する損害 賠償請求の 根拠の規定 (民事効)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ パワーハラスメントが民事上の不法行為に当たり得ることをより明確にできることが期待できる。</li> <li>○ 民事訴訟や労働審判による損害賠償請求などの民事上の救済手段の活用が促進される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 最高裁判例などにより定着した規範がない中で、法律要件を明確化し、労使等の関係者に理解が得られる規定を設けることは困難。</li> <li>○ 仮に規定を設けた場合であっても、訴訟には時間と費用を要する。</li> <li>○ 既に民法上の不法行為等による救済が行われる例がある中で、防止対策としての効果、実効性が不明瞭である。</li> </ul>
<p>事業主に 対する 措置義務</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主により、職場風土の改善も含め、防止対策が促進される。</li> <li>○ 講ずべき措置とは別に、規定の仕方を工夫することにより、先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる</li> <li>○ 違反があった場合に行政が指導できる。</li> <li>○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 行為者に対する防止のための効果が弱い。</li> <li>○ 業種や職種により「平均的な労働者」の感じ方は異なり、どのような場合がパワーハラスメントに該当するののかの具体例の集積が不十分であり、必ずしもパワーハラスメントに関する共通認識が形成されているとは言えない。</li> <li>○ 中小企業における取組が難しい。</li> </ul>
<p>事業主による一定の 対応措置を ガイドライン で明示</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主により、職場風土の改善も含め、実情を踏まえた自主的な防止対策が推進される。</li> <li>○ 事業主に対する措置義務の場合と比べてより幅広く先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる。</li> <li>○ 幅広い取組の中から効果の高い取組を収集・啓発することで、現場の実質的な対応が進む。</li> <li>○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 行為者に対する制裁としての効力が弱く、行政等による強制力も弱いことから取組が進まない懸念がある。</li> </ul>
<p>社会機運の 醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 上記のいずれの対策を実施することとした場合も、それらと複合的・総合的に取り組み得る。</li> <li>○ 既にある程度取組が行われていることから、事業主も取り組みやすい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現行の対策の内容に比べてパワーハラスメント防止対策を強化したということにならない。</li> </ul>

# 1. 職場のパワーハラスメント防止対策について

## 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書のポイント③

### 3. 顧客や取引先からの著しい迷惑行為

#### 顧客や取引先からの著しい迷惑行為と職場のパワーハラスメントとの類似点と相違点

##### 【類似点】

- いずれも、事業主は、労働契約に伴い、労働者の心身の健康も含めた生命、身体等の安全に配慮をする必要がある場合がある。

##### 【相違点】

- ① 職場のパワーハラスメントと比べて実効性のある予防策を講じることは一般的には困難な面がある。
- ② 顧客には就業規則など事業主がつかさどる規範の影響が及ばないため、対応に実効性が伴わない場合がある。
- ③ 顧客の要求に応じないことや、顧客に対して対応を要求することが事業の妨げになる場合がある。
- ④ 問題が取引先との商慣行に由来する場合には、事業主ができる範囲での対応では解決につながらない場合がある。
- ⑤ 接客や営業、苦情相談窓口など顧客等への対応業務には、それ自体に顧客等からの一定程度の注文やクレームへの対応が内在。

#### 対応案

- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為については、事業主が労働者の安全に配慮するために対応が求められる点においては、職場のパワーハラスメントと類似性がある一方で、相違点を踏まえれば、事業主が対応に取り組むことに一定の限界があると考えられる。
  - 事業主、労働組合、関係団体、関係省庁等を通じて周知啓発することによって、社会全体で著しい迷惑行為をしてはいけないという気運を醸成することが必要。
- 事業主に取組を求めることや社会全体の気運の醸成などの対応を進めるため、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めることが必要。

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### セクシュアルハラスメント対策（閣議決定等）

#### ○セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～ 平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

##### 1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

###### (1) セクシュアル・ハラスメントの防止に係る法令等の周知徹底

④男女雇用機会均等法の事業主の防止措置義務の範囲に、社外で業務を遂行するに当たって労働者が受けるセクシュアル・ハラスメント防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、厚生労働省において事業主に対して周知徹底する。

###### (2) セクシュアル・ハラスメント対策の実効性の向上

②民間事業者におけるセクシュアル・ハラスメントの対応状況を踏まえ、厚生労働省において民間事業者の義務履行の実効性確保の方策について検討する。

#### ○「女性活躍加速のための重点方針2018」

平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

##### I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

##### 3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

###### (2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主（国にあっては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法等（国にあっては人事院規則等）に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行う。

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### セクシュアルハラスメント対策（閣議決定等）

- 「経済財政運営と改革の基本方針2018 ～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」（骨太方針）  
平成30年6月15日閣議決定

#### 第2章力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

##### 1. 人づくり革命の実現と拡大（4）多様な人材の活躍 ① 女性活躍の推進

女性が安心して働き続けられる環境を整えるため、多様な働き方に向けた環境整備、男性の育児・家事への参加促進、育児休業取得の円滑化、仕事と不妊治療の両立、妊娠・出産・育児に関する切れ目のない支援、様々なハラスメントの防止策等を総合的に推進する。

- 「未来投資戦略2018 - 「Society 5.0」 「データ駆動型社会」 への変革 - 」 平成30年6月15日閣議決定

#### 第二 具体的施策 II. 経済構造革新への基盤づくり [1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

##### 2. AI時代に対応した人材育成と最適活用 2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

##### （3）新たに講ずべき具体的施策 i) ダイバーシティの推進 ② 女性活躍の更なる拡大

・セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等に基づき、被害者のプライバシーの保護、行為者に対する厳正な対処、研修等の実施、相談窓口の整備等の徹底に取り組む。

- 過労死等の防止のための対策に関する大綱～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～  
平成30年7月24日 閣議決定

#### 第4 国が取り組む重点対策

##### 1 労働行政機関等における対策

##### （3）メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるとともに、全ての事業所においてセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施する。

##### （8）職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結びつきかねない職場におけるセクシュアルハラスメントの対策、妊娠・出産等に関するハラスメント対策として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令の周知徹底を図る。

##### 4 相談体制の整備等

##### （1）労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

都道府県労働局において、パワーハラスメントや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等、過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントについて、労働者からの相談への迅速な対応を行う。

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### セクシュアルハラスメント対策

#### ○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 (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)

第十一条 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(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 (略)

#### ○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<概要>

##### 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) 職場における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。

##### 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、広く相談に対応すること。

##### 3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(8) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)

##### 4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

(9) 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。

(10) 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。



## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

# 男女雇用機会均等法の概要

### 1 性別を理由とする差別の禁止

#### ○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

#### ○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、  
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、  
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

#### ○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

### 2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

### 3 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対策

○ 職場における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防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

### 4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

### 5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

### 6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

### 7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、  
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

※ 平成28年3月31日、雇用保険法等の一部を改正する法律を公布（妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置の新設）。平成29年1月1日施行。

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### 男女雇用機会均等法の変遷

事項		S60制定時	H9改正後	H18改正後	H27改正後
性差別 ①	募集・採用	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	
	配置・昇進	努力義務(女性)	禁止(女性)	・禁止(男女) ・配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記	
	教育訓練	一部禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	
	福利厚生	一部禁止(女性)	一部禁止(女性)	一部禁止(男女)	
	定年・解雇	禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	
	降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	[規定なし]	[規定なし]	禁止(男女)	
間接差別②		[規定なし]	[規定なし]	一部禁止	
女性のみ・女性優遇		適法	女性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))	性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))	
妊娠等による不利益取扱い③		妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	・妊娠・出産・産休取得その他の理由による解雇その他不利益取扱いを禁止 ・妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効	
ポジティブ・アクション		[規定なし]	事業主の取組に対する国の援助	事業主の取組やその開示に対する国の援助	
セクシュアルハラスメント対策④		[規定なし]	事業主の配慮義務(女性労働者を対象)	事業主の措置義務(男女労働者を対象)	
妊娠、出産等に関するハラスメント対策⑤		[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]	事業主の措置義務(女性労働者を対象)
母性健康管理⑥		事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務	
調停		・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①～④、⑥が対象(募集・採用を除く)	・一方申請が可 ・①～⑥が対象(募集・採用を除く)
制裁		[規定なし]	企業名の公表(①③が対象)	・企業名の公表(①～④、⑥が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料	・企業名の公表(①～⑥が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料
施行期日		S61.4.1	H11.4.1(母性健康管理のみH10.4.1)	H19.4.1	H29.1.1



