『就活虎の穴2023』

働きやすい風土　労働施策総合推進法
職場のハラスメント対策の義務

～最終回　8回目／8回シリーズ～

■職場のハラスメント問題ついて知る

■若者雇用促進法が求める職場のハラスメント対策について知る

■労働施策総合推進法を知る

■労働施策総合推進法が定める職場のハラスメント対策における
労使双方の責務を知る

■学卒新人の働きやすい風土の実現に重要な
『職場のハラスメント対策』の状況を確認する方法を知ろう

※講演で用いた資料はデータで提供します。

職場のハラスメント問題について知る

【ハラスメント】 相手が不快と思う言動行動のすべて

【職場のハラスメント】
職場環境や業務遂行を害する言動行動
＜4つのレベル区分＞

- ❒1. 刑事罰の対象となる（罰金、禁錮） 法律違反
- ❒2. 民事罰の対象となる（損賠賠償、慰謝料） 法律違反
- ❒3. 就業規則の制裁等の対象となる ルール違反
  企業ごとのルール（訓戒、出勤停止、減俸、懲戒解雇）
- ❒4. 何らお咎めが無い マナー違反
  企業ごとのルール（注意喚起）

職場のハラスメント問題について知る

【労働基準監督署】 企業に労働基準法を遵守させる

下位

＜民事不介入の原則＞

職場のハラスメントで言うと、

・法で定める定義に該当する事案だけを取り扱う

【労働局】 労働問題、労働紛争の防止を　支援する

上位

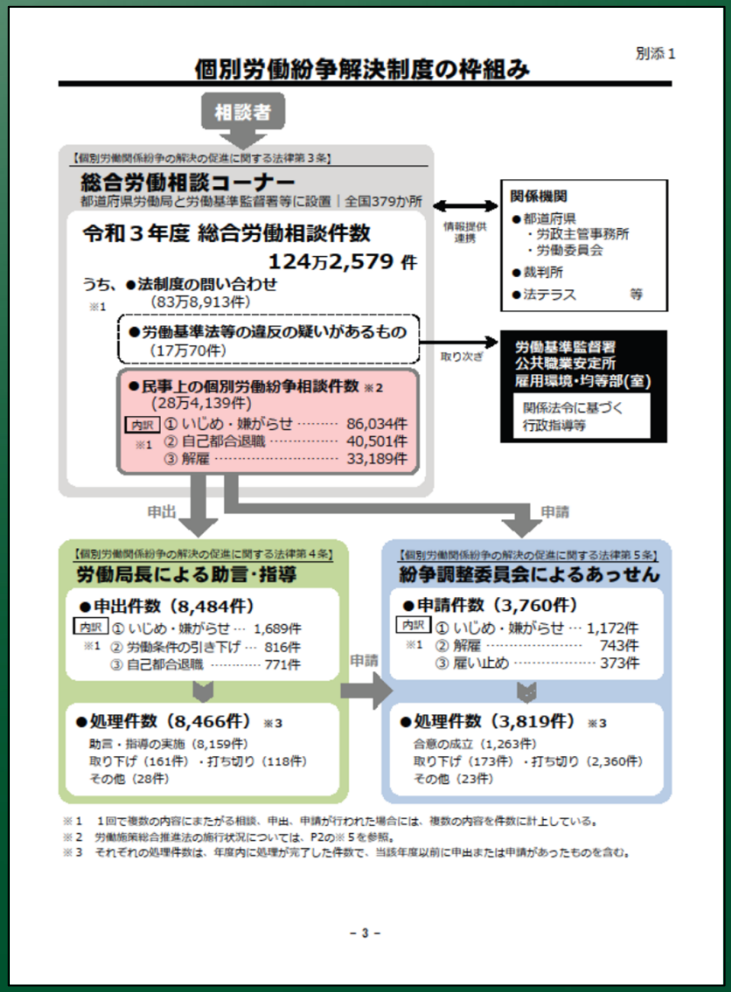
職場のハラスメントで言うと、

・法で定める定義に該当する事案を取り扱う

・法で定める定義に該当しない事案＝マナー違反等

であっても注意指導や支援を行う

職場のハラスメント問題について知る



令和3年度　総合労働相談件数　124万2，579件

・労働基準法等の違反の疑いがあるもの　17万70件

・民事上の個別労働紛争相談　28万4，139件

＜内訳＞

1位　いじめ、嫌がらせ：86，034件

2位　自己都合退職：45，501件

3位　解雇：33，189件

職場のハラスメント問題について知る

セクハラ・マタハラ

令和3年度　総合労働相談件数　124万2，579件

・労働基準法等の違反の疑いがあるもの　17万70件

・民事上の個別労働紛争相談　28万4，139件

＜内訳＞

1位　いじめ、嫌がらせ：86，034件

2位　自己都合退職：45，501件

3位　解雇：33，189件

パワハラ

職場のハラスメント問題について知る

表2－8　精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の類型	具体的な出来事	令和3年度 決定件数 総数	令和3年度 決定件数 「心理的負荷」	令和3年度 決定件数 「強い心理的負荷」	令和3年度 うち支給決定件数 総数	令和3年度 うち支給決定件数 「心理的負荷」	令和3年度 うち支給決定件数 「強い心理的負荷」	令和2年度 決定件数 総数	令和2年度 決定件数 「心理的負荷」	令和2年度 決定件数 「強い心理的負荷」	令和2年度 うち支給決定件数 総数	令和2年度 うち支給決定件数 「心理的負荷」	令和2年度 うち支給決定件数 「強い心理的負荷」
1　事故や災害の体験	〔重度の病気やケガをした〕	127（38）	2（0）	50（8）	1（0）	89（34）	1（0）	32（6）	1（0）				
