

郡山労働基準協会 労務研修会 様

働き方改革は進んでいますか？

(育児・介護休業法の改正点とハラスメント防止について。)

福島働き方改革推進支援センター
泉川 茂

説明事項

現行のおさらい（育児・介護休業
法関係）

改正ポイント

パワーハラスメント防止につい
て

「働き方改革」の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働き手のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性の向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠です。

働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりが、より良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、日本国内雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。

魅力ある職場とすることで、**人手不足の解消**にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性の向上に加え「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」・「従業員への還元」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！

3-1 育児休業制度の概要①

◎ 育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

原則、『1歳になるまでの子ども』を育てる**男女労働者**が取得できる

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき2回まで分割して取得可能。
ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで



ポイント!!

妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能



ポイント!!

派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能

育児休業取得の申出の時点で次の要件を満たす労働者が取得可能
・子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

5

3-2 育児休業制度の概要②

○ 両親で協力して育児休業を取得するための制度



ポイント!!

「産後パパ育休」（出生児育児休業）

- ・育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能！
- ・2回に分割しての取得も可能（分割取得は、はじめにまとめて申し出が必要）
- ・休業中の一部に仕事をすることも可能（労使協定と個別合意がある場合）

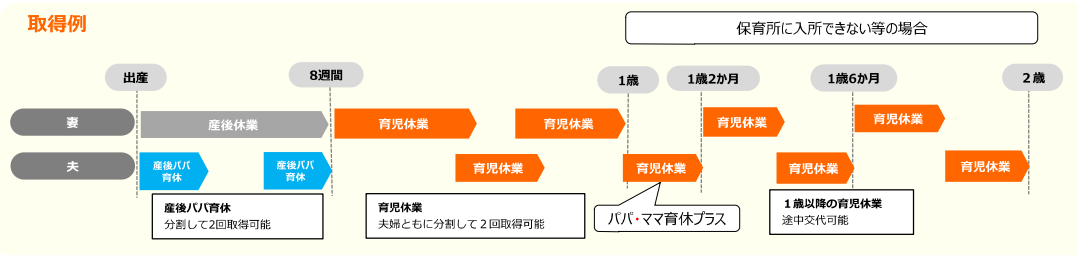


ポイント!!

「パパ・ママ育休プラス」

- ・両親がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業が取得可能！（取得期間は産後休業期間・産後パパ育休期間を含め1年間）

取得例



6

3-3 育児休業等を取得しやすくするための会社の義務①

○妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認



従業員またはその配偶者が妊娠・出産したことの申出をしたとき、会社はその従業員に対して個別に育児休業制度等を周知し、これらの制度の取得意向を確認しなければなりません。

【周知事項】

- ①育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ②育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③育児休業給付に関すること
- ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間に負担すべき社会保険料の取り扱い

【個別周知・意向確認の方法】

面談、書面交付、Fax、電子メール等 のいずれか

なお、面談はオンラインでの実施も可能ですが、**音声のみの通話は不可**です。Fax、電子メール等は**労働者が希望した場合のみ可**となります。

なお、個別周知・意向確認は**事業主またはその委任を受けてその権限を行使する者**が行うことができます。

7

育児休業等を取得しやすくするための会社の義務②

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備



育児休業を取得しやすい雇用環境整備ため、会社は次のいずれかの措置を実施しなければなりません。

【実施が必要な措置】 ※いずれか1つ以上を選択

- ①育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

- ・複数の措置を講ずることが望ましいです。
- ・環境整備に当たっては、短期だけでなく1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するとおりの期間の休業を申し出し取得できるよう事業主が配慮。

8

その他の両立支援制度



育児・介護休業法では、育児休業、産後パパ育休の他にも、仕事と育児の両立のための制度等が定められています。

子の看護休暇制度

小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇の取得が可能。時間単位での取得も可能。

所定外労働（残業）の制限

3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限。

時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限。

深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業を制限。

短時間勤務等の措置

3歳に達するまでの子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ。

転勤についての配慮

労働者を転勤させる場合の、育児の状況についての配慮義務。

9

3-6 育児休業を取得したこと等による不利益取扱いの禁止



育児休業、産後パパ育休等の申出・取得等を理由として不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

（育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例）

- ・ 解雇すること。
- ・ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ・ 正社員を非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ・ 自宅待機を命ずること。
- ・ 降格させること。
- ・ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ・ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ・ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ・ 就業環境を害すること。
- ・ 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