# セクシュアルハラスメントの防止措置の制度化の経緯について

平成29年11月30日 第6回職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会資料

## 《平成9年 事業主に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付け》

- 婦人少年問題審議会における議論を踏まえ、男女雇用機会均等法の改正によりセクシュアルハラスメントの防止について、事業主に雇用管理上の配慮義務を規定（対象は女性労働者のみ）。

また、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会」（平成9年）における議論や労働政策審議会における議論を踏まえ、「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配慮すべき事項についての指針」を策定し、配慮義務の具体的な内容について規定。

改正法は平成9年6月公布、平成11年4月1日施行。指針は平成10年3月告示、改正法と同日適用。

## 《平成18年 セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上講ずべき措置を義務付け》

- 労働政策審議会における議論を踏まえ、セクシュアルハラスメント防止のために事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付け（対象は男女労働者）。また、措置義務の具体的な内容については、「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」で規定。

改正法は平成18年6月公布、平成19年4月1日施行。指針は平成18年10月告示、改正法と同日適用。

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### (参考)関係条文等

平成29年11月30日 第6回職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会資料

#### 【平成9年改正時】

(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配慮)

第二十一条 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女性労働者の対応により当該女性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女性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配慮をしなければならない。

- 2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

#### 【平成18年改正時(現行の規定)】

(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)

第十一条 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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

#### 【セクシュアルハラスメント配慮義務及び措置義務の実効性の確保の仕組み】

		平成9年	平成18年
報告徴収		○	○
行政指導	助言・指導・勧告	○	○
	公表	×	○
個別紛争解決	自主的解決	×	×
	都道府県労働局長の援助	×	○
	調停	×	○

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

# セクシュアルハラスメントの防止措置の制度化の考え方①

平成29年11月30日 第6回職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会資料

- 女性労働者の能力発揮を阻害する要因となっていたセクシュアルハラスメントについては、その概念が確立していなかったため、場合によってはセクシュアルハラスメントの概念が無限定に拡張されることもあり、企業における組織的、体系的な対応を困難にしていた。そのため、職場におけるセクシュアルハラスメントの概念を整理（※1）。

セクシュアルハラスメントが発生する企業は、女性の役割に対する誤った認識や男女間のコミュニケーションの不足、さらには企業の女性の活用方針の未確立等職場環境ないし雇用管理上の問題を抱えていると指摘（注）。

（※1）女子雇用管理とコミュニケーションギャップに関する研究会（平成3年～平成5年）において議論。

（注）出所：「女子雇用管理とコミュニケーションギャップに関する研究会報告書」（平成5年）

- 上記のような問題がある職場では、配置、昇進、教育訓練、福利厚生等の労働条件についての均等待遇を進めるための前提条件を欠いている。

※出所：「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査研究会報告書」（平成9年）

- また、セクシュアルハラスメントの行為者自身に対する懲戒や懲罰のみでは、上記のような職場環境や雇用管理上の問題の根本的解決にはならない。

（参考）

平成9年均等法改正法案審議における岡野労働大臣答弁

「セクシュアルハラスメントにつきましては、このセクシュアルハラスメントが発生する土壌となっている雇用関係の問題点をまず除去するのが第一の我々の責務ではなかろうかというようなことで、改正案につきましては、このセクシュアルハラスメントの防止について、雇用管理上の配慮をそれぞれの事業主に義務づけるということをしておりまして同時に、具体的な指針といいますものを研究会等で審議いたしまして、これを労働省において定めたい、こう思っているところであります。そういうようなことを踏まえまして、あるいは助言をし、指導をし、勧告を行う等々という地道な努力を積み重ねてまいろう、こう思っている次第であります。」

（平成9年5月6日 衆・本会議）

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

# セクシュアルハラスメントの防止措置義務化の考え方②

平成29年11月30日 第6回職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会資料

- また、セクシュアルハラスメント被害者にとっては、事後に裁判に訴えることは、躊躇せざるを得ない場面もあり、未然の防止対策が重要。

※出所：労働省女性局編「詳説 男女雇用機会均等法」（2000）

⇒平成9年に事業主に雇用管理上の配慮を義務付け（※）

※平成9年の男女雇用機会均等法改正により、事業主に雇用管理上の配慮を義務付け、当該規定に基づき、必要に応じて事業主に報告徴収、助言・指導・勧告を実施。

- その後、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントに加え、男性労働者に対するセクシュアルハラスメントの事案もみられるようになってきたこと、セクシュアルハラスメントについての相談件数が引き続き多く、深刻な事案も少なかった。

※出所：財団法人21世紀職業財団「詳説 男女雇用機会均等法」（2007）

⇒平成18年に事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付け

### 【セクシュアルハラスメント防止措置義務の法的効果】

- セクシュアルハラスメントの防止のための措置を講ずべき事業主の義務は、公法上の履行確保措置の対象、すなわち、厚生労働大臣の行政指導および企業名公表の対象となり、また、都道府県労働局長による紛争解決の援助等の対象ともなる。

しかし、これらの義務は、私法上の履行請求権や損害賠償請求権を直接基礎づけるものではない。

(注) 私法上の責任として、加害者は被害者の性的自己決定権などの人格的利益や、働きやすい職場環境の中で働く利益等を侵害したものとして不法行為責任を負う。一方、使用者は、①被用者の行った不法行為たるセクシュアルハラスメントについての民法715条の使用者責任、②使用者自身の不法行為責任ないし債務不履行責任を負う。

