

**第 1 4 3 号 令和 2 年 4 月 発行**  
**— 目 次 —**

**〈特集〉**

- ・ 女性の活躍の推進、セクハラ・マタハラ・パワハラ等の対策の強化がスタート  
します・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

**〈機構主催の講習会〉**

- ・ 機構主催の講習会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

**〈建設業行政等〉**

**【行政情報】**

- ・ 専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度に関する告示及びガイドライ  
ンの策定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
- ・ 経営事項審査の加点項目の追加について・・・・・・・・ 42
- ・ 建設キャリアアップシステムの活用について（要請）・・・・ 47
- ・ 中央建設工事紛争審査会紛争処理状況（令和元年度第 3 四半期）・・・・ 62
- ・ 建設業の人材確保・育成に向けた国土交通省・厚生労働省の令和 2 年度予算  
の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64

**〈独占禁止法関係〉**

- ・ 独占禁止法改正法に伴い整備する公正取引委員会規則案等に対する意見募集  
について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 89
- ・ 新型コロナウイルス感染症により影響を受ける個人事業主・フリーランスとの  
取引に関する配慮について・・・・・・・・・・・・・・・・ 95

**〈TOPICS〉**

- ・ 建設分野における新たな外国人材の受け入れ制度「特定技能」について・ 99

**〈建設業の裁判事例紹介〉**

- ・ No72 工事請負契約の有無が争われ請負契約の存在が否定された結果、建設  
工事請負代金がもらえないことになった事例・・・・・・・・ 107

**〈会員紹介〉**

- ・ 一般社団法人熊本県建設業協会・・・・・・・・・・・・・・・・ 113

**〈機構情報〉**

- ・ 講習コース・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 116
- ・ 講習活用事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 118
- ・ 販売図書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 120
- ・ 法令遵守ポスター・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 124

## (特 集)

- ・女性の活躍の推進、セクハラ・マタハラ・パワハラ等の対策の強化がスタートします  
～企業を支える人材のための就業環境の整備に向けて～ . . . . . 2

## 特 集

女性の活躍の推進、セクハラ・マタハラ・パワハラ等の  
対策の強化がスタートします  
～企業を支える人材のための就業環境の整備に向けて～

### 1. はじめに

急速に進展する少子高齢化・人口減少の中、建設産業を含む様々な産業では労働力不足が心配されています。また、社会的なニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業における人材の多様性(ダイバーシティ)を確保することが不可欠となってきました。こうしたことから、老若男女問わず、多岐にわたる人材が活躍できる社会の構築が求められています。

そこで、「我が国最大の潜在力」とも言われている女性がより一層活躍できる社会を目指して、また、女性だけでなく男性も含めてハラスメントによって職場で能力を発揮できなくなるようなハラスメント対策を強化するため、昨年6月、「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」が成立しました。これにより、今年の6月から、以下の法令の主な改正部分が施行されます。

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)
- (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 (男女雇用機会均等法)
- (3) 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 (育児・介護休業法)
- (4) 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 (労働施策総合推進法)

このうち、(1)の女性活躍推進法の改正では、一般事業主行動計画の策定等の義務対象企業の範囲が拡大されます。したがって、これまでは同法による義務の対象ではなかった企業であっても法改正の概要を知っていただく必要があります。

また、(2)から(4)の改正では、事業主は各企業の事業規模や労働者の数にかかわらず、新たにセクシュアルハラスメント(セクハラ)やマタニティハラスメント(マタハラ)等への対策強化が義務付けられるほか、パワーハラスメント(パワハラ)対策が新たに法令に位置付けられることに伴って措置を講じる必要が出てきますので、これらの改正概要を把握しておく必要があります。

以下では、(1)から(4)の改正概要等を簡単にご紹介します。

## 2. 関係法令の改正概要

### (1) 女性活躍推進法

#### ① 女性活躍推進法の概要

##### i) 一般事業主行動計画の策定

女性が仕事の中でその個性や能力を十分に発揮して活躍できるようにするためには、例えば、

- ・女性に対する採用や教育訓練、昇進などの機会を積極的に提供すること
- ・育児や介護などの家庭生活を男女がお互いに協力することなどによって、男女ともに職業生活と家庭生活の両立を図ることができるようにすること

といった環境の整備を、社会全体で進めていくことが必要です。このため、女性活躍推進法では、各事業者が雇用している女性労働者等のために雇用環境を整備して女性の活躍を進められるよう、事業主としての行動計画（一般事業主行動計画）の策定等を規定しています。

この一般事業主行動計画は、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は策定が義務となり、また、労働者が300人以下の事業主については策定が努力義務とされています。そして、一般事業主行動計画は、自社の女性の活躍に関する状況として、例えば、

