

企業 経営情報

REPORT

Available Information Report for
Corporate Management



労務

働きやすい職場環境をつくる
中小企業が取り組むべき
ハラスメント防止策

- 1 調査結果からわかるハラスメントの傾向
- 2 法規制の対象となる各ハラスメントの定義
- 3 企業に求められるハラスメント対策
- 4 中小企業のハラスメント対策事例

税理士法人 常陽経営

2021
11
NOV

1 | 調査結果からわかるハラスメントの傾向

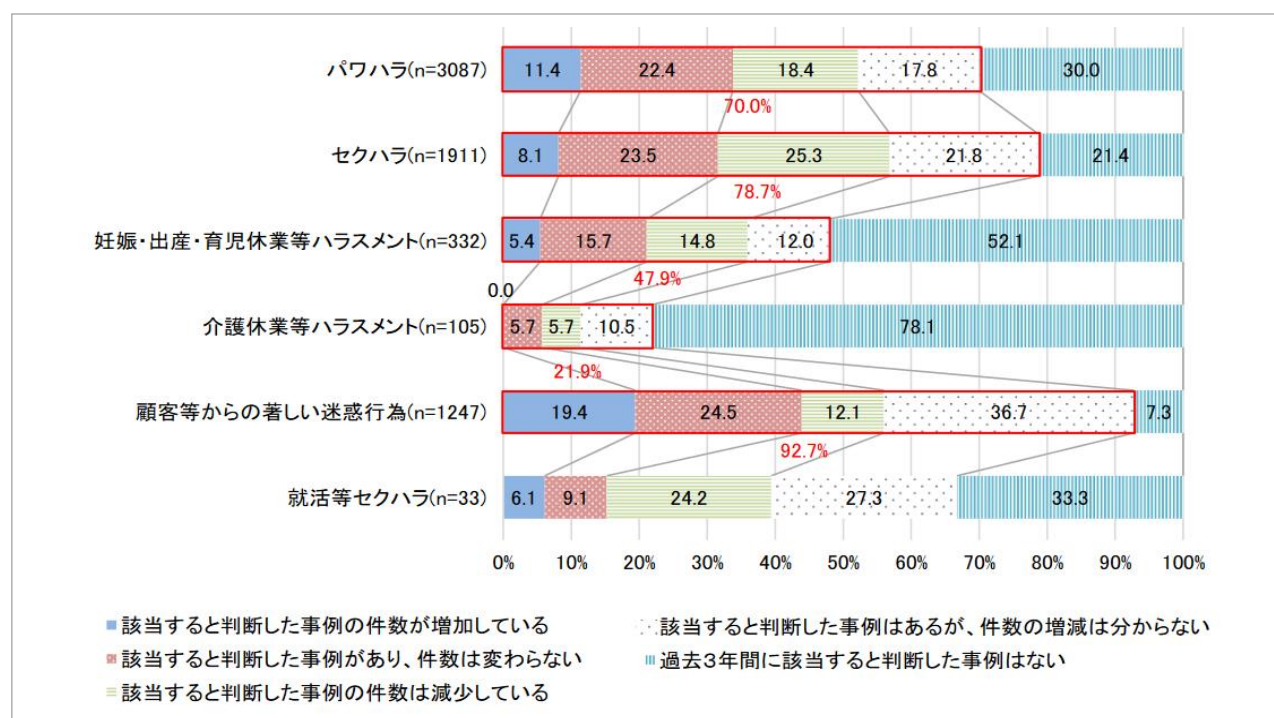
職場におけるハラスメントの問題は、社員の採用や定着を図る上でも非常に重要であり、問題が起きた場合の影響力は深刻です。一方では、企業としてハラスメント防止の対策を講じることで、働きやすい職場環境づくりにプラスの効果があるという調査結果も出ています。中小企業における人材不足の環境において、社員の定着を図るためには、ハラスメントを起こさない職場づくりが重要といえます。本レポートでは、中小企業が取り組むべきハラスメント防止策について解説します。