	仕事に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	7（2）	0（0）	2（1）	0（0）	6（0）	0（0）	3（0）	0（0）				
2　仕事の失敗、過度な責任の発生等	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	27（11）	8（0）	6（1）	4（0）	27（9）	7（1）	6（0）	4（0）				
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	9（1）	3（0）	4（1）	2（0）	6（2）	0（0）	2（1）	0（0）				
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）				
	業務に関連し、違法行為を強要された	8（3）	0（0）	4（2）	0（0）	16（6）	2（1）	8（3）	1（1）				
	達成困難なノルマが課された	16（6）	4（0）	1（0）	1（0）	17（7）	2（1）	3（1）	0（0）				
	ノルマが達成できなかった	3（3）	0（0）	0（0）	0（0）	9（2）	4（0）	2（0）	2（0）				
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	9（2）	2（0）	3（1）	1（0）	2（0）	0（0）	0（0）	0（0）				
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	9（3）	2（0）	0（0）	0（0）	5（1）	2（0）	2（0）	1（0）				
	顧客や取引先からクレームを受けた	42（23）	5（0）	11（5）	2（0）	30（15）	2（0）	4（2）	2（0）				
	大から別無会や公式の場での発言を強いられた	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	4（3）	2（1）	0（0）	0（0）				
	上司が不在になることにより、その代行を命ぜられた	4（2）	0（0）	0（0）	0（0）	1（0）	0（0）	0（0）	0（0）				
3　仕事の量・質	仕事内容・仕事量の「大きな」変化を生じさせる出来事があった	190（56）	44（2）	58（17）	21（0）	183（66）	33（1）	71（20）	20（0）				
	1か月に30時間以上の時間外労働を行った	52（8）	7（1）	31（3）	5（0）	36（7）	10（0）	28（5）	7（0）				
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	64（15）	17（2）	41（11）	12（2）	52（9）	9（1）	39（7）	6（1）				
	勤務形態に変化があった	1（1）	0（0）	0（0）	0（0）	4（0）	2（0）	2（0）	2（0）				
	仕事のペース、活動の変化があった	3（2）	0（0）	0（0）	0（0）	1（1）	0（0）	0（0）	0（0）				
4　役割・地位の変化等	退職を強要された	19（5）	2（0）	5（0）	2（0）	34（20）	2（1）	9（8）	1（1）				
	配置転換があった	63（23）	9（1）	6（0）	2（0）	69（29）	7（1）	9（1）	1（0）				