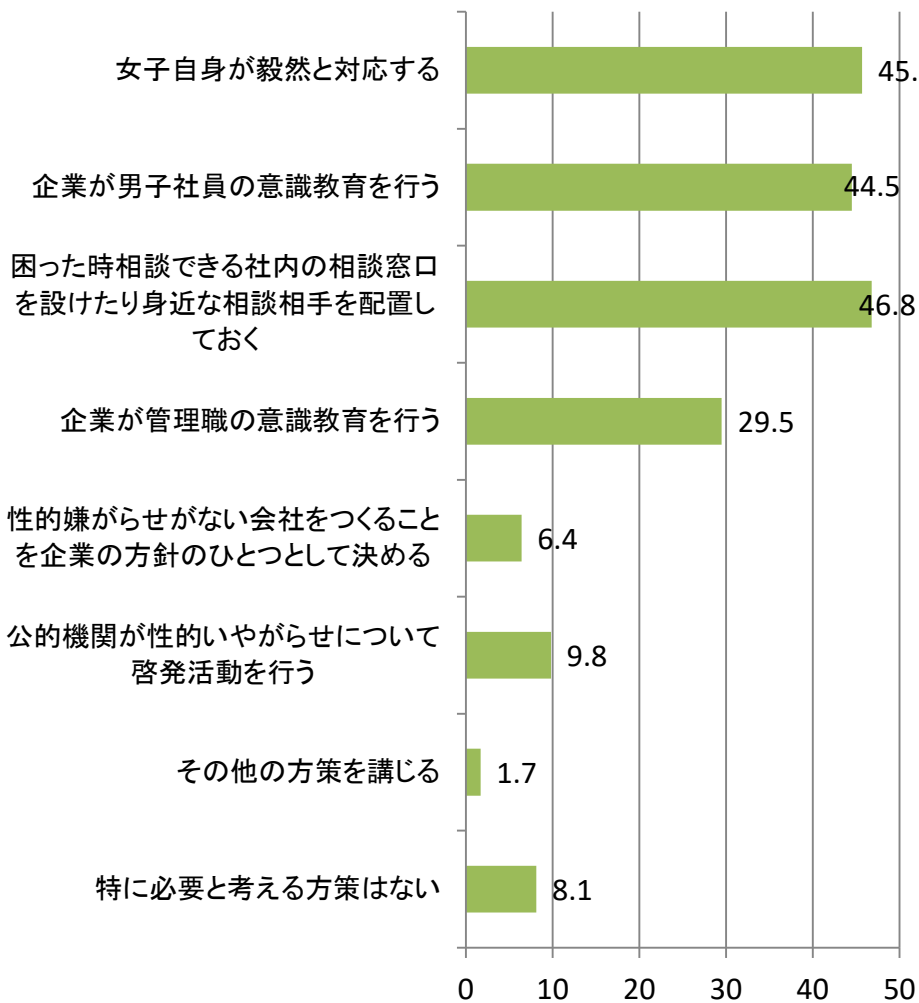
(注) 出所：荒木尚志「労働法第3版」（2009）

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

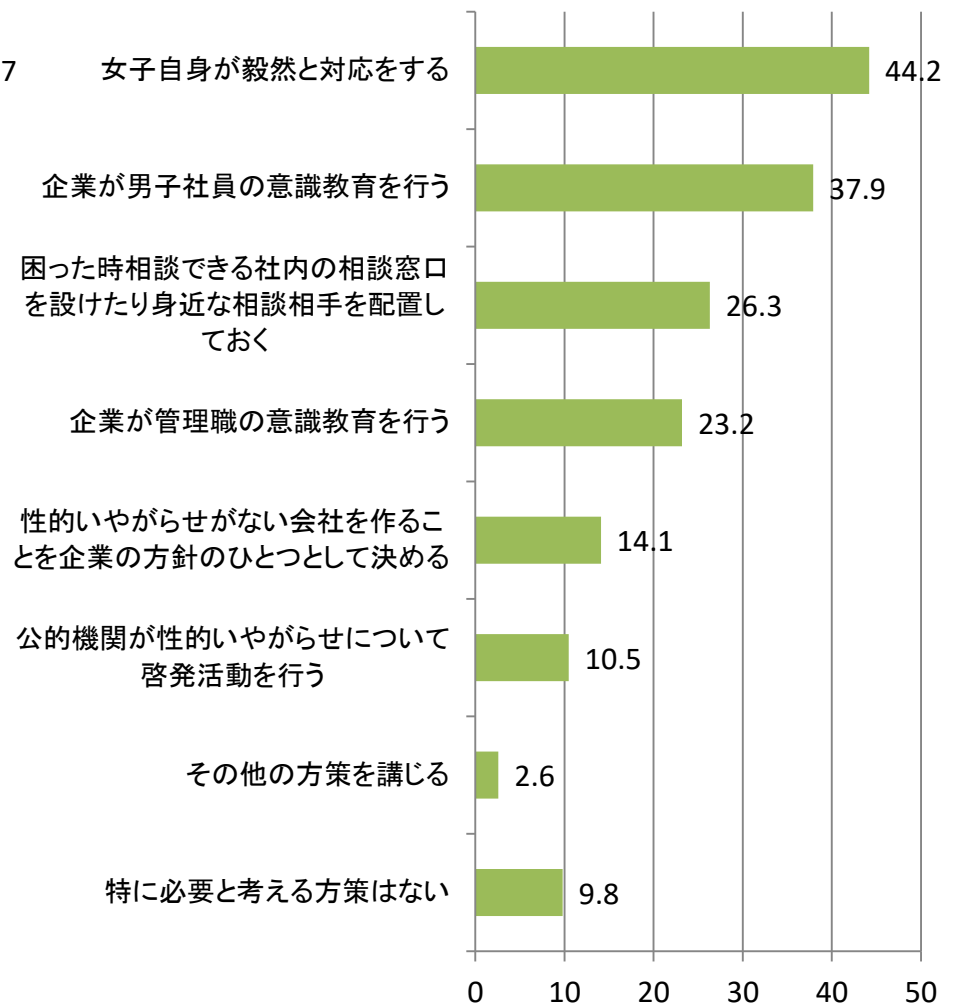
# セクシュアルハラスメント防止措置の制度化以前の状況(平成4年)

平成29年11月30日 第6回職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会資料

### 性的いやがらせ(セクシュアルハラスメント)を少なくするための方策(企業) (2項目選択 %)



### 性に関する不快な経験を少なくするための方策(女性) (2項目選択 %)



(注1) セクシュアルハラスメントを少なくするために考えられる方策について企業、女性労働者に調査

(注2) 経験の有無に関わらず女性全員を対象としている。

出所: 女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する調査(平成4年)

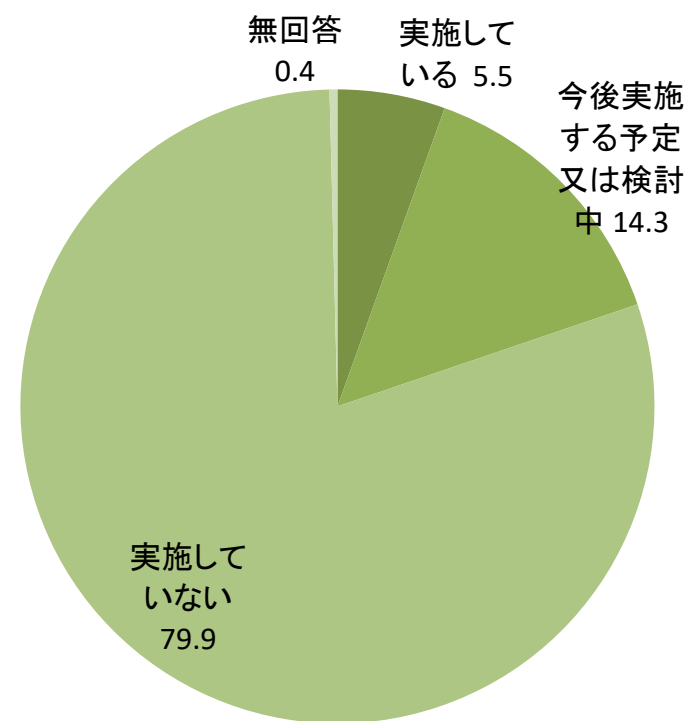
## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

# セクシュアルハラスメント防止措置が制度化された時点の状況(平成9年)

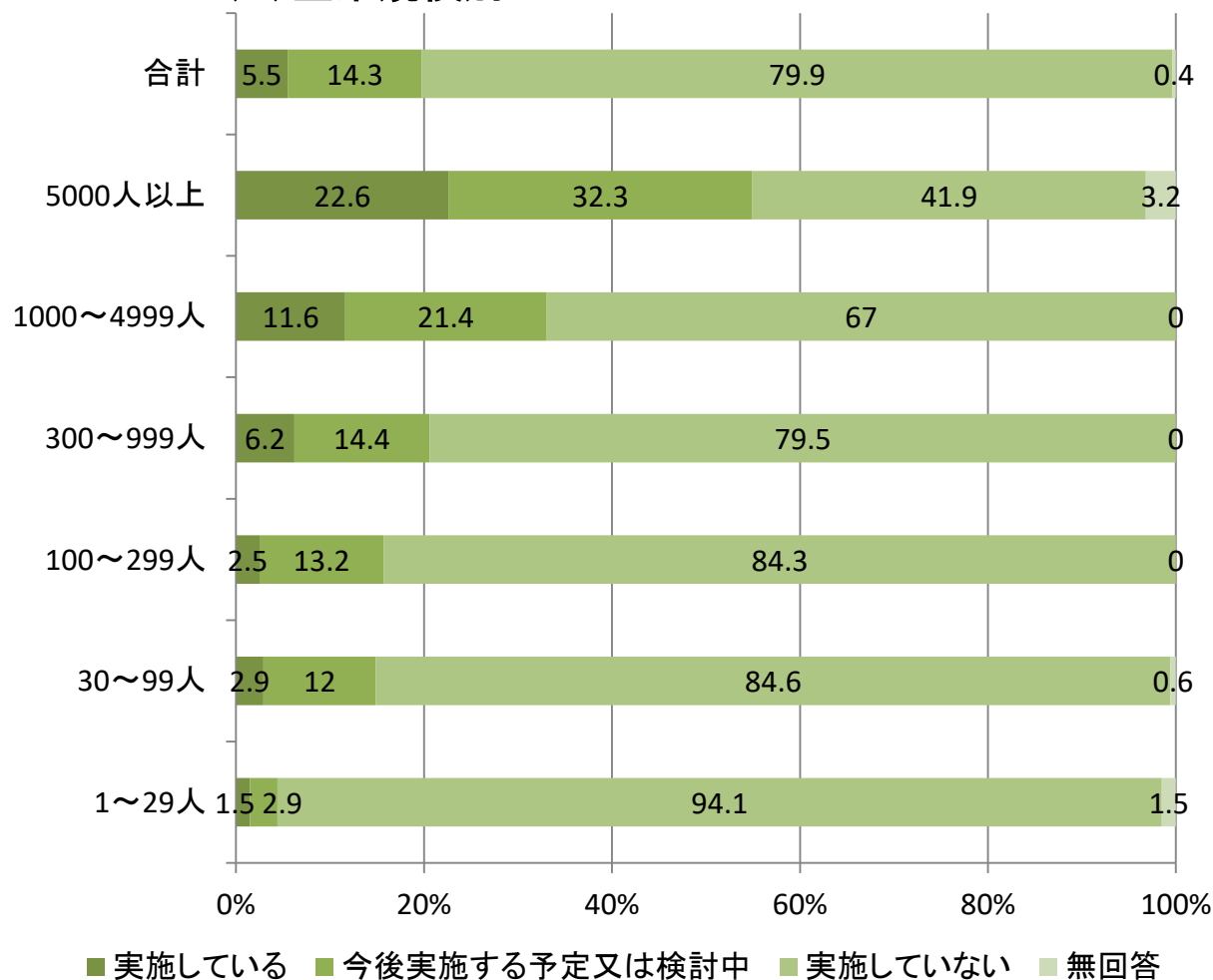
平成29年11月30日 第6回職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会資料