1 | 職場環境におけるハラスメントの傾向

令和2年度の厚労省による『職場のハラスメントに関する実態調査』によると、職場環境におけるハラスメントの実態について、次のような傾向があることがわかります。

(1) 過去3年間のハラスメント該当件数の増減の傾向(ハラスメントの種類別)

過去3年間に受けた各ハラスメントに関する相談のうち、ハラスメントに該当すると判断した事例の件数の傾向をみると、「件数の増減は分からない」「該当すると判断した事例はない」を除くと、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラ、就活等セクハラについては「減少している」の割合が最も高いという結果になっています。



出典：令和2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

(2)ハラスメント該当事案の内容

各種ハラスメントにおける最多の該当事案は、それぞれ下表の通りです。

■各ハラスメントにおける最も多い該当事案とその割合

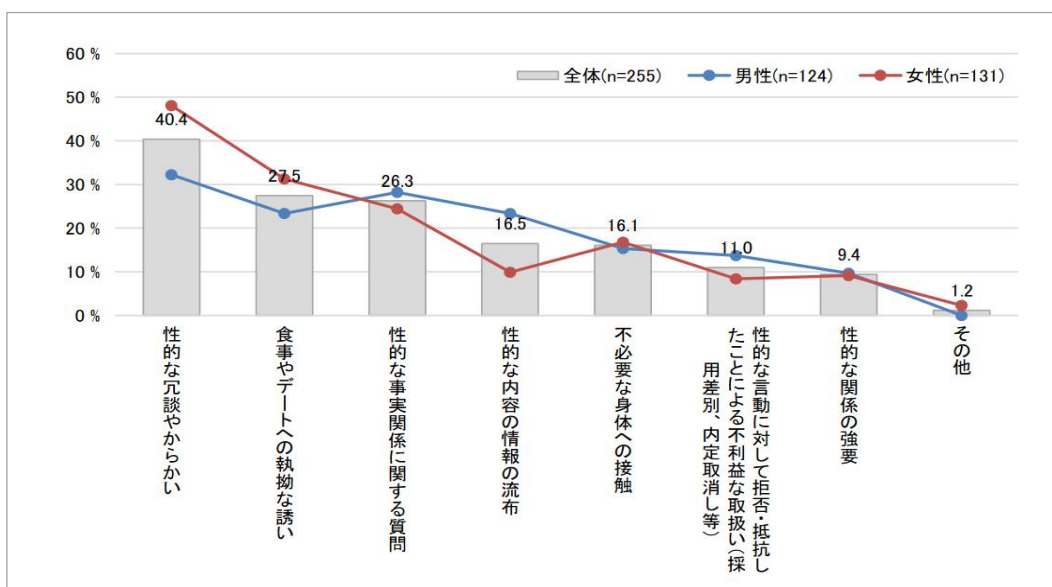
ハラスメント	最も多い該当事案	割合
パワハラ	精神的な攻撃	74.5%
セクハラ	性的な冗談やからかい	56.5%
マタハラ	上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	42.9%
ケアハラ	上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	45.0%
顧客等クレーム	長時間の拘束や同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム	59.5%
就活等セクハラ	食事やデートへの執拗な誘い	52.2%

2 | 就活の場面におけるハラスメント

近年の調査では、就活の場面でセクハラを受けたという回答の割合は約25%にものぼります。現在の人材採用難の状況において、インターンシップや採用面接の場面で企業の信頼を損なうことは極力避けなければなりません。

受けた就活等セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」の割合が最も高く、「食事やデートへの執拗な誘い」、「性的な事実関係に関する質問」が続いています。男女別では、「性的な冗談やからかい」、「食事やデートへの執拗な誘い」は女性の方が高く、「性的な内容の情報の流布」、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い（採用差別、内定取消し等）」は男性の方が高いという結果になっています。