- ・ **上記は例示です。**他にも法律で禁止されている不利益な取扱いに該当する場合があります。
- ・ 会社の対応に疑問がある場合、トラブルが生じた場合は、**会社の相談窓口**や**都道府県労働局**に**相談**してください。

10

3-7 ハラスメント防止について



ポイント! 育児休業や産後パパ育休等の申出・取得などに関して、上司、同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが会社に義務付けられています。

(職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置)

- ①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な整備
- ④事業主や制度等を利用する労働者、周囲の労働者の状況に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講じる

ハラスメントに該当する可能性のある言動の例

- ×育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、**取得をあきらめざるを得ない状況になっている。**
- ×育児休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら復帰する場所はない」と言われた。
- ×上司・同僚が「忙しい時期に育児休業をとるなんて周りのことを考えていない、迷惑だ」と繰り返し又は継続的に発言する。
- ×育休取得について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」といわれる。

1
1

3-8 育児等に関するハラスメントを起こさないために

妊娠・出産等に関するハラスメントのない職場とするために心掛けたいこと

<同じ職場で働く者として>

- 妊娠・出産・育児等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「育児は妻に任せて、男は仕事をするものだ」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、育児休業等の制度利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。

ハラスメントを見たら・受けたら…

- 会社のハラスメント相談窓口にご相談しましょう。
- 都道府県労働局でも相談を受け付けています。

1
2

育児休業取得状況の公表



従業員1000人超の企業対象に育児休業の取得の状況について、年1回、公表を義務付けられています。

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合の公表が必要です。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省の運営するサイトでも公表できます。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



1
3

①～⑨令和7（2025）年4月1日から施行

①子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

③ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置（※）のメニューを追加	<代替措置> ① 育児休業に関する制度に準ずる措置 ② 始業時刻の変更等	<代替措置> ① 育児休業に関する制度に準ずる措置 ② 始業時刻の変更等 ③ テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

④ 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

⑦介護離職防止のための雇用環境整備

義務

①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）
- ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

* ①～④のうち複数の措置を講じること

⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

（1）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

望ましい

- * 情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- * 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

②介護保険制度について（40歳の方向けリーフレット）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



⑩柔軟な働き方を実現するための措置等

努力義務 就業規則等の見直し

（1）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・ 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの**選択して講ずべき措置**の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等（10日以上/月）
- ③保育施設の設置運営等
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

（各選択肢の詳細）

- ①始業時刻等の変更：次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ②テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- ④養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	①事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ②対象措置の申出先(例:人事部など) ③所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用にアレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



① 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	①労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ②労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	①勤務時間帯(始業および終業の時刻) ②勤務地(就業の場所) ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

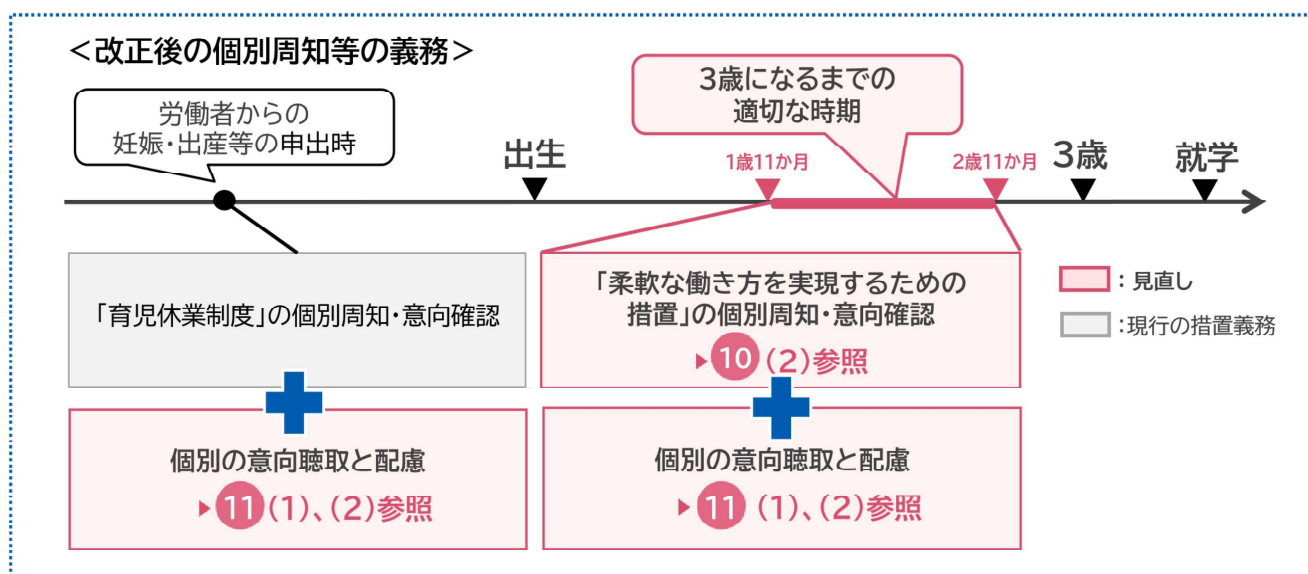
具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・業務量の調整
- ・労働条件の見直し 等