## セクシュアル・ハラスメント防止措置の実施状況

(1) 企業計



(2) 企業規模別



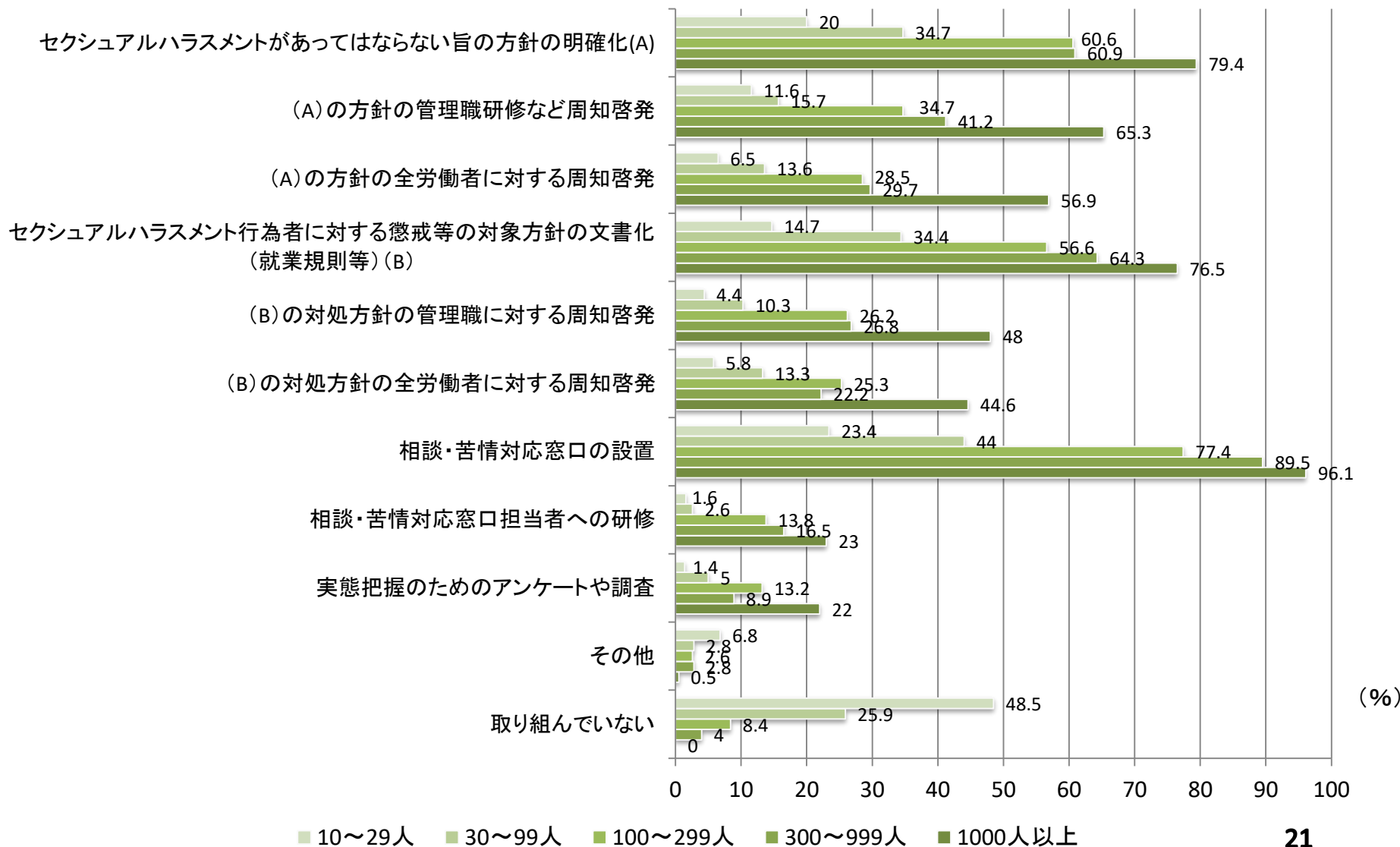


## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

# セクシュアルハラスメント防止措置の現在の状況(平成28年)

平成29年11月30日 第6回職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会資料

※複数回答

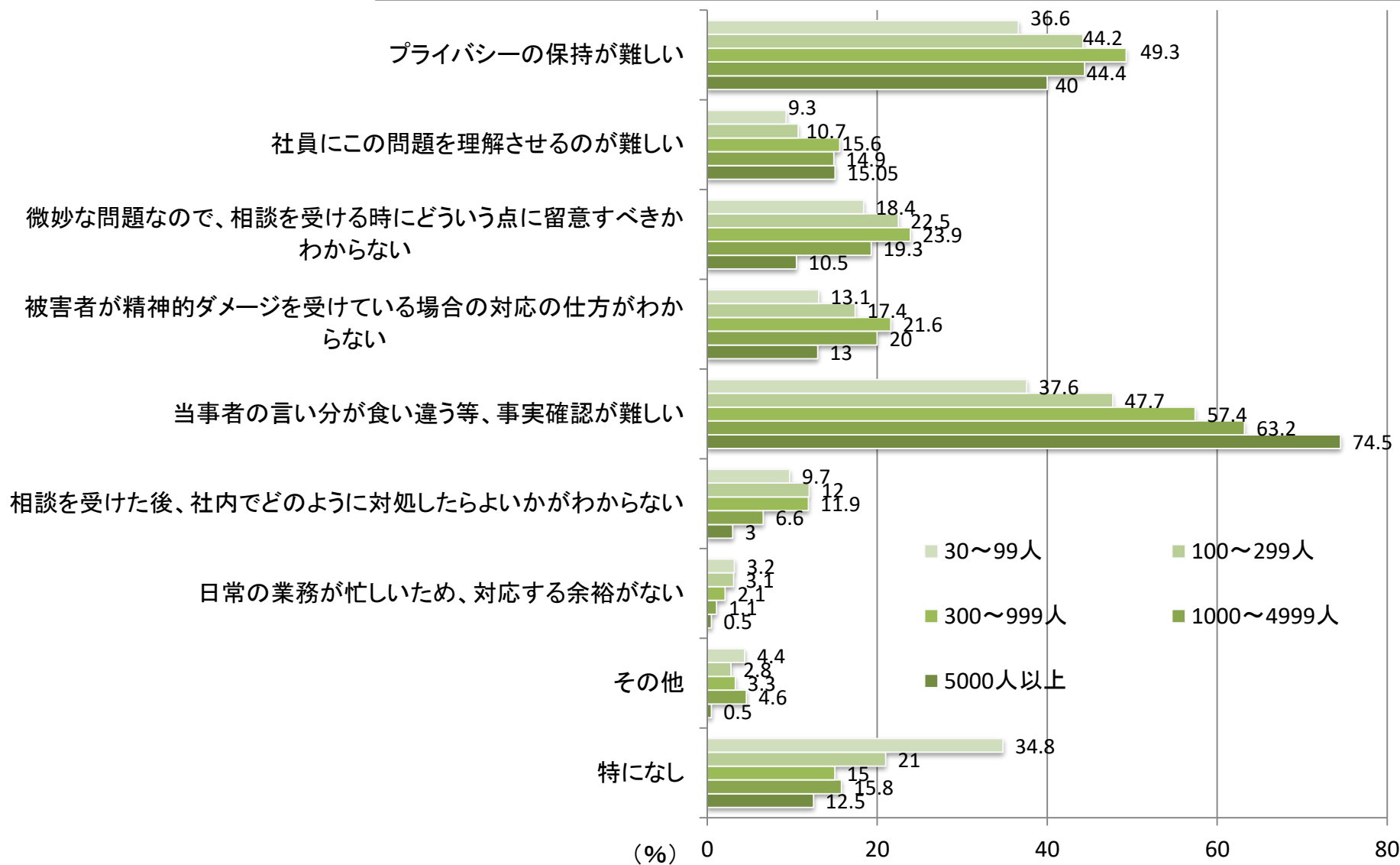




## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じる事項別企業割合

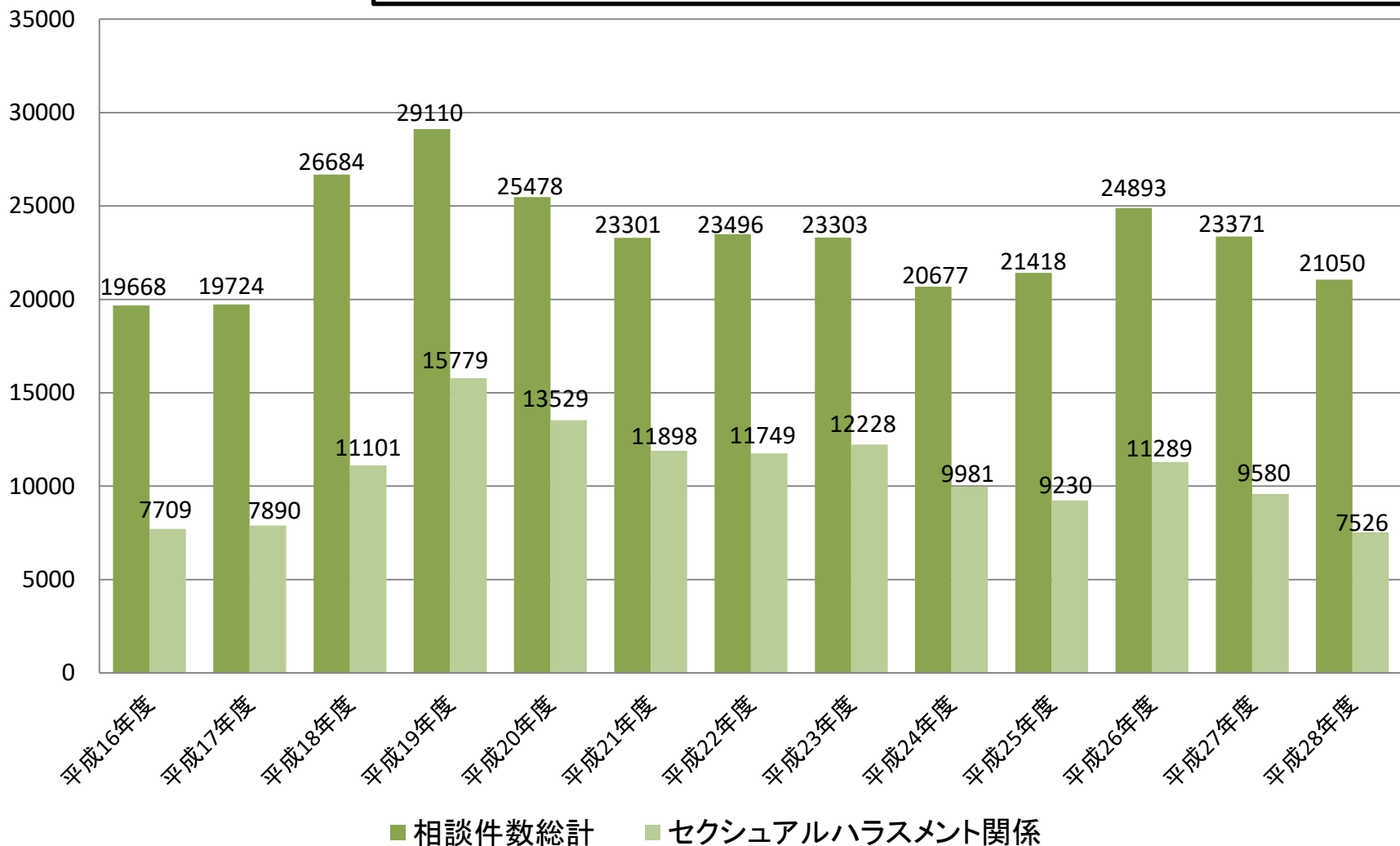
平成29年11月30日 第6回職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会資料



## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

# 男女雇用機会均等法関係の相談件数推移(総計とセクハラ関係)

平成29年11月30日 第6回職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会資料



※平成19年4月1日よりセクシュアルハラスメントの防止措置の義務付け。

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

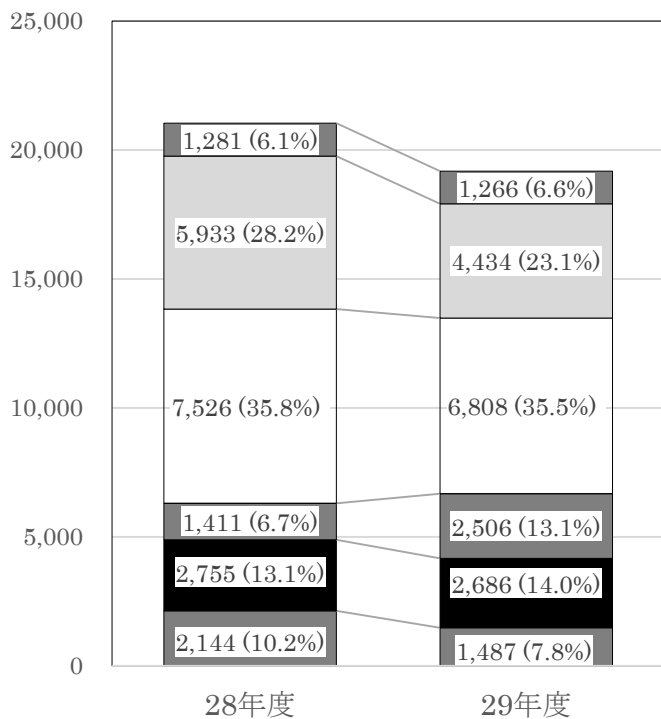
※平成16～18年度については、セクシュアルハラスメント関係の件数は総計に占める割合をもとに算出。

出所：都道府県労働局雇用均等室における法施行状況について(厚生労働省)

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### 平成29年度労働局雇用環境・均等部(室)への相談件数・相談内容(均等法関係)

- 均等法に係る相談は年間約2万件程度で推移している。