■受けた就活等セクハラの内容（男女別）



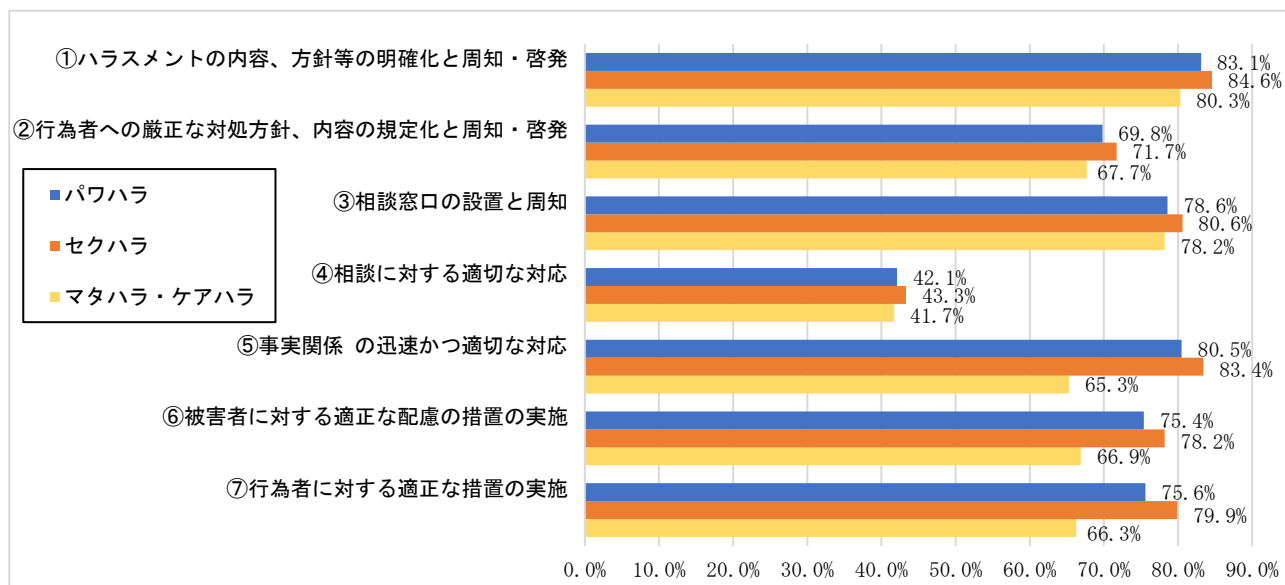
出典：令和2年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査