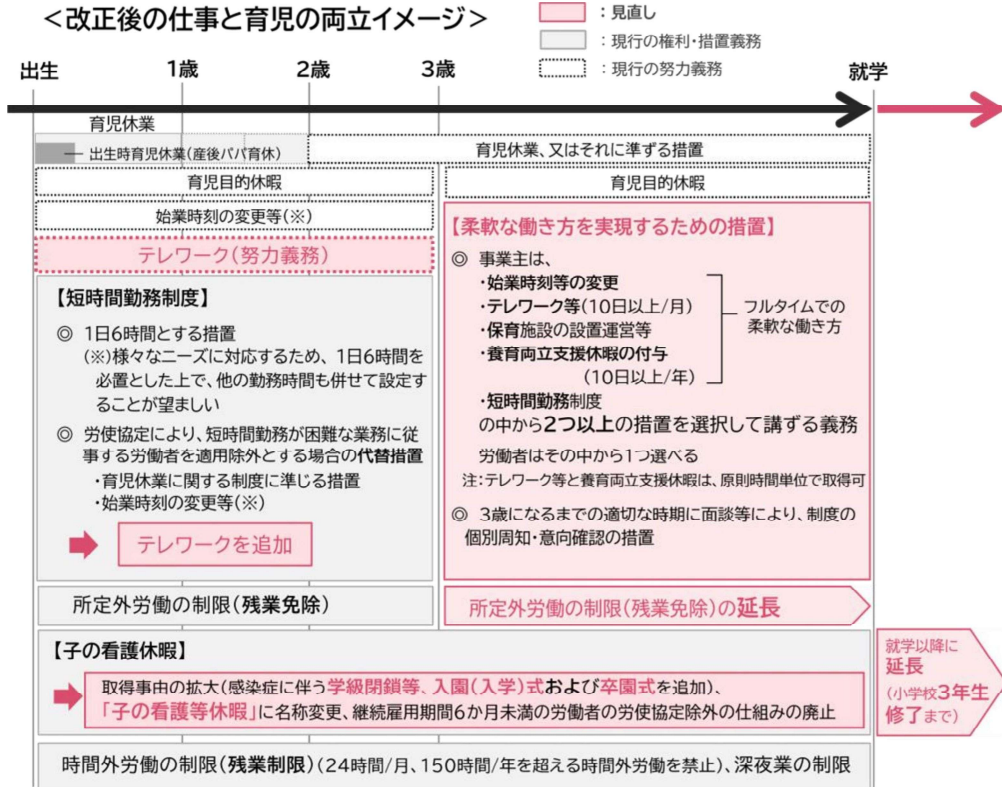
望ましい

* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること

* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること



<改正後の仕事と育児の両立イメージ>



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

両立支援等助成金 (令和6年度)

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護等の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国(都道府県労働局)で支給事務を実施
 ※支給額・加算措置の適用は新規・転入先

コース名/コース内容	支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)	加算措置/加算額
出生時両立支援コース 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行う。子の出生後8週以内に身体開始	①第1種 (男性の育児休業取得) 1人目 20万円 ②第2種 (男性再休取得率の上昇等) 2~3人目 10万円	<出生時両立支援コース> ①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算 ②第2種 第1種支給給付にプラスにくるみん認定事業主であった場合 15万円加算
育児休業等支援コース 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育児復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育児取得・復帰	①育児取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円	<育児休業等支援コース> プラチナくるみん認定事業主は、①②を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ②育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円
育児中等業務代替支援コース 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する期間の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施	①育児休業中の手当支給 最大125万円 ②育短勤務中の手当支給 最大110万円 ③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円	<各コース共通> 育児休業等に関する情報公表加算 申請書の審査年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合、2万円加算 対象の情報は①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育児取得日数 ※出生時両立支援コース(第2種)以外が対象。各コースごと1回限り。
柔軟な働き方選択制度等支援コース 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を変換	制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円	個別周知・環境整備加算 休業1/育立支援制度に15万円加算 業務代替支援加算 休業中に新規雇用20万円加算
介護離職防止支援コース 「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援	介護休業 ①休業取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 介護両立支援制度 30万円	長期休暇の加算 1事業主当たり、30万円
不妊治療両立支援コース 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む。労働者が制度を利用	環境整備、休暇の取得等 30万円	※1回限り