- 労働者・事業主等からの相談内容は、「セクシュアルハラスメント」が4割を占めており、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が2割、「妊娠・出産等に関するハラスメント」、「母性健康管理措置」が1割となっている。



	(件)	
	28年度	29年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	1,281 (6.1%)	1,266 (6.6%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	5,933 (28.2%)	4,434 (23.1%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	7,526 (35.8%)	6,808 (35.5%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	1,411 (6.7%)	2,506 (13.1%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	2,755 (13.1%)	2,686 (14.0%)
その他(ポジティブ・アクション等)	2,144 (10.2%)	1,487 (7.8%)
<b>合計</b>	<b>21,050 (100.0%)</b>	<b>19,187 (100.0%)</b>

- 性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等) (第5条～8条関係)
- 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (第9条関係)
- セクシュアルハラスメント (第11条関係)
- 妊娠・出産等に関するハラスメント (第11条の2関係)
- 母性健康管理 (第12条、13条関係)
- その他 (ポジティブ・アクション等)

資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用環境・均等部(室)における法施行状況について」

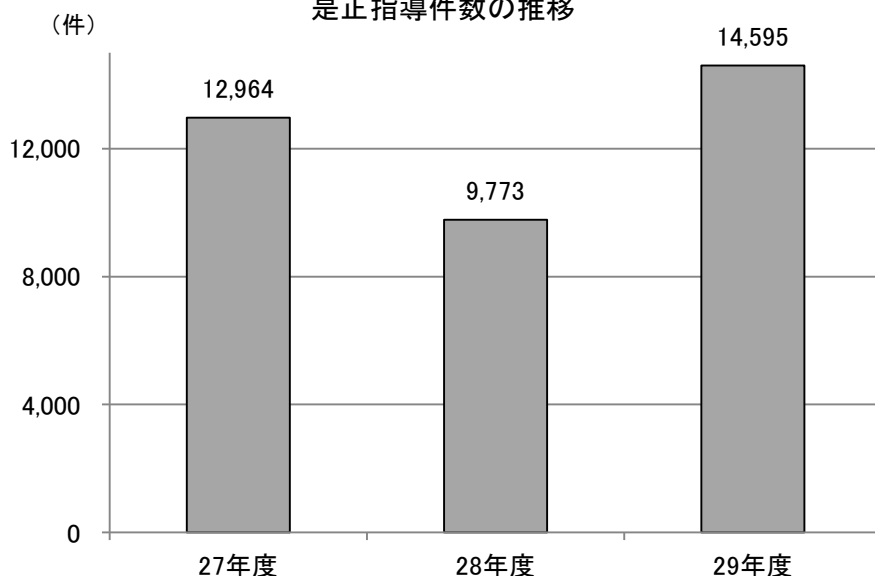
## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### 平成29年度労働局雇用環境・均等部(室)が行った是正指導 (男女雇用機会均等法第29条)