3 | ハラスメントへの取り組みとその副次的効果

(1)企業がハラスメントの予防・解決のために実施している取り組み

企業の取り組み内容としては、対応方針の明確化や周知・啓発や相談窓口の設置については回答企業の約8割が実施していると回答しています。

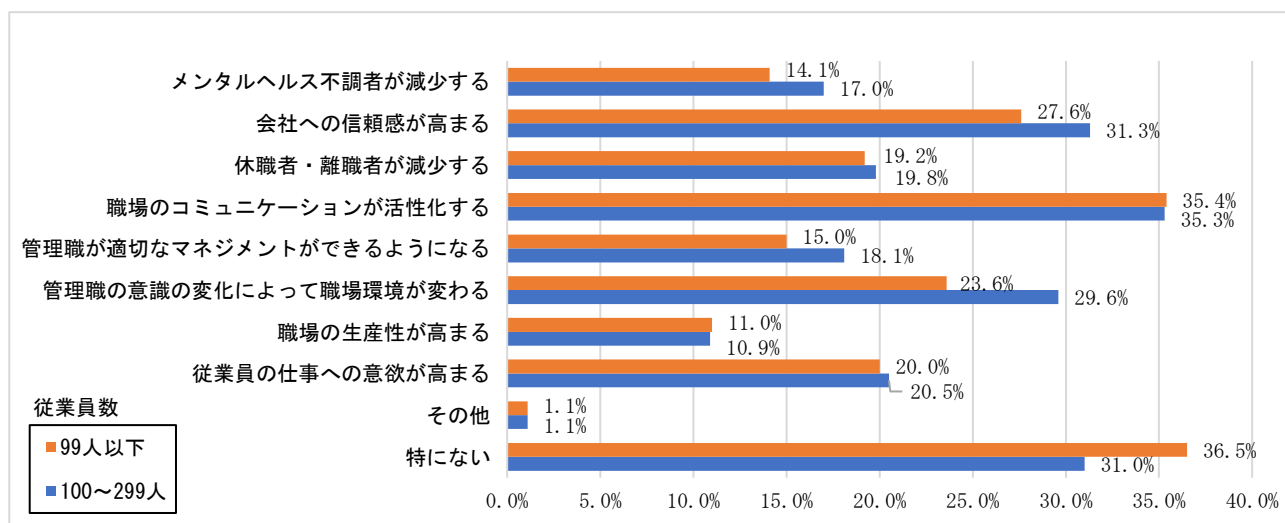
一方で、相談窓口の適切な対応については、約4割程度にとどまっています。



出典：令和2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

(2)ハラスメントの予防・解決のための取り組みを進めたことによる副次的効果

取り組みを進めたことによる副次的効果としては、「職場のコミュニケーションの活性化」の割合が最も高く、次いで「会社への信頼感」や「管理職の意識変化による職場環境の変化」が高いという結果になっています。



出典：令和2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

2 | 法規制の対象となる各ハラスメントの定義

1 | 法改正の背景

パワーハラスメント関係及び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関係の法改正については、2020年（令和2年）6月1日に施行され、これにより、職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました。中小事業主においては、2022年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務となります。

2019年の第198回通常国会において「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、これにより「労働施策総合推進法」が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、今までの職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や、国・事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られました。

2 | 法律上の規制対象とその指針

ハラスメントには様々な種類がありますが、法律で規制されているのは下記の4つです。

■法規制の対象となる4つのハラスメント

名称	略称	法律
パワーハラスメント	パワハラ	労働施策総合推進法
セクシュアルハラスメント	セクハラ	男女雇用機会均等法
マタニティハラスメント	マタハラ	男女雇用機会均等法
育児や介護に関するハラスメント	ケアハラ	育児介護休業法

また、各法律上の規制において、事業主および役員や労働者の責務については、下記のように定められています。

■事業主の責務

- ① 予防から相談対応・再発防止まで(措置義務)
- ② 相談による不利益取扱い禁止
- ③ 研修の実施(努力義務)

■役員や労働者の責務

- ① 関心と理解を深める(努力義務)
- ② 言動に必要な注意を払う(努力義務)
- ③ 労働者は事業主の措置に協力する(努力義務)

3 | 各ハラスメントの定義

(1) パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントは、改正労働施策総合推進法で定義づけており、以下の3つの要素すべてを満たすものと定めています。

■パワーハラスメントを構成する3つの要素

- 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

「職場内の優位性」は、上司と部下の関係に留まらず、先輩・後輩間、専門知識や経験等様々な優位性が考えられます。また、近年では、「職場の優位性」を逆手にとって、部下から上司へのパワーハラスメントも横行しています。

なお、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

■パワーハラスメントの6類型と代表的な行動例

代表的な言動の類型	該当すると考えられる代表的な言動の例
① 身体的な攻撃（暴行・傷害）	叩く、殴る、蹴る、物を投げつけられる、など。
② 精神的な攻撃 （脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	同僚の目の前で叱責される、必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られる、など。
③ 人間関係からの切り離し （隔離・仲間外し・無視）	ひとりだけ別室に席を移される、強制的に自宅待機を命じられる、送別会などから外される、など。
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）	新人で仕事のやり方も分からないのに教えてもらえない、他の人の仕事まで押し付けられる、短時間で膨大な業務遂行を命じられる、など。
⑤ 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）	営業職なのに草むしりや掃除だけ、専門職なのにシュレッダーやコピーなどの単純作業のみを命じられる、など。
⑥ 個の侵害 （私的なことに過度に立ち入ること）	思想・信条を理由に、他の社員に接触しないよう働きかけられる、交際相手について執拗に問われる、配偶者の悪口を言われる、など。