パワーハラスメントの定義と型

福島働き方改革推進支援センター

1. パワーハラスメントの定義

職場のパワーハラスメントとは

職場の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から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当する。もちろん、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である。

確認事項

「優越的な関係を背景とした」言動とは、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当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性（ガイゼンセイ）が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 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
- ・ 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

<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類型、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。

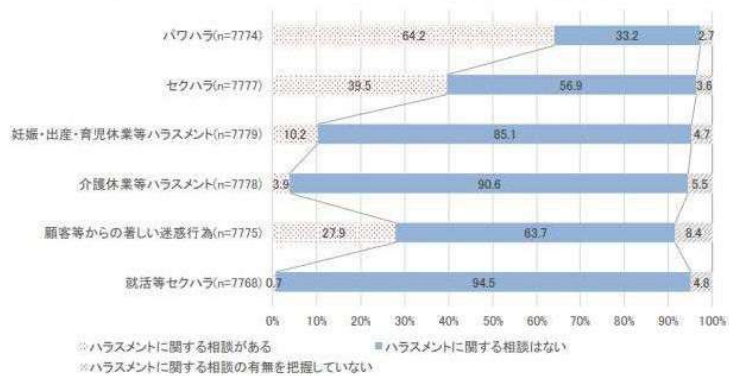
個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※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

代表的な言動の類型	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 (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。 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 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 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 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 (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 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 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 (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)	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 ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わずにその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 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 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 (業務上の合理性なく能力や経験とかげ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)	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 ② 気に入らない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 (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 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して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 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

Q ハラスメントで困ったら、
どうすればいいですか？

図表 4 過去3年間のハラスメントの相談有無(ハラスメントの種類別)



(対象: 全企業(n=7,780))

※無回答、無効回答を除く(以降、企業調査については同じ)

A

我慢していてもハラスメントの問題は解決しません。時間が経過すると、逆にエスカレートする可能性もあります。大切なのは決して一人で悩まないことです。信頼できる同僚や上司にまずは相談しましょう。同僚や上司に相談しても改善されない場合や、相談できる人が身近にいない場合は、社内相談窓口や人事部に相談しましょう。企業は、相談対応の際、プライバシーに配慮することや、相談者等が不利益な扱いを受けないようにすることが求められています。社内相談窓口や人事部に相談した場合の一般的な流れを教えてください。

Q

ハラスメント行為に
気づいたら？

図表 19 ハラスメントを受けた後の行動(ハラスメントの種類別)



(対象: ハラスメントを受けたと回答した者 パワハラ:n=1,546、セクハラ:n=503、顧客等からの著しい迷惑行為:n=861)

※「会社を退職した」と回答している者には、その後転職や再就職をした者のみが含まれ、現在無業になっている者は調査対象外である

令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書

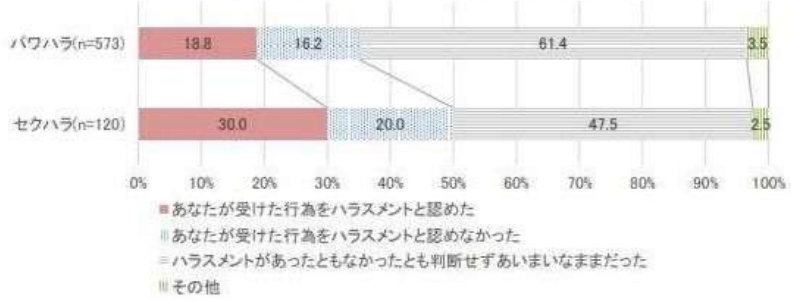
A

見て見ぬふりをせず、
上司や人事担当、職場の相談
窓口に相談しましょう。



自分としては指導をしたのに、「パワハラ」と指摘されてしまいました。

図表 22 勤務先によるパワハラ/セクハラの実態



(対象:ハラスメントを勤務先が認識していたと回答した者 パワハラ:n=573、セクハラ:n=120)

A

業務上必要かつ適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為はパワーハラとなります。日頃の業務のあり方や指導の際の言い方を見直しましょう。