- 雇用管理の実態把握を行った8,222事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された6,912事業所(84.1%)に対し、14,595件の是正指導を実施。
- 妊娠・出産等に関するハラスメントの指導が最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関する指導が多くなっている。

(件)

是正指導件数の推移

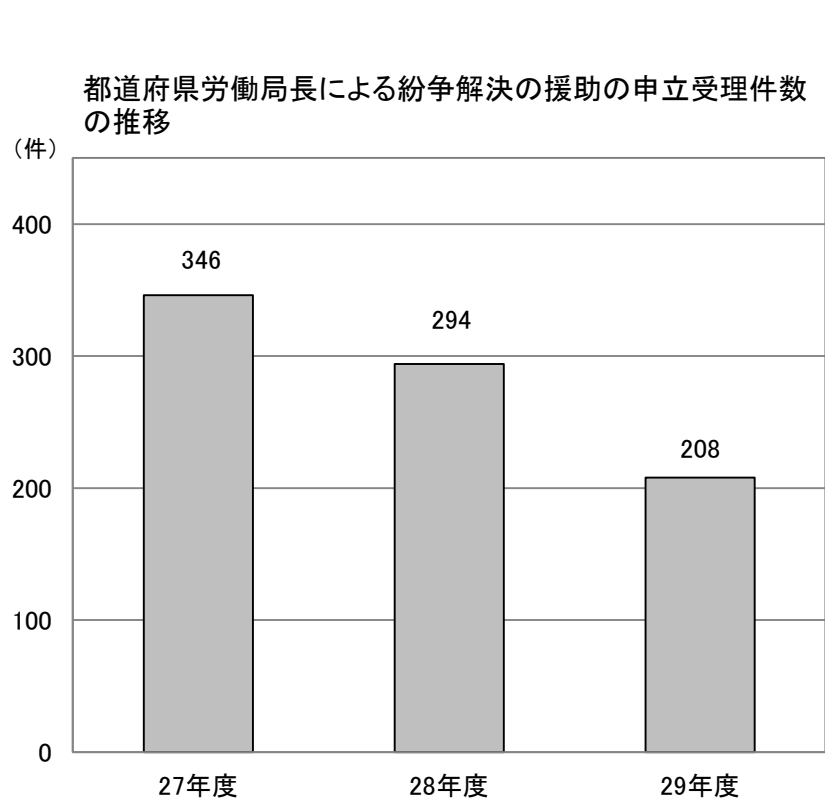


	27年度	28年度	29年度
第5条関係(募集・採用)	153 (1.2%)	71 (0.7%)	59 (0.4%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	59 (0.5%)	31 (0.3%)	30 (0.2%)
第7条関係(間接差別)	3 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	84 (0.6%)	51 (0.5%)	35 (0.2%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	7,596 (58.6%)	3,860 (39.5%)	4,458 (30.5%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)		840 (8.6%)	5,764 (39.5%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	5,065 (39.1%)	4,917 (50.3%)	4,248 (29.1%)
その他(ポジティブ・アクション等)	4 (0.0%)	3 (0.0%)	1 (0.0%)
合計	12,964 (100.0%)	9,773 (100.0%)	14,595 (100.0%)

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### 平成29年度労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第17条)

- 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は208件。
- セクシュアルハラスメントに関する事案が最も多く、次いで、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案となっている。
- 援助を終了した事案の約6割が解決。



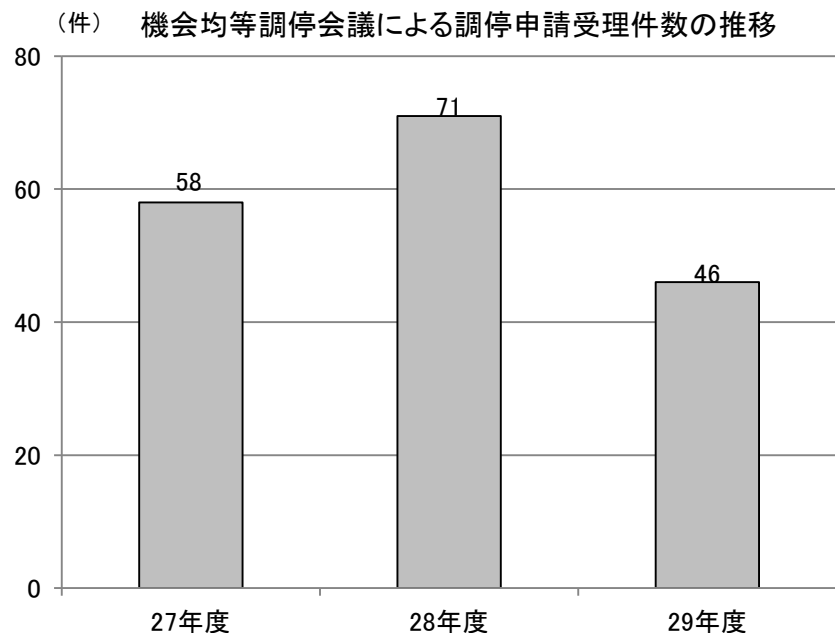
(件)

	27年度	28年度	29年度
第5条関係(募集・採用)	0 (0.0%)	2 (0.7%)	1 (0.5%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	9 (2.6%)	5 (1.7%)	2 (1.0%)
第7条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	157 (45.4%)	146 (49.7%)	78 (37.5%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	172 (49.7%)	125 (42.5%)	101 (48.6%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)		4 (1.4%)	16 (7.7%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	8 (2.3%)	12 (4.1%)	10 (4.8%)
合計	346 (100.0%)	294 (100.0%)	208 (100.0%)

## 2. セクシュアルハラスメント防止対策について

### 平成29年度機会均等調停会議による調停（男女雇用機会均等法第18条）

- 機会均等調停会議による調停申請受理件数は46件。



(件)

	27年度	28年度	29年度
第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	4 (6.9%)	3 (4.2%)	1 (2.2%)
第7条関係（間接差別）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	20 (34.5%)	14 (19.7%)	11 (23.9%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	33 (56.9%)	50 (70.4%)	34 (73.9%)
第11条の2関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）		0 (0.0%)	0 (0.0%)
第12条、13条関係（母性健康管理）	1 (1.7%)	4 (5.6%)	0 (0.0%)
合計	58 (100.0%)	71 (100.0%)	46 (100.0%)

資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

## 第107回ILO総会について(抄)

### ○会期、場所

2018年5月28日～6月8日、スイス（ジュネーブ）

#### 1. 本会議(各国代表演説等)

#### 2. 労働の世界サミット

#### 3. 基準適用委員会

#### 4. 持続的な開発目標の支援におけるILOの効果的な開発協力に関する委員会

#### 5. 仕事の世界における暴力とハラスメントの終焉に関する委員会(基準設定)

- 概要：仕事の世界における暴力とハラスメントに関する初の国際労働基準の策定について議論（2回討議の第1回目、2019年ILO総会で採択予定）。
- 結果：文書の形式を「勧告により補完される条約」とすることが採択されたほか、定義及び範囲、条約の主な内容（包摂的で統合されかつ性別に応じたアプローチ、防止措置、支援とガイダンス等）について議論がなされたが、勧告の主な内容については今回全ての審議を行うことができなかった。条約案及び勧告案については来年さらに議論が行われる予定。

#### 6. 社会対話と三者構成主義に係る周期的議論に関する委員会

#### 7. その他



### 〈文書の形式〉

- ILO総会は、仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する基準を採択すべきである。
- これらの基準は、勧告により補完される条約の形式をとるべきである。