(2)セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法で定義されており、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

■セクシュアルハラスメントの定義

「職場」において行われる

- ①「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り、
- ②「性的な言動」により就業環境が害されること

＜「性的な言動」とは…＞

- イ) 性的な内容の発言…性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報噂を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど
- ロ) 性的な行動…性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為など

また、職場におけるセクシュアルハラスメントには「対価型」と「環境型」があります。

【対価型の例】

営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること

【環境型の例】

労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと

(3)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

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（マタハラ・ケアハラ）については、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法第で定義されています。

■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定義

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「**女性労働者**」や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」の就業環境が害されることです。

妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

3 | 企業に求められるハラスメント対策

1 | 事業主が講じなければならない措置

厚生労働大臣の指針では、「事業主が雇用管理上講ずべき措置」として、下記のような項目が定められています。事業主は、これらの措置について必ず講じなければならず、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

■事業主が雇用管理上講ずべき措置（各ハラスメント共通）

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
<ul style="list-style-type: none"> 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
(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
<ul style="list-style-type: none"> ①相談窓口の設置 ②相談に対する適切な対応
(3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
<ul style="list-style-type: none"> ①事実関係の迅速かつ適切な対応 ②被害者に対する適正な配慮の措置の実施 ③行為者に対する適正な措置の実施 ④再発防止措置の実施
(4) 上記（1）～（3）と併せて講ずべき措置
<ul style="list-style-type: none"> ①当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知 ②相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発 ③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た必要な措置※

※はマタハラ・ケアハラに関してのみの措置

2 | ハラスメント防止のための具体的な取り組み

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

就業規則等の規程に方針を規定するとともに、社内報やパンフレット、ホームページ等の広報媒体を通じて、ハラスメントの内容や発生の原因・背景等を労働者に周知・啓発します。なお、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応については、事業主の方針と併せて制度等が利用できる旨を周知・啓発することとされています。

②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

就業規則等に懲戒規定を定め労働者に周知・徹底します。ハラスメントに係る言動を行った者がいた場合は、懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し周知・啓発します。

(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

①相談窓口の設置

相談窓口とその制度や担当者を定め、労働者に周知します。できれば外部機関への相談窓口の委託もできたほうが望ましいでしょう。

【内部相談窓口の例】

- ・管理職や社員をパワーハラスメント相談員として選任
- ・人事労務担当部門、コンプライアンス担当部門、監査部門、人権（啓発）部門、法務部門
- ・社内の診察機関、産業医、カウンセラー／労働組合

【外部相談窓口の例】

- ・弁護士や社会保険労務士の事務所、ハラスメント対策のコンサルティング会社
- ・メンタルヘルス、健康相談、ハラスメントなど相談窓口の代行を専門に行っている企業

②相談に対する適切な対応

相談窓口の担当者が相談を受けた場合、内容や状況に応じて担当者と人事部門とが連携を図れる仕組みとします。窓口担当者への研修も必要です。

(3)職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

①事実関係の迅速かつ適切な対応

相談窓口の担当者や人事部門、専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認します。その際には勿論、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適切に配慮することが必要です。

また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできない場合は、第三者からも事実関係を聴取する等の対応が必要になります。

②被害者に対する適正な配慮の措置の実施

事案の内容や状況に応じて適正な配慮が必要になります。

③行為者に対する適正な措置の実施

事実が確認できた場合は、就業規則の規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講じます。併せて事案の内容や状況に応じ、次のような措置も必要です。

■被害者および行為者に対する措置の例

【各ハラスメント事案共通の対応】

- ・被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助
- ・行為者の謝罪
- ・管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応