Q

ハラスメントによって、罰せられることがありますか？

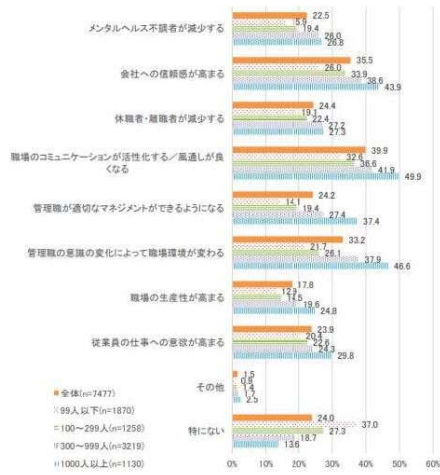
A

パワハラの内容によっては、暴行罪・脅迫罪・侮辱罪などの刑事上の責任や、民事上の損害賠償責任を問われる場合があります。また、セクハラの内容によっては、強制わいせつなどの罪に問われる場合もあります。いずれも職場へ与える影響は深刻です。ハラスメントの行為者は、社内での自分の信用を低下させるだけでなく、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることも考えられます。また、会社自体も社会的信用の低下や取引先の喪失、損害賠償責任を負う可能性があります。

Q

ハラスメント防止を強調すると指導や教育、コミュニケーションが難しくなると管理職からの反発があります

図表 14 ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果(従業員規模別)



(対象: 回答企業のうち、1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業(n=7,477))

令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く



管理職は部下を指導・育成 責務があり、時には厳しい指導や叱ることが必要な場合があります。自身が権力・パワーを持っていることを自覚し、パワーハラスメントがもたらす自身や職場全体への影響、デメリットを理解して、日頃のコミュニケーションの取り方やパワーハラスメントととられない指導の方法を身に着けることが必要です。管理職研修などで指導法やアサーション、アンガーマネジメントなどのスキルを身に着けていきましょう。

Q

管理職が部下からハラスメントの相談を受けた時、どのように対応すればよいでしょうか。

A

管理職が部下から相談を受けたり、部下のメンタルヘルス不調に気づいたりする機会が多いので、その対応が解決への重要なポイントとなります。

- ①相談者や関係者への印象や先人観を捨て、公正中立な姿勢で受け入れ、プライバシーを尊重し秘密を厳守する。
- ②相談者がどのような解決を望んでいるかを把握し、尊重する。
- ③問題をもみ消そうとしたり相談者を責めるような言動は厳禁。
- ④対応が困難と思われる場合は専門家につなげる。
- ⑤相談者にメンタルヘルス不調の兆候が見られる場合は、心療内科等の受診を促す、行為者から避難させるなど早急に対処する。

福島働き方改革推進支援センターの活用

専門家の社会保険労務士が**無料**で対応します！

- ・来所相談、電話相談
- ・企業への訪問相談
- ・セミナーの実施

労務に関するご相談・働き方改革に関するご質問など是非ご利用ください！

労務管理に関すること、残業の削減などのご相談にご利用いただけます。(プライバシー厳守)

中小企業・小規模事業者の皆さま **働き方改革は進んでいますか？無料**

専門家の社会保険労務士が対応!!

働き方改革を進めるにあたり、無料で専門家の社会保険労務士が企業訪問による相談、事業場内研修等のセミナー講師の派遣に応じています。

人手不足を解消したい
賃金を上げたい
パワハラ防止の体制を整備したい
育児休業、産後パパ育休の体制を整備したい
残業を削減したい
同一労働・同一賃金について知りたい

その他
*中小企業対象の助成金について知りたい。
*定年を延長したい。
*その他労働関係の悩み・疑問について相談したい。

令和5年(2023) 中小企業も義務化 時間外月6時間超の割増率 50%
令和6年(2024) 時間外労働上限規制猶予措置廃止 建設業 災害復旧・復興を除き原則適用へ 自動車運転 上限 年960時間へ

相談方法
●センターへの来所・電話・メールは随時受付
●オンライン 専門家の企業訪問は裏面申込書にて FAX 受付

福島働き方改革推進支援センター
(福島県社会保険労務士会)

〒960-8252 福島市朝山字三本松19-3 | 月～金 9:30am～5:30pm 祝日を除く |
TEL 0120-541-516 FAX 024-533-2380
e-mail fsr-hatarakikata@fily.ocn.ne.jp
http://hatarakikatakaku.mhlw.go.jp/top/consultation/fukushima.html

厚生労働省福島労働局委託事業

ご清聴ありがとうございました