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・労働時間の状況
- ・管理職に占める女性労働者の割合

等を把握し、課題分析したうえで、これらに対応するために、

- ・計画期間
- ・数値目標
- ・取組内容
- ・取組の実施時期

を盛り込んだ行動計画として策定して、定期的に数値目標の達成状況や取組状況を点検、評価するものとしています。

##### ii) 女性の活躍に関する情報公表

一般事業主行動計画の策定が義務付けられている事業主は、自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を以下の〈情報公表項目〉の中から1つ以上選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表しなければなりません。一般事業主行動計画の策定が努力義務とされている事業主については、情報の公表が努力義務とされています。

〈情報公表項目〉

以下の14項目からいずれか1項目以上

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合

- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ⑨男女の平均継続勤務年数の差異
- ⑩男女別の継続雇用割合
- ⑪男女別の育児休業取得率
- ⑫労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑬雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑭有給休暇取得率

## ② 改正の概要

今回の法改正では、女性の就業環境をさらに整備するため、一般事業主行動計画を策定しなければならない事業者や情報公表しなければならない事業者の範囲が拡大され、また、情報公表が強化されます。

### i) 一般事業主行動計画の策定等の対象事業主の拡大

一般事業主行動計画の策定及び自社の女性の活躍に関する情報公表の義務対象となる事業者の範囲が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

この改正は、令和4年4月1日から施行されますので、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、新たな義務に対応するため、施行日までに2.(1)①のi)やii)で述べた取組を進めていくことが必要となります【参考資料1】。

### ii) 情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、2.(1)①のii)に掲げている〈情報公表項目①～⑭〉について、

○職業生活に関する機会の提供に関する実績(①～⑧の項目)

○職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績(⑨～⑭の項目)

の各区分からそれぞれ1項目以上選択して2項目以上を公表することが必要となります。

この改正は、令和2年6月1日から施行されますので、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、施行日までに、公表しようとする項目の選択やその実態把握等に努めていくことが必要となります。

## (2) 男女雇用機会均等法

### ① 男女雇用機会均等法の概要

労働者が性別を理由として差別されることがあってはなりません。

このため、男女雇用機会均等法では、例えば、募集や採用について性別にかかわらず均等な機会を与えることや、労働者の配置や昇進などについて性別を理由とする差別的な取扱いをしてはならないことなどを、事業主に義務付けています。また、女性が充実した職業生活を営めるよう、結婚、妊娠、出産等を理由とする解雇などの不利益な取扱いを禁止しています。

また、事業主は、職場での性的な言動で労働者の就業環境が害されること（セクシュアルハラスメント、セクハラ）や、女性労働者が妊娠や出産したことなどに関する言動で女性労働者の就業環境が害されること（マタニティハラスメント、マタハラ）のないよう、雇用管理上必要な措置（例：セクハラ・マタハラ禁止の方針の明確化、相談体制の整備）を講じなければならないとしています。なお、事業主は、企業規模や雇用者数などにかかわらず、これらの措置を講じる義務に対応する必要があります。

### ② 改正の概要

今回の法改正では、セクハラ・マタハラ対策の強化のため、事業主は、企業規模や雇用者数などにかかわらず、労働者がセクハラやマタハラについての相談を事業主にしたことなどを理由として、その労働者に対して解雇するなどの不利益な取扱いをしてはならないこととなります。

この改正は、令和2年6月1日から施行されます。

## (3) 育児・介護休業法

### ① 育児・介護休業法の概要

子の養育や家族の介護を行う労働者が働き続けて職業生活と家庭生活とを両立できるよう、育児休業や介護休業に関する制度などについて定めています。

また、事業主は、職場での育児休業、介護休業の利用に関する言動で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（例：育児休業等に関するハラスメント禁止の方針の明確化、相談体制の整備）を講じなければならないとしています。なお、事業主は、企業規模や雇用者数などにかかわらず、これらの措置を講じる義務に対応する必要があります。

### ② 改正の概要

今回の法改正では、育児休業等に関するハラスメント対策の強化のため、事業主は、企業規模や雇用者数などにかかわらず、労働者が育児休業等に関するハラスメントについての相談を事業主にしたことなどを

理由として、その労働者に対して解雇するなどの不利益な取扱いをしてはならないこととなります。

この改正は、令和2年6月1日から施行されます。

#### (4) 労働施策総合推進法

##### ① 労働施策総合推進法の概要

労働者の雇用の安定や職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がある能力を有効に発揮することができるようにするため、国や地方公共団体、事業主が取り組む措置等を規定しています。例えば、事業主は労働者の募集や採用について、合理的な理由が認められる場合を除いて年齢制限することを禁止しています。