【パワハラ、セクハラ的事案への対応】

- ・被害者と行為者を引き離すための配置転換
- ・被害者の労働条件上の不利益の回復

【マタハラ・ケアハラ的事案への対応】

- ・被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備

④再発防止措置の実施

事案が発生した後は、労働者に対して職場におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施しなければなりません。

■再発防止措置において重要な観点

- ・その後の職場が相談者にとって、安全で快適な環境となっているか
- ・行為者が同様の問題を起こすおそれはないか
- ・新たな行為者が発生する環境となっていないか

(4)上記(1)～(3)と併せて講ずべき措置

①当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知

相談者だけでなく行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をマニュアル等で定め、相談窓口の担当者にも研修を実施します。また、それらの措置について社内報等の広報媒体を通じて周知・徹底します。

②相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

今般改正された各法律において、労働者がハラスメントについて相談を行ったこと又は事業主による相談対応に協力したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いは、法律上も禁止をされることとなりました。

これは中小事業主の場合でも同様であり、また、派遣労働者も対象に含まれます。

③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た必要な措置

妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行います。また、業務の点検を行い、業務の効率化などを行います。

4 | 中小企業のハラスメント対策事例

1 | 定期的な階層別研修とルールづくりで相談件数が減少したA社の事例

業種	社員数	主な取り組み内容
小売業	約 220 名	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職向けおよび一般社員向けに継続的な研修を実施 ・ 小冊子を配布して周知を図る ・ 相談窓口、ハラスメント委員会の設置

(1) 管理職および一般社員それぞれに研修を実施

A社では管理職約 120 名を対象に、ハラスメント防止研修をほぼ 1 年おきに実施しています。1 回で浸透するものではないという考えに立ち、内容を工夫しながら継続的に行っています。また、一般社員向けの研修も実施しています。ハラスメントには該当しないような人間関係やコミュニケーション上の問題と思われるものも相談窓口寄せられるケースが多々見受けられたことから、若い社員達にも、どのような言動がハラスメントになるのかを知ってもらうことを目的としています。

(2) ルールづくりと小冊子配布等による周知

就業規則の改定などによりルールを徹底しています。元々就業規則にはセクハラやパワハラ禁止の規定が載っていましたが、より詳しく防止規程を作成し、具体的な言動の定義や、申し立てがあった場合に委員会を立ち上げて解決するまでの流れを明確化しました。

また、社員向けの行動基準の中にもハラスメント予防の文言を盛り込み、あわせて相談窓口の連絡先を掲載しています。

さらに、社員一人ひとりの意識を高めるためハラスメント防止に関する小冊子を全社員に配布しています。小冊子にはチェックリストを載せており、各部門でチェックリストの読み合わせや人事部門への報告を実施しています。

(3) 定期的な委員会開催でハラスメントのない職場づくりへ

6 カ月に一度ハラスメント委員会を開催し、直近の相談内容の分析をして次の対策を検討しています。

【取り組みの成果】

定期的な研修や委員会、小冊子の配布により社員間の理解が深まり、相談件数が減少

2 | 女性社員の活躍を推進し職場環境改善につながったB社の事例

業種	社員数	主な取り組み内容
運輸業	約 370 名	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の意見を吸い上げる女性社員の会議を招集 ・年 2 回の「ハラスメント防止月間」で全社員に研修を実施 ・防止月間にポスター、社内報など複数の手段で訴求

(1) 経営トップからの強いメッセージとして女性活躍を推進するため会議を招集

B社では、全国に十数カ所ある比較的小規模な営業所から数少ない女性社員を何度も招集し、「業績を回復するにはどうしたら良いか?」、「働きやすい職場とは?」などについて意見を吸い上げるプロジェクト会議を持ちました。男性社会だった運輸業界の殻を破り女性社員に活躍してもらいたい、という社長の熱意に動かされ、会議では職場環境の改善や新しいサービス、接客のあり方などで今までにないヒントやアイデアが出されました。