	転勤した	21（3）	9（0）	5（1）	3（0）	13（2）	4（0）	2（0）	1（0）				
	単独で担当していた業務を1人で担当するようになった	12（5）	2（0）	4（1）	2（0）	4（2）	1（0）	3（1）	1（0）				
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	11（4）	1（0）	3（1）	0（0）	11（5）	1（0）	2（1）	0（0）				
	自分の昇格・昇進があった	4（1）	1（0）	0（0）	0（0）	7（2）	2（0）	2（1）	0（0）				
	役下が減った	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	2（0）	0（0）	0（0）	0（0）				
	早期退職制度の対象となった	1（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）				
	非正規社員である自分の契約満了が迫った	2（0）	0（0）	0（0）	0（0）	6（2）	0（0）	0（0）	0（0）				
5　パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた　注2	100（82）	15（2）	99（43）	10（2）	242（113）	18（0）	125（58）	12（0）				
6　対人関係	同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた　注3	128（80）	4（1）	71（45）	2（0）	126（88）	3（0）	61（40）	1（0）				
	上司とのトラブルがあった	388（211）	20（5）	14（2）	3（0）	451（254）	27（5）	17（3）	5（0）				
	同僚とのトラブルがあった	89（57）	1（0）	7（6）	1（0）	118（73）	5（2）	6（3）	1（0）				
	部下とのトラブルがあった	16（7）	1（0）	2（1）	0（0）	15（6）	1（0）	1（1）	0（0）				
	理解してくれていた人の異動があった	2（0）	0（0）	0（0）	0（0）	2（0）	0（0）	1（0）	0（0）				
	上司が変わった	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	1（0）	0（0）	0（0）	0（0）				
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1（1）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）				
7　セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	90（85）	0（0）	44（41）	0（0）	97（94）	0（0）	60（57）	0（0）				
8　特別な出来事　注4		54（23）	6（0）	54（23）	6（0）	63（27）	9（1）	63（27）	9（1）				
9　その他　注5		134（57）	12（2）	0（0）	0（0）	104（54）	10（4）	0（0）	0（0）				
合計		1906（887）	179（17）	608（256）	81（4）	1953（985）	167（20）	629（277）	79（4）				

