
ハラスメントの予防と対策

～セクハラ、パワハラ、マタハラについての予防と対策～



Ito HR Institute

社会保険労務士法人伊藤人事労務研究所

目次

P.2・・・本講義の目的

ハラスメントの現状と対策の必要性

P.4・・・ハラスメントとは

P.5・・・ハラスメント相談の現状

P.6・・・ハラスメント対策の必要性 ①

P.7・・・ハラスメント対策の必要性 ②

P.8・・・ハラスメント対策の必要性 ③

セクシャルハラスメント

P.10・・・セクシャルハラスメント ①

P.11・・・セクシャルハラスメント ②

P.12・・・セクシャルハラスメント ③

P.13・・・セクシャルハラスメント ④

P.14・・・セクシャルハラスメント ⑤

妊娠・出産等に関するハラスメント(マタニティハラスメント)

P.16・・・妊娠・出産等に関するハラスメント ①

P.17・・・妊娠・出産等に関するハラスメント ②

P.18・・・妊娠・出産等に関するハラスメント ③

P.19・・・妊娠・出産等に関するハラスメント ④

P.20・・・妊娠・出産等に関するハラスメント ⑤

パワーハラスメント

P.22・・・パワーハラスメント ①

P.23・・・パワーハラスメント ②

P.24・・・パワーハラスメント ③

P.25・・・パワーハラスメント ④

P.26・・・パワーハラスメント ⑤

P.27・・・パワーハラスメント ⑥

P.28・・・パワーハラスメント ⑦

P.29・・・パワーハラスメント ⑧

ハラスメントへの対応

P.31・・・ハラスメントに対する事業主及び労働者の責務

P.32・・・事業主が雇用管理上講ずべき措置①

P.33・・・事業主が雇用管理上講ずべき措置②

P.34・・・事業主が雇用管理上講ずべき措置③

P.35・・・事業主が雇用管理上講ずべき措置④

P.36・・・ハラスメントが発生した場合の相談対応の流れ(例)

P.37・・・ハラスメントが起きてしまったら

【参考資料】

P.39・・・裁判におけるパワーハラスメント事例 ①

P.40・・・裁判におけるパワーハラスメント事例 ②

P.41・・・裁判におけるパワーハラスメント事例 ③

P.42・・・裁判におけるパワーハラスメント事例 ④

本講義の目的

- ハラスメントとは何かを知る
- 行為者の責任と、企業に求められるもの(企業の責任)を理解する
- ハラスメントをなくす(防止する)ためには、どうすればよいかを学ぶ
- ハラスメントが起きた際の対応について学ぶ

ハラスメントの現状と対策の必要性

ハラスメントとは

- ハラスメントとは、「他者に肉体的、精神的な苦痛や困惑、不快感などを与えること(嫌がらせ)」です。直接的な加害者だけでなく、その状況を放置することで企業の責任も問われる現代型コンプライアンスの重要事項の一つです。

【企業に防止措置を講ずることが求められるもの】