(2) 各事業所の現場で女性社員による業務改革を推進

会議の内容を受けて職場に帰った女性社員が改革の先鋒となることで、徐々に職場の風土や働き方が明らかに変わりました。業績はV字回復し、その後深刻なハラスメント事案の発生はゼロ件を維持しています。

(3) 職場環境改善において女性社員の関わりを重要視

営業所長など幹部社員や現場のキーとなる係長には、年に1回は労働環境改善のための研修を行っています。外部講師を招聘してロールプレイやグループ発表をしながら、自分の仕事のやり方の棚卸しを進めています。参加した社員からは「他人の考え方や経験を聞けるのが一番ためになる」という感想が見受けられます。

また、月1回の営業所長会議では、うち年に1回は女性社員のプロジェクトのメンバーに参加してもらい、成果発表や提案、参加した感想の発表などをしてもらっており、大きな刺激になっているようです。

労働安全面で重要視している点は「適材適所」「傾聴」「積み重ね」とし、社員一人一人に向き合って話をし、適材適所で納得性のある処遇の実現に向けて取り組んでいます。

【取り組みの成果】

女性社員を中心にした活躍推進への取り組みが、結果的に職場環境改善につながった

3 | ルールの明文化が小規模事業所の活性化につながったC社の事例

業種	社員数	主な取り組み内容
その他 サービス業	約 30 名	<ul style="list-style-type: none"> ・社労士の監修で就業規則を見直し罰則規程の検討も公表 ・外部専門機関に依頼し、全社員にハラスメント防止研修を実施 ・社外電話相談と社内窓口担当者の設定

(1)小規模組織の持つメリットと課題

C社は元々少人数の組織であり、自由闊達にものを言い合う風土がありましたが、経営環境の変化に伴う人の入れ替わりや事業構造の変化の中で、一部の上位者のパワーが際立ちすぎたことで自由闊達さが衰え、打合せであまり意見が出されなくなっていました。

また、社員規模 30 人程度の規模を維持していますが、創業者である代表の判断や意思決定を直感的に理解できる古参社員と、そうではない社員の間に溝が生まれ、パワハラやいじめ・嫌がらせが急増していました。

(2)原点回帰と新しい取り組み

経営トップからは「会社はパワハラを問題視し、放置しない」という明確なメッセージとともに研修の実施や就業規則の改正に取り組みました。

研修費用は会社がまとまり、より良いパフォーマンスを上げていくための必要な投資である、という考えで、外部の専門機関に依頼して全社員を対象に研修を実施しました。

就業規則の改正は、社会保険労務士の監修のもとに行い、育介法・均等法改正の見直しに合わせて明確にハラスメント防止の文言を入れました。これらのルール改正のプロセスや、さらに罰則規定の制定やパワハラを取扱う委員会の設置も今後検討していることなどを社員に公表し、リスクを下げる抑止力になっています。

(3)小規模組織だからこそ必要なルールの「明文化」

小さな組織故に「言わずもがな」であったことが多かったようですが、明確に決意を文章などにして示したことで、社員に安心感を与えられたものと思われます。

【取り組みの成果】

小規模企業故に暗黙知とされてきたルールを明文化し、専門家にも依頼して体制が整備できた

これらの事例が示すように、アプローチの仕方は様々ですが、経営トップから管理職、一般社員まで一丸となって職場環境改善へ取り組むことで、ハラスメントの防止とともに働きやすい職場環境づくりの実現に繋がっています。

本レポートが自社のハラスメント防止につながれば幸いです。

■参考資料

厚生労働省：令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査

パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）

職場のパワーハラスメント対策ハンドブック

「人事・総務担当者のためのハラスメント研修設計・実践ハンドブック」

（加藤 貴之著、日本法令）

「パワハラとメンタルヘルス対策の法律知識」（デイリー法学選書編修委員会編、三省堂）