注　1　「具体的な出来事」は、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表1による（令和2年9月30日付け基発0930第4号による改正後のもの）。
　　2　「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は、令和2年6月30日付け基発0630第1号により新設に追加された項目である。
　　3　「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」は、令和2年6月30日付け基発0630第1号により修正された項目で、令和2年度においては改正前の認定基準における具体的な出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」で評価した件数も含むものである。
　　4　「特別な出来事」は、心理的負荷が強度のものの件数である。
　　5　「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。
　　6　自殺は、未遂を含む件数である。
　　7　（　）内は女性の件数で、内数である。

26

令和3年度　精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事上位の名称と件数　※()内は令和2年度

1. 上司とのトラブル：451（388）
2. パワハラ：242（180）
3. 仕事の大きな変化：183（190）　★コロナ
4. 暴行、酷いいじめや嫌がらせ：126（128）
5. 悲惨な事故や災害の体験：100（120）
6. 同僚とのトラブル：118（89）
7. セクハラ：97（90）
8. 重度なケガや病気：89（127）　★コロナ

職場のハラスメント問題について知る

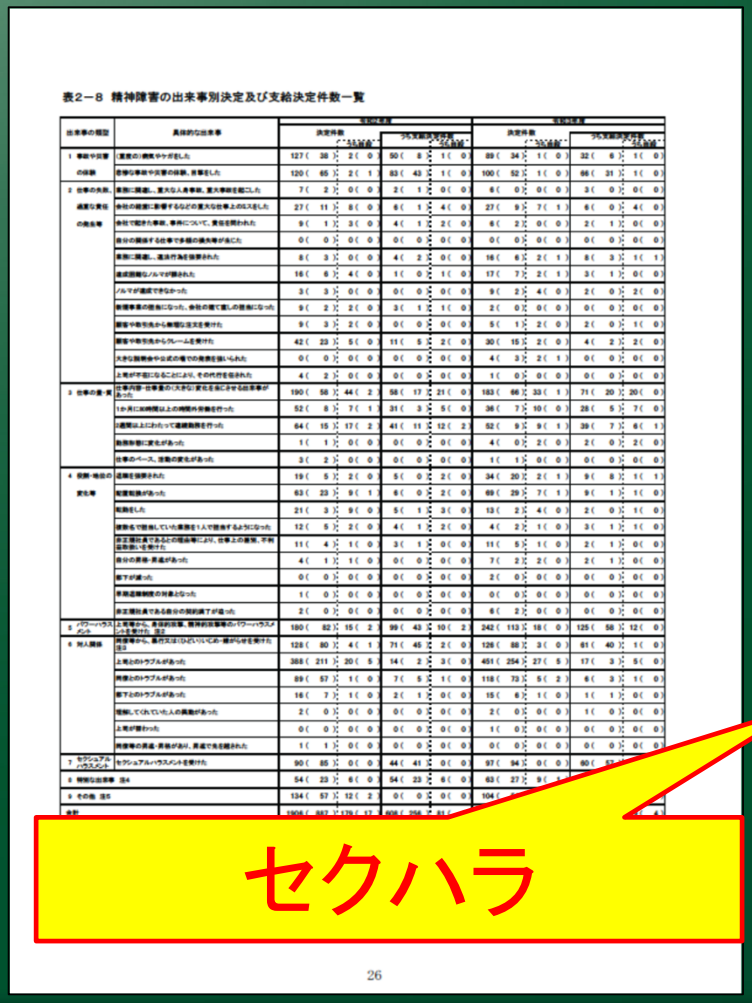


表2－8 精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の類型	具体的な出来事	令和3年度 決定件数	令和3年度 うち支給決定件数	令和2年度 決定件数	令和2年度 うち支給決定件数
1 事故や災害の体験	1 重度の病気やケガをした	127（38）：2（0）	50（8）：1（0）	89（34）：1（0）	32（6）：1（0）
	2 仕事中や災害の目撃、救護をした	120（65）：2（1）	83（43）：1（0）	100（52）：1（0）	66（31）：1（0）
2 仕事の失敗、過度な責任の発生等	3 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	7（2）：0（0）	2（1）：0（0）	6（0）：0（0）	3（0）：0（0）
	4 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	27（11）：8（0）	6（1）：4（0）	27（9）：7（1）	6（0）：4（0）
	5 仕方で処分た事故、事件について、責任を問われた	9（1）：3（0）	4（1）：2（0）	6（2）：0（0）	2（1）：0（0）
	6 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）
	7 業務に関連し、違法行為を強要された	8（3）：0（0）	4（2）：0（0）	16（6）：2（1）	8（3）：1（1）
	8 達成困難なノルマが課された	16（6）：4（0）	1（0）：1（0）	17（7）：2（1）	3（1）：0（0）
	9 ノルマが達成できなかった	3（3）：0（0）	0（0）：0（0）	9（2）：4（0）	2（0）：2（0）
	10 職場事情の変化になった、会社の建て直しの変化になった	9（2）：2（0）	3（1）：1（0）	2（0）：0（0）	0（0）：0（0）
	11 顧客や取引先から無理な注文を受けた	9（3）：2（0）	0（0）：0（0）	5（1）：2（0）	2（0）：1（0）
	12 顧客や取引先からクレームを受けた	42（23）：5（0）	11（5）：2（0）	30（15）：2（0）	4（2）：2（0）
	13 大から別無仕や公式の場での発表を強いられた	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）	4（3）：2（1）	0（0）：0（0）
	14 上司がそ対になることにより、その代行を命ぜられた	4（2）：0（0）	0（0）：0（0）	1（0）：0（0）	0（0）：0（0）
