

事 務 連 絡

令和 2 年 12 月 2 日

公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会 御中

厚生労働省社会・援護局  
障害保健福祉部企画課長

「職場のハラスメント撲滅月間」を踏まえた障害保健福祉分野における  
ハラスメント防止対策の徹底について

平素より障害保健福祉行政の推進にご尽力いただき感謝申し上げます。

厚生労働省においては、12 月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場環境をつくる気運を盛り上げるため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

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（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）において、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上の措置を講じることを事業主に義務付けていたところですが、本年 6 月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）による改正後の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が施行され、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策が強化されています。

また、改正法による改正後の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）が本年 6 月より順次施行され、事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置を講じることが新たに義務付けられています。

つきましては、改正法の施行後初めて「職場のハラスメント撲滅月間」を迎えることを踏まえ、職場におけるハラスメント防止対策について、下記の内容に特にご留意の上、貴団体内へ周知いただき、その徹底を図っていただくようよろしくお願いいたします。

なお、職場におけるハラスメント防止対策については、ご不明な点等あれば、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）等にご相談下さい。

## 記

### 第1 職場におけるハラスメントの防止に関する事業主の講ずべき雇用管理上の措置について

職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下第1において「ハラスメント」という。）の防止については、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において、主として、以下のとおり規定されている。

- ・ 事業主は、職場におけるハラスメントにより労働者が不利益を受けること、就業環境が害されることがないように、当該労働者からの相談に適切な対応を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こと。（男女雇用機会均等法第11条第1項、第11条の3第1項、育児・介護休業法第25条第1項）
- ・ 厚生労働大臣は、事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針を定めること。（男女雇用機会均等法第11条第4項、第11条の3第3項、育児・介護休業法第28条）

これらの指針により、以下のような防止措置を講じることを事業主に対し義務付けている。

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
  - ① 職場におけるハラスメントの内容及び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 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。
    - \* 妊娠・出産・育児休業等の各種制度が利用できることを周知すること。
- (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するための体制の整備
  - ① 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
  - ② 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) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
  - ① 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
  - ② 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。
  - ③ 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。
  - ④ 再発防止に向けた措置を講じること。（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
  - ① 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、労働者に周知すること。
  - ② 事業主に相談したこと、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されない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

- (5) 職場における妊娠・出産・育児休業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、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じ、必要な措置を講じること。

## 第2 改正法による職場におけるハラスメント対策の強化に関する主な改正内容について

### 1 職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設【令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日まで努力義務】

(1) 職場におけるパワーハラスメントの防止については、改正後の労働施策総合推進法において、主として、以下のとおり規定された。

- ・ 事業主は、職場におけるパワーハラスメントにより労働者が不利益を受けること、就業環境が害されることがないように、当該労働者からの相談に適切な対応を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こと。(労働施策総合推進法第30条の2第1項)
- ・ 厚生労働大臣は、事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針を定めること。(労働施策総合推進法第30条の2第3項)

これを踏まえ、事業主が職場における優越的な関係を背景とした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(令和2年厚生労働省告示第5号)が定められている。

(2) 同指針において、第1(1)から(4)までの措置と基本的に同様の措置を講じることを義務付けている。

また、同指針において、

- ① 事業主が自らの雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者(個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等))に対する言動に関し行うことが望ましい取組
- ② 事業主が他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

も示されており、事業主においては、2(1)の責務の趣旨を踏まえ積極的な対応をお願いしたいこと。また、①については、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントも同様であること。

### 2 職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【令和2年6月1日施行】

(1) 改正後の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法において、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント(以下「セクシュアルハラスメント等」と

いう。)の防止のための国、事業主及び労働者の責務が明確化された。(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条の2、労働施策総合推進法第30条の3)

特に事業主の責務として、以下の内容が規定されている。

- ・ セクシュアルハラスメント等を行っては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とともに、その雇用する労働者が他の労働者(※)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
- (※)取引先等の他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。

(2) 改正後の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法において、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いが禁止された。(男女雇用機会均等法第11条第2項、育児・介護休業法第25条第2項、労働施策総合推進法第30条の2第2項)

(3) 改正後の男女雇用機会均等法において、事業主は、その雇用する労働者等による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととされた。(男女雇用機会均等法第11条第3項)

### 3 事業主について

(1) 事業主とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものが事業主であること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も事業主に該当するため、各法人におかれては、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するための雇用管理上講ずべき措置等について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

(2) 中小事業主とは、資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下であるもの及び常用労働者数が300人以下(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)であるものをいい、業種の分類については、中小企業基本法の中小企業の考え方に準拠しているため、中小企業庁のホームページを参照されたいこと。

(URL) 中小企業の定義について

[https://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01\\_teigi.html](https://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.html)

改正法及び関係指針等の周知資料を添付するので、参考とされたいこと。また、改正法及び関係指針等の詳細な内容については、厚生労働省ホームページにおいて確認されたいこと。

(添付資料)

- ・別添1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の概要（ハラスメント対策の強化関係）
- ・別添2 リーフレット（詳細版）「2020年（令和2年）6月1日より、大企業を対象に職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

(URL)

- ・あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>
- ・12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です（令和2年11月30日付けプレスリリース）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15145.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15145.html)
- ・リーフレット（詳細版）「2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」（※別添2と同様）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf>
- ・リーフレット（簡略版）「2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000635337.pdf>

以上