### 〈定義及び範囲〉

- ・ 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」という用語は、単発的か繰り返されるかにかかわらず、身体的、精神的、性的又は経済的損害を引き起こすことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性がある一定の許容できない行為及び慣行又はその脅威と解されるべきであって、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。
- ・ ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントは、性若しくはジェンダーを理由に人に対して行われる暴力及びハラスメント、又は特定の性若しくはジェンダーの人に不均衡に影響する暴力及びハラスメントと解されるべきであって、セクシュアルハラスメントを含む。
- ・ 「労働者」という用語は、都市か地方かを問わず、公式経済及び非公式経済の両方における全ての部門の人を対象とすべきであり、次の人を含む。  
国内法及び慣行により定義される被雇用者、契約の状態にかかわらず働く人、インターン及び見習いを含む訓練中の人、レイオフ(一時解雇)及び停職中の労働者、ボランティア、求職者及び応募者
- ・ 仕事の世界における暴力及びハラスメントは、次の場所等における、仕事の過程で、又はそれに関連し若しくは起因して生じる状況を対象にすべきである。  
職場(仕事を行う場であって公的及び私的な空間を含む。)、労働者が賃金を支払われ、休憩又は食事をし、衛生・洗濯施設を利用する場、往復の通勤時、仕事に関連する出張・訓練・行事又は社会活動中、情報通信技術により可能となった労働に関するコミュニケーションを通じたもの、使用者が提供する住居
- ・ 仕事の世界における暴力及びハラスメントの被害者及び加害者は、使用者、労働者、それぞれの代表者及び第三者(依頼人、顧客、サービス提供者、ユーザー、患者及び公衆を含む。)がなりうる。

## 〈条約の主な内容〉

### 【総論】

- ・ 条約を批准している各加盟国は、暴力及びハラスメントのない仕事の世界の権利を認識し、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議の上、下記を含む仕事の世界における暴力及びハラスメントの撲滅のための包摂的で、統合され、かつ性別に応じたアプローチを各国の法律及び状況に従い採用すべきである。
  - ※ すべての形態の暴力及びハラスメントを法律で禁じること
  - ※ 関連の政策が暴力及びハラスメントに対処することを確保すること
  - ※ 暴力及びハラスメントを防止し、対処するための措置を実施するための包括的な戦略を導入すること
  - ※ 執行及び監視体制を確立し、強化すること
  - ※ 被害者のための救済及び支援へのアクセスを確保すること
  - ※ 制裁を定めること
  - ※ 手段、ガイダンス、教育及び訓練を開発し、意識を高めること
  - ※ 労働監督機関又は他の適格な機関を通じた職場における暴力及びハラスメントの事例の調査及び捜査の効果的な手段を確保すること

### 【仕事における基本的原則及び権利並びに保護】

- ・ 各加盟国は、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む、仕事の世界における暴力及びハラスメントを禁止するための国内法令を導入すべきである。
- ・ 各加盟国は、女性労働者並びに仕事の世界において暴力及びハラスメントによって不均衡に影響を受ける一又は二以上の脆弱なグループ又は脆弱な状況に置かれているグループに属する労働者を含む、すべての労働者の平等及び無差別の権利を確保する法令及び政策を導入すべきである。

### 【防止措置】

- ・ 各加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するため、下記を含む適切な措置をとるべきである。
  - ※ 関係する使用者団体及び労働者団体と協議の上、他の適用し得る手段を通じて、労働者が暴力及びハラスメントを受けやすい部門、職業及び就労形態を特定すること
- ・ 各加盟国は、使用者が仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するための措置をとり、及び特に以下の事項を行うことを求める国内法令を導入すべきである。
  - ※ 職業上の安全衛生に関する機関における暴力及びハラスメント並びに関連する心理社会的リスクを考慮すること
  - ※ 労働者及びその代表者と協議の上、すべての形態の暴力及びハラスメントに関する政策を導入すること
  - ※ 労働者及びその代表者の参加を得て、暴力及びハラスメントの危険を特定し、及びそのリスクを評価し、並びにそれらを防止及び管理するための措置をとること
  - ※ 暴力及びハラスメントの特定された危険及びリスク並びに関連する防止策及び保護策についての情報及び訓練を労働者に対して提供すること

## 【執行・監視・被害者の支援】

- ・ 各加盟国は、次のことを行うための適切な措置をとるべきである。
  - ※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する国内法令を監視及び執行すること
  - ※ 暴力及びハラスメントが発生した場合に、すべての関係者が下記を含む適切かつ効果的な救済及び安全かつ公正で効果的な報告及び紛争解決の仕組みを容易に利用できることを確保すること  
(※ 職場レベルの苦情及び調査の仕組み、職場外の紛争解決の仕組み、裁判所へのアクセス、申立てを行った者、証人及び内部告発者に対する迫害又は報復から保護すること、申立てを行った者に対する法的、社会的、医療的、行政的支援措置)
  - ※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントが発生した場合に、適切な場合は、制裁を定めること
  - ※ 仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力の被害者が、効果的かつ安全でジェンダーに対応した紛争解決の仕組み、支援、サービス及び救済を効果的に利用できるようにすること
  - ※ 仕事の世界に対するドメスティック・バイオレンスの影響を認識し、それに対処するための措置をとること
  - ※ 労働者が暴力及びハラスメントにより生命又は健康に緊急かつ重大な危険があると信ずるに足りる合理的な根拠がある仕事の状況から、不当な結果を被ることなく、離れる権利を有することを確保すること
  - ※ 労働監督官及び他の関連する当局が、適切な場合には、暴力及びハラスメントに対処するための権限(即時の措置を請求する命令及び生命又は健康への急迫した危険がある場合に仕事を停止する命令を発することによるものを含む。)を与えられることを確保すること

## 【支援とガイダンス】

- ・ 各加盟国は、代表的な使用者及び労働者団体と協議の上、次のことを確保するよう努めるべきである。
  - ※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントが、職業上の安全衛生、平等及び無差別並びに移民に関する政策などの関連する国内政策により対処されること
  - ※ ガイダンス、資源、訓練その他手段を使用者、労働者、それらの団体及び関係機関に提供し、意識向上のキャンペーンを含むイニシアチブを行うこと

## 〈勧告の主な内容〉(※)

### 【防止措置】

- ・ 加盟国は条約に定める使用者による措置等に関する政策の策定、実施及び監視に、労働者及びその代表が参加すべきであることを定めるべきである。

### 【施行・モニタリング・被害者の支援】

- ・ 条約に定める被害者への適切かつ効果的な救済には、被害者の復職、物質的及び非物質的な損害に対する補償等を含むべきである。また、暴力及びハラスメントの被害者は、労働不能につながる精神的又は身体的障害が生じる場合の補償へのアクセスを有するべきである。
- ・ 条約に定めるジェンダーに基づく暴力に対する特別な紛争解決の仕組みには、専門知識を備えた裁判、迅速な手続等を含むべきである。
- ・ 条約に定めるジェンダーに基づく暴力の被害者に特化した支援、サービス、救済は、労働市場への再参加の支援、カウンセリング、24時間ホットライン等を含むべきである。

### 【支援とガイダンス】

- ・ 加盟国は、裁判官、労働基準監督官、警察官、検察官等向けのジェンダーに対応したガイドラインや研修プログラムを開発すべきである。

※ 勧告の内容については、今年は全ては議論できず、来年改めて議論される予定

近年の社会権規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）の見解における  
セクシュアルハラスメント防止対策関係の記述

※ 最終見解に法的拘束力はない。

## 2013年5月 規約第16条及び第17条に基づく第3回政府報告に関する社会権規約委員会の最終見解

17. 委員会は、締約国による雇用主の自発的行動を促進する措置はとられているものの、相当数の労働者が過度に長い時間労働を続けていることに懸念をもって留意する。また、委員会は、過重労働による死及び職場における精神的嫌がらせによる自殺が発生し続けていることに懸念を表明する。（第7条）

委員会は、安全かつ健康的な労働条件と労働時間の合理的な制限についての労働者の権利を保護する本規約第7条の義務に沿った形で、締約国が長時間労働を防止するための措置を強化し、労働時間の延長についての制限の不遵守に対して制裁が確実に適用されるようにすることを勧告する。また、委員会は、締約国に対して、必要な場合には、職場における全ての形態の嫌がらせを禁止し、防止することを目的とした法令及び規則を採用することを勧告する。

（中略）

20. 2006年の男女雇用機会均等法の改正以降、職場におけるセクシャル・ハラスメント認識が高まっていることに留意する一方、委員会はセクシャル・ハラスメントが法的に禁止されていないことに懸念をもって留意する（第7条）

委員会は、締約国に対して、罪の重大さに応じて適切な制裁を科す、特に職場におけるセクシャル・ハラスメントの罪を法制度に導入することを要求する。また、委員会は、締約国に対して、被害者が報復の恐れなしに不服を申立てることができることを確保するよう勧告する。委員会は締約国に対して、セクシャル・ハラスメントに関する啓発を継続するよう勧告する。