3 仕事の量・質	15 仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった	190（58）：44（2）	58（17）：21（0）	183（66）：33（1）	71（20）：20（0）
	16 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	52（8）：7（1）	31（3）：5（0）	36（7）：10（0）	28（5）：7（0）
	17 連続1か月にわたって連続勤務を行った	64（15）：17（2）	41（11）：12（2）	52（9）：9（1）	39（7）：6（1）
	18 勤務形態に変化があった	1（1）：0（0）	0（0）：0（0）	4（0）：2（0）	2（0）：2（0）
	19 仕事のペース、活動の変化があった	3（2）：0（0）	0（0）：0（0）	1（1）：0（0）	0（0）：0（0）
4 役割・地位の変化等	20 退職を強要された	19（5）：2（0）	5（0）：2（0）	34（20）：2（1）	9（8）：1（1）
	21 配置転換があった	63（23）：9（1）	6（0）：2（0）	69（29）：7（1）	9（1）：1（0）
	22 転勤をした	21（3）：9（0）	5（1）：3（0）	13（2）：4（0）	2（0）：1（0）
	23 単独で従事していた業務を1人で担当するようになった	12（5）：2（0）	4（1）：2（0）	4（2）：1（0）	3（1）：1（0）
	24 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	11（4）：1（0）	3（1）：0（0）	11（5）：1（0）	2（1）：0（0）
	25 自分の昇格・昇進があった	4（1）：1（0）	0（0）：0（0）	7（2）：2（0）	2（1）：0（0）
	26 部下が減った	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）	2（0）：0（0）	0（0）：0（0）
	27 早期退職制度の対象となった	1（0）：0（0）	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）
	28 非正規社員である自分の契約満了が迫った	2（0）：0（0）	0（0）：0（0）	6（2）：0（0）	0（0）：0（0）
5 パワーハラスメント	29 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた 注2	100（82）：15（2）	99（43）：10（2）	242（113）：18（0）	125（58）：12（0）
6 対人関係	30 同僚等から、悪口又はひどいいじわる・嫌がらせを受けた 注3	128（80）：4（1）	71（45）：2（0）	126（88）：3（0）	61（40）：1（0）
	31 上司とのトラブルがあった	388（211）：20（5）	14（2）：3（0）	451（254）：27（5）	17（3）：5（0）
	32 同僚とのトラブルがあった	89（57）：1（0）	7（6）：1（0）	118（73）：5（2）	6（3）：1（0）
	33 部下とのトラブルがあった	16（7）：1（0）	2（1）：0（0）	15（6）：1（0）	1（1）：0（0）
	34 相談してくれていた人の異動があった	2（0）：0（0）	0（0）：0（0）	2（0）：0（0）	1（0）：0（0）
	35 上司が替わった	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）	1（0）：0（0）	0（0）：0（0）
	36 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1（1）：0（0）	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）	0（0）：0（0）
7 セクシュアルハラスメント	37 セクシュアルハラスメントを受けた	90（85）：0（0）	44（41）：0（0）	97（94）：0（0）	60（52）：[illegible]
8 特別な出来事 注4		54（23）：6（0）	54（23）：6（0）	63（27）：9（1）	[illegible]
9 その他 注5		134（57）：12（2）	0（0）：0（0）	104（[illegible]）：[illegible]	[illegible]
合計		1906（887）：179（17）	608（256）：81（[illegible]）	[illegible]	[illegible]