##### ② 改正の概要

今回の法改正では、パワーハラ対策としての取組が法律上はじめて位置付けられることとなりました。まず、「パワーハラスメント」を、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」としています。そして、事業主は、パワーハラによって雇用者の就業環境が害されることのないよう、例えば以下について義務を負うこととなります。

- i) 相談体制の整備など雇用管理上必要な措置を講じること
- ii) 労働者がパワーハラについての相談を事業主にしたことなどを理由として、その労働者に対して解雇するなどの不利益な取扱いをしてはならないこと

ここで、ハラスメント対策について整理すると、i) の雇用管理上必要な措置については、2.(2)や(3)で述べたとおり、事業主はこれまではセクハラ・マタハラ等についての対策として措置を講じることが義務付けられていましたが、今回、パワーハラ対策についても同様の措置（例：パワーハラ禁止の方針の明確化、相談体制の整備）を講じることが義務付けられることとなります。また、ii) の不利益な取扱いの禁止については、今回の法改正でセクハラ・マタハラ等についての追加的な対策として新たに位置付けられるものですが、パワーハラ対策でも同様に新たに位置付けられます（【参考資料2】）。

なお、「パワーハラスメント」については、「優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの」であれば「パワーハラスメント」に該当することになりますが、逆に言えば、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」には該当しないこととなります。そこで、どのような行為が「パワーハラスメント」に該当するのか、その判断基準の参考となる指針

（「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」）が、令和2年1月に厚生労働省から示されています。この指針によりますと、例えば、身体的な攻撃として、相手に物を投げつけることはパワーハラスメントに該当すると考えられる一方で、誤ってぶつかるような場合には該当しないと考えられる例とされています。また、精神的な攻撃として、人格を否定するような言動は該当すると考えられる一方で、社会的なルールを欠いた言動について再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意することは該当しないと考えられる例とされています。このほか、国が示す指針では、事業主が雇用管理上講ずべき措置の例などが掲げられていますので、ご参照ください（【参考資料3】）。

今回の改正は、令和2年6月1日から施行されます。ただし、中小企業（資本金3億円以下又は従業員300人以下）については、令和4年3月31日までの間は、パワハラに関する雇用管理上必要な措置を講じることが努力義務となります。

### 3. さいごに

今回ご紹介した内容を改めて簡単に整理すると、

- 常時雇用する従業者の数が301人以上の事業主は、女性活躍推進法の改正により、情報公表が強化され、公表しなければならない項目が増えます（令和2年6月1日施行）。
- 常時雇用する従業者の数が101人以上300人以下の事業主は、女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定等の対象事業者となり、併せて自社の女性の活躍に関する情報公表の対象事業者となります（令和4年4月1日施行）。
- 企業規模や雇用者数にかかわらず、事業者は、労働者がセクハラ等についての相談をしたことなどを理由として、その労働者に対して解雇するなどの不利益な取扱いをしてはならないこととなります（令和2年6月1日施行）。

また、事業者は、パワハラに関する相談体制の整備など雇用管理上必要な措置を講じなければならないほか、労働者がパワハラについての相談をしたことなどを理由として、その労働者に対して解雇するなどの不利益な取扱いをしてはならないこととなります（令和2年6月1日施行。ただし、中小企業は雇用管理上必要な措置については令和4年3月31日までは努力義務）。

今回の法改正によって事業主が負うこととなる義務のうち、特にパワーハラへの対策は新たな措置として法律に位置付けられるものです。パワーハラにつきましては、国の調査（厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」）の結果によると、例えば

- ・従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは「パワーハラスメント」が3割を超えて最多
- ・過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、3割超
- ・過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、3割超

となっています。つまり、職場におけるパワーハラスメントは、身近な問題になってきていると言えます。

人手不足が懸念される中、男性、女性ともに労働者が職場で十分に能力を発揮しながら勤務できるようになれば、人材の有効活用や生産性の向上等につながります。各企業におかれましては、女性の活躍の推進やその前提ともなる各種ハラスメントの防止などの就業環境の整備にぜひとも積極的に努めていただきますようお願いいたします。

なお、建設産業に携わる方々は、建設業法はもとより、今回ご紹介したような労務関係の法令なども含めて幅広い法令のルールを知っていただく必要があります。本年3月に当機構が発刊した書籍『基礎から学ぶ建設業のルール』では、多岐にわたる関連法令等のルールの概要をわかりやすく解説しておりますので、ぜひご活用ください。

(建設業適正取引研究会)

# 女性活躍推進法の改正概要について(従業員が101人以上300人以下の企業関係)

## 一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務の対象拡大 (令和4年4月1日施行)

▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。常時雇用する労働者が**101人以上300人以下の事業主は、施行日まで**に以下の取組を実施してください。