## 近年の自由権規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約）の見解における セクシュアルハラスメント防止対策関係の記述

※ 最終見解に法的拘束力はない。

### 2014年7月 規約第40条（b）に基づく第6回報告に関する自由権規約委員会の最終見解

9. 委員会は、第3次男女共同参画基本計画の決定を歓迎する一方、政治的役割を担う女性の数が低水準に留まっていることに鑑み、本計画の影響力が限られていることを懸念する。委員会は、部落の女性を含む、マイノリティ女性の政策決定を担う立場への参加に関する情報が乏しいことを遺憾に思う。委員会は、女性がパートタイム労働力の70パーセントを占め、同等の仕事に対して男性が受け取る給与の平均58パーセントを得るという報告について懸念する。委員会はまた、セクシュアル・ハラスメント、あるいは妊娠及び出産を理由とした女性の解雇に対する処罰措置が不足していることを懸念する。（第2条、第3条及び第26条）。

締約国は、第3次男女共同参画基本計画の進展を実効的に監視及び評価し、政党における法定クオータのような、暫定的な特別措置を含め、公務分野における女性の参画拡大のための、迅速な行動をとるべきである。締約国は、部落の女性を含むマイノリティ女性の政治参加を評価及び支援し、フルタイムの労働者としての女性の雇用を促進し、男性と女性との賃金格差を埋めるための一層の努力を行うための、具体的措置をとるべきである。締約国はまた、セクシュアル・ハラスメントを犯罪とし、妊娠及び出産を理由とした不当な扱いを、適切な処罰を持って禁止し、制裁するための必要な立法措置をとるべきである。

## 女子差別撤廃条約(CEDAW)について

### 近年の女子差別撤廃委員会の見解における セクシュアルハラスメント防止対策関係の記述

※ 最終見解に法的拘束力はない。

#### 2016年3月 日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する女子差別撤廃委員会の最終見解

34. 委員会は、2015年に雇用において非正規労働者、民族的及びその他のマイノリティを含む女性のエンパワメントを追求する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことを歓迎する。しかしながら、委員会は、以下について依然として懸念する。

(中略)

(d) セクシュアル・ハラスメントについて適切な禁止及び適当な制裁の欠如並びに締約国が雇用及び職業についての差別待遇に関する中核的なILO第111号条約を批准していないこと

35. 委員会は、締約国に以下を要請する。

(中略)

(c) 職場でのセクシュアル・ハラスメントを防止するため、禁止規定と適切な制裁措置を盛り込んだ法整備を行うこと、及び妊娠や母親であることを理由とした差別を含む雇用差別の事例において女性の司法制度へのアクセスを確保すること、

(d) セクシュアル・ハラスメントに対する労働法及び行動基準の順守を目的とした労働査察を定期的に行うこと



職場のパワーハラスメント防止に係る厚生労働省の取組について

○ 厚生労働省では、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議(平成23年度)を踏まえ、下記の取組を実施している。

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
実態把握	<p>パワーハラスメントに関する実態調査</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>パワーハラスメントの発生状況、企業の対策状況を把握</li> </ul>				<p>パワーハラスメントに関する実態調査</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>パワーハラスメントの発生状況や対策状況の変化を把握</li> <li>これまでの取組の効果測定</li> </ul>		
周知広報	<p>10月に啓発用ポータルサイト「あかるい職場応援団」を開設</p> <p>啓発用ポスター、パンフレット、リーフレットを作成し、全国に配布</p>	<p>動画・裁判事例・企業事例等、あかるい職場応援団のコンテンツ充実</p>		<p>スマートフォン用サイトの開設、ツイッターアカウントの開設</p>		<p>Facebookアカウントの開設</p>	
労使の取組促進		<p>企業の取組の好事例を収集した「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」を作成</p>	<p>企業の中でパワハラ対策に取り組む参考となる「パワハラ対策導入マニュアル」を作成</p>	<p>「パワハラ対策導入マニュアル」の相談・再発防止部分の充実、周知徹底</p>	<p>「パワハラ対策導入マニュアル」に関連した取組を行う企業についての好事例集を作成</p>		
		<p>全国47都道府県でパワハラ対策取組支援セミナーを開催</p>		<p>全国47都道府県でパワハラ対策導入マニュアルを活用したセミナーを開催</p>		<p>企業に対してパワハラ対策の取組を指導できる専門家の養成研修を実施</p>	<p>パワーハラスメント対策支援コンサルティングの実施</p>

## 平成30年度 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策概要

平成23年度に職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議において取りまとめられた「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」に基づいて、企業等におけるパワーハラスメント対策の周知啓発及び取組支援を行う。

平成30年度は、働き方改革実行計画においてパワーハラスメント防止の強化が求められていることを踏まえ、企業への取組支援も強化する。

平成30年度予算額 1.2億円(1.2億円)

### 1. 働きやすい職場環境形成事業（一部新規）

#### (1) 広く国民及び労使への周知・広報

- ① ポータルサイト「あかるい職場応援団」の運営・改修
- ② ポスター、パンフレット及びサポートガイド（パワーハラスメント対策導入マニュアル）の作成による周知啓発 等



#### (2) 地域の労使に対するセミナー

パワーハラスメント対策導入マニュアルを活用した、企業の労務管理担当者向けセミナーを全都道府県で開催（47都道府県59回）

#### (3) パワーハラスメント対策専門家養成研修の実施

労務管理やメンタルヘルス対策の専門家を対象に、企業にパワーハラスメント対策の取組を指導できる人材を養成するための研修を実施（東京、愛知、大阪で2回、北海道、宮城、広島、香川、福岡で1回）

#### (4) パワーハラスメント対策支援コンサルティングの実施（新規）

パワーハラスメント対策の支援を希望する企業に対し、個別に、対策の具体的手法や、個別事案への対応のアドバイス、研修等を実施（全国の企業100社）

#### (5) 企業内研修の実施（新規）

企業内研修を希望する企業に対し、個別に講師を派遣し、コミュニケーションの活性化等を主な内容とした研修を実施（全国の企業100社）

## 職場におけるハラスメントへの総合的な対応 <妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い等／セクシュアルハラスメント>

平成30年度予算額 3.9億円(3.7億円)

### 趣旨・目的

- ・ 我が国の生産年齢人口が今後急速に減少していく局面において、女性の活躍推進は政府の成長戦略においても重要な課題と位置づけられている。
- ・ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるもので、決して許されるものではないにもかかわらず、相談件数は増加しており社会的関心も高まっている。
- ・ さらに、平成29年1月からは改正男女雇用機会均等法が施行され、上司・同僚が職場において、妊娠・出産等に関する言動により就業環境を害する行為(妊娠・出産等に関するハラスメント)を防止する措置が事業主に新たに義務付けられたため、各企業においては対応が求められる。
- ・ また、職場におけるセクシュアルハラスメント(セクハラ)については、相談件数が引き続き高止まりの状況にあるが、特に中小企業における取組が遅れている。
- ・ このため、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメント、セクハラ未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応等により、女性が安心して働き続けられる環境を整備する。

「ニッポン一億総活躍プラン」 セクハラ防止に取り組んでいる企業59.2%→100%

### 事業概要

#### I ハラスメント防止キャンペーンの実施

事業主や人事労務担当者等を対象に、女性が妊娠・出産しても安心して働き続けられるよう、雇用管理上の配慮すべき事項等について様々な事例紹介を加え解説を行う説明会を全国で開催し、妊娠・出産等に関するハラスメント未然防止の徹底を図る。

- 全国ハラスメント撲滅キャラバンの実施(事業主向け説明会の開催、主に労働者向けハラスメント対応特別相談窓口の開設)  
 <キャラバン開催箇所:47都道府県県庁所在地>
- 不利益取扱い禁止リーフレット(事業主向け・労働者向け)の作成

#### II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等

労働者等の相談に迅速に対応するとともに各企業の実情に応じた雇用管理の整備に向けきめ細かい支援等を実施し雇用管理改善を図る。

- 妊娠・出産等に関するハラスメント・セクハラ相談に迅速に対応し、相談者の心のケア及び就業継続支援を行うため、雇用均等指導員(均等担当)を設置
- 妊娠・出産しても安心して働き続けられる環境整備を推進するためのハラスメント防止アドバイザーの設置
- 雇用管理改善を図るための事業場の均等推進責任者等に対する集団説明会の実施

#### III 職場におけるハラスメント対策支援事業

妊娠・出産等に関するハラスメント及びセクハラへの対策について特に取組が遅れている中小企業を中心に支援を行う。

- 現場の管理職向け研修会の開催
- 個別企業訪問による支援
- 妊娠・出産等に関するハラスメントについての周知・啓発の実施(一般の労働者向け)