26

パワハラ

令和3年度 精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事上位5名称と件数 ※()内は令和2年度

1. 上司とのトラブル：451（388）
2. パワハラ：242（180）
3. 仕事の大きな変化：183（190） ★コロナ
4. 暴行、酷いいじめや嫌がらせ：126（128）
5. 悲惨な事故や災害の体験：100（120）
6. 同僚とのトラブル：118（89）
7. セクハラ：97（90）
8. 重度なケガや病気：89（127） ★コロナ

セクハラ

メンタルヘルス不調の原因上位

若者雇用促進法が求める職場のハラスメント対策について知る

求人不受理の対象となる規定【具体的な対象条項】

1．過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、以下の規定を対象としています。

- 強制労働の禁止
  （労働基準法第5条）
- 賃金関係（最低賃金、割増賃金等）
  （労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項）
- 労働時間
  （労働基準法第32条）
- 休憩、休日、有給休暇
  （労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項）

2．仕事と育児等の両立等に関する規定

仕事と育児等の両立等を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

- 出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
  （男女雇用機会均等法第9条第１項、第２項及び第３項、第11条の２第１項）
- 妊娠中、出産後の健康管理措置
  （男女雇用機会均等法第12条、第13条第１項）
- 育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等
  （育児・介護休業法第6条第１項、第10条、第12条第１項、第16条、第16条の3第１項、第16条の4、第16条の6第１項、第16条の7、第16条の 10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第２項、第52条の5第２項）
- 所定外労働等の制限
  （育児・介護休業法第16条の8第１項、第16条の9第１項、第17条第１項、第18条第１項、第19条第１項、第20条第１項、第23条第１項、第２項及び第３項、第26条）
- 妊産婦の坑内業務の制限等
  （労働基準法64条の2第1号、第64条の3第１項、第65条、第66条、第67条第２項）
- 男女同一賃金の原則
  （労働基準法第4条）
- 性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
  （男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第１項）

3．その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働者の募集及び求人の申込み並びに労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

- 労働条件の明示
  （労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）、第2項及び第3項）
- 年少者に関する労働基準
  （労働基準法第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条）

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。
※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。
※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