### 1 一般事業主行動計画の策定・届出

#### ステップ1 > 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目(必ず把握すべき項目)を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

| 基礎項目  | 把握すべき項目  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異(区)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> </ul> |

(注1) 事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目(必要に応じて把握する項目(前のページの下部以外の項目))を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

#### ステップ2 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

#### ステップ3 > 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

#### ステップ4 > 取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

### 2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

| ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供   | ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul> |

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能です。  
 ○女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要  
 ○労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

(注)

- ①「区」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。
- ②「派」の表示のある項目については、労働者派遣の役割の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

【参考資料2】

## ハラスメント対策に関する事業主の義務の改正概要

|                                | 改正前   | 改正後  |
|--------------------------------|---|--|
| セクシュアルハラスメント対策<br>(男女雇用機会均等法)  | ・雇用管理上必要な措置を講じなければならない<br>(例)セクハラ禁止の方針の明確化、相談体制の整備            | ・雇用管理上必要な措置を講じなければならない<br>(例)セクハラ禁止の方針の明確化、相談体制の整備                               |
| マタニティハラスメント対策<br>(男女雇用機会均等法)   | ・雇用管理上必要な措置を講じなければならない<br>(例)マタハラ禁止の方針の明確化、相談体制の整備            | ・雇用管理上必要な措置を講じなければならない<br>(例)マタハラ禁止の方針の明確化、相談体制の整備                               |
| 育児休業等に対するハラスメント対策<br>(育児介護休業法) | ・雇用管理上必要な措置を講じなければならない<br>(例)育児休業等に関するハラスメント禁止の方針の明確化、相談体制の整備 | ・ <b>【追加】労働者がマタハラについての相談をしたことなどを理由として、その労働者に解雇などの不利益な取り扱いをしてはならない</b>            |
| パワーハラスメント対策<br>(労働施策総合推進法)     |   | ・ <b>【追加】労働者が育児休業等に関するハラスメントについての相談をしたことなどを理由として、その労働者に解雇などの不利益な取り扱いをしてはならない</b> |
|                                |   | ・ <b>【追加】雇用管理上必要な措置を講じなければならない(注)</b><br>(例)パワハラ禁止の方針の明確化、相談体制の整備                |
|                                |   | ・ <b>【追加】労働者がパワハラについての相談をしたことなどを理由として、その労働者に解雇などの不利益な取り扱いをしてはならない</b>            |

(注)パワハラ対策としての雇用管理上必要な措置は、中小企業については令和4年3月31日までは努力義務となる

## 【参考資料3】

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 概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

### 1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

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、①～③までの要素を全てみたすもの。  
→ 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、該当しない。

| 職場におけるパワーハラスメントの3要素  | 具体的内容   |
|----------------------|---|
| ① 優越的な関係を背景とした言動     | <p>○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動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を背景として行われるもの</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務上の地位が上位の者による言動</li> <li>・ 同僚又は部下による言動で、当該言動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 等</li> </ul> |
| ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動 | <p>○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの</p>   |
| ③ 労働者の就業環境が害される      | <p>○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、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</p> <p>○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当</p>  |

- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

出典：厚生労働省ホームページ資料

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞  
 ○ 以下は代表的な言動の種類、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。  
**個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。**

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

| 代表的な言動の種類  | 該当すると考えられる例  | 該当しないと考えられる例   |
|--|--|--|
| (1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)  | ① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける   | ① 誤ってぶつかる  |
| (2) 精神的な攻撃<br>(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)                           | ① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。<br>② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す<br>③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す<br>④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信 | ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意<br>② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意 |
| (3) 人間関係からの切り離し<br>(隔離・仲間外し・無視)                            | ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする<br>② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる  | ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する<br>② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる |
| (4) 過大な要求<br>(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なこととの強制・仕事の妨害)             | ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる<br>② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する<br>③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる                    | ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる<br>② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる                     |
| (5) 過小な要求<br>(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ずることや仕事を与えないこと) | ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる<br>② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない   | ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する   |
| (6) 個の侵害<br>(私的なことに過度に立ち入ること)                              | ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする<br>② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する   | ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う<br>② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す     |

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

出典：厚生労働省ホームページ資料

## 2. 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雇用管理上講ずべき措置

### (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について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、労働者に周知・啓発すること

### (2) 相談に応じ、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、労働者に周知すること
- 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  
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラ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

### (3) 職場におけるパワーハラスメントにかかると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 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 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 ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧は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

## 3. 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行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
  - ・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の確かな把握や必要な見直しの検討等に努める

## 4. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

## 5. 他の事業主の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(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ○ 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組 (マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)