4

求人不受理の対象となる規定（具体的な対象事項）

職場のハラスメントと関係がある規定

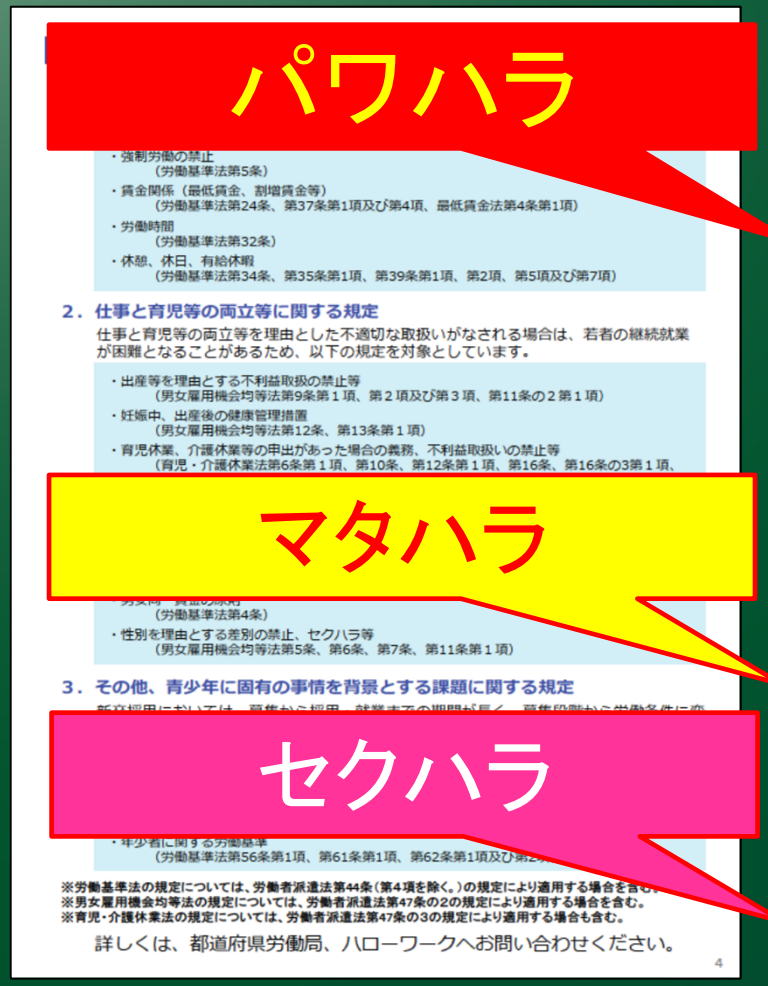
1．過重労働の制限などに対する規定

- ●強制労働の禁止
- ●労働時間
- ●休憩・休日・有給休暇

2．仕事と育児等の両立等に関する規定

- ●出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
- ●妊娠中、出産後の健康管理措置
- ●育児休業・介護休業の、申出があった場合の義務、不利益取扱の禁止等
- ●所定外労働時間等の制限
- ●性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等

若者雇用促進法が求める職場のハラスメント対策について知る



・強制労働の禁止
（労働基準法第5条）
・賃金関係（最低賃金、割増賃金等）
（労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項）
・労働時間
（労働基準法第32条）
・休憩、休日、有給休暇
（労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項）

2．仕事と育児等の両立等に関する規定

仕事と育児等の両立等を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

・出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
（男女雇用機会均等法第9条第１項、第２項及び第３項、第11条の２第１項）
・妊娠中、出産後の健康管理措置
（男女雇用機会均等法第12条、第13条第１項）
・育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等
（育児・介護休業法第6条第１項、第10条、第12条第１項、第16条、第16条の3第１項、

（労働基準法第4条）
・性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
（男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第１項）

3．その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

・年少者に関する労働基準
（労働基準法第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。
※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。
※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

4

パワハラ

マタハラ

セクハラ

求人不受理の対象となる規定（具体的な対象事項）

職場のハラスメントと関係がある規定

1．過重労働の制限などに対する規定

- ●強制労働の禁止
- ●労働時間
- ●休憩・休日・有給休暇

2．仕事と育児等の両立等に関する規定

- ●出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
- ●妊娠中、出産後の健康管理措置
- ●育児休業・介護休業の、申出があった場合の義務、不利益取扱の禁止等
- ●所定外労働時間等の制限
- ●性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等

労働施策総合推進法を知る

働き方改革関連法の「基」となる法令

【労働施策総合推進法】 時代が求める労働制度の実現

●労働時間の短縮等の労働環境の整備

★職場のハラスメント対策及び多様性を受入る環境整備

●雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及及び雇用・就業形態の改善

●多様な人材の活躍促進

●育児・介護又は治療と仕事の両立支援

●人的資本の質の向上と職業能力評価の充実

インターンシップ等
高校生対象教育

●転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実

●働き方改革の円滑な実施に向けた取組

●商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化

●労働条件の改善に向けた生産性の向上支援

●学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令に関する教育の推進

労働施策総合推進法が定める職場のハラスメント対策における労使双方の責務を知る

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、**事業主・労働者の責務として法律上明確化**されました。

【事業主の責務】

- **職場におけるパワーハラスメント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こと
- 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

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※　取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）**。

◆　**事業主の方針等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

◆　**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、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆　**職場におけるパワーハラスメントに係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 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）

⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）

⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1　事実確認ができた場合　注2　事実確認ができなかった場合も同様

◆　**そのほか併せて講ずべき措置**

⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること　　注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。

⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての**相談を行ったこと**や**雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする**解雇その他**不利益な取扱いをすることが、法律上禁止**されました。

＜事業主の責務＞

- ❒職場のハラスメントを禁止することとハラスメント問題に対する労働者の関心と理解を深める
- ❒ビジネスマナーやビジネスコミュニケーションの教育訓練を行う
- ❒経営者や経営幹部がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、ビジネスマナーやビジネスコミュニケーションを発揮する

＜労働者の責務＞

- ❒ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、ビジネスマナーやビジネスコミュニケーションを発揮する
- ❒事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力する

学卒新人の働きやすい風土の実現に重要な『職場のハラスメント対策』の状況を確認する方法を知ろう

■青少年雇用情報は、キャリアセンター、又は、ハローワークを通じて確認する

※青少年雇用情報シート　2職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

①研修の有無及びその内容にハラスメントに関する研修の記載がある会社は◎

記載が無い場合には、キャリセンやハロワに問い合わせをして頂き、確認します。

■企業公式HPを通じて確認する

※厚労省は、事業主名で「ハラスメントは許しません！」のような宣言を公式HPに掲載することを具体的に講ずべき措置として指導していますので、公式HPを確認しましょう。

■企業説明会や職場見学会、インターンシップ、OBOG訪問を通じて確認する

※厚労省は、『相談窓口の設置』『教育訓練の実施』『原因や背景となる要因の解消』を具体的に講ずべき措置として指導していますので、これらについて会場等質問やアンケートなどを通じて質問、確認をしましょう。

■学生を対象とした案内等を通じて確認する

※厚労省は、就活生に対して、オワハラやセクハラを中心としたハラスメントの一切をしない主旨の誓約文等の提示や学生と接する際のルール等の提示を指導していますので、送付物などに同封や記載があるかを確認しましょう。

『就活虎の穴2023』

働きやすい風土　労働施策総合推進法
職場のハラスメント対策の義務

～質疑応答、意見交換～

今後、就活に必須の人生設計メソッド、等の公開講座を計画中

『就活虎の穴2023』

働きやすい風土　労働施策総合推進法
職場のハラスメント対策の義務

～就活の全体像・ダイバーシティの重要性～

今後、就活に必須の人生設計メソッド、等の公開講座を計画中

就活の全体像

リクナビ就活準備ガイド https://job.rikunabi.com/contents/howto/10144/

【一般フロー】

1. 卒業年度前々年6月：就活準備期間
   自己分析／業界研究／OBOG訪問／インターンシップ
   エントリーシートの準備／面接試験の準備
2. 卒業年度前年3月：企業説明会開始
3. 卒業年度前年6月：選考開始、順次内々定
4. 卒業年度前年9月：内定（10月1日、内定式）

就活の全体像

新入社員研修用ライフデザインシート
ご希望者にプレゼントします！

【自己分析＝ライフデザイン】

1. 自分が大切にしたい【ヒト】【コト】【モノ】【場所】などを可視化する＝価値観の把握
2. 自分が大切にしたい【ヒト】【コト】【モノ】【場所】などを大切にする内容や方法を具体的にする
3. 2. に必要な条件、特に【カネ】【時間】を試算する
4. ●歳の自分の成りたい姿、ありたい姿を5年単位で想像し、計画表として作成する
5. 4. の実現に有効な業種や仕事を調査・研究する

就活の全体像

新入社員研修用ライフデザインシート
ご希望者にプレゼントします！

【自己分析＝ライフデザイン】

1. 自分が大切にしたい【ヒト】【コト】【モノ】【場所】などを可視化する＝価値観の把握

すべての人が
自分の価値観を大切にして＝個々の尊重＝多様性の受容
生きる為に働くことができる＝人事労務管理の構築・運用

この取組を【ダイバーシティ・マネジメント】と言います。

学卒新人が働きやすい企業とは
ダイバーシティ・マネジメントを推進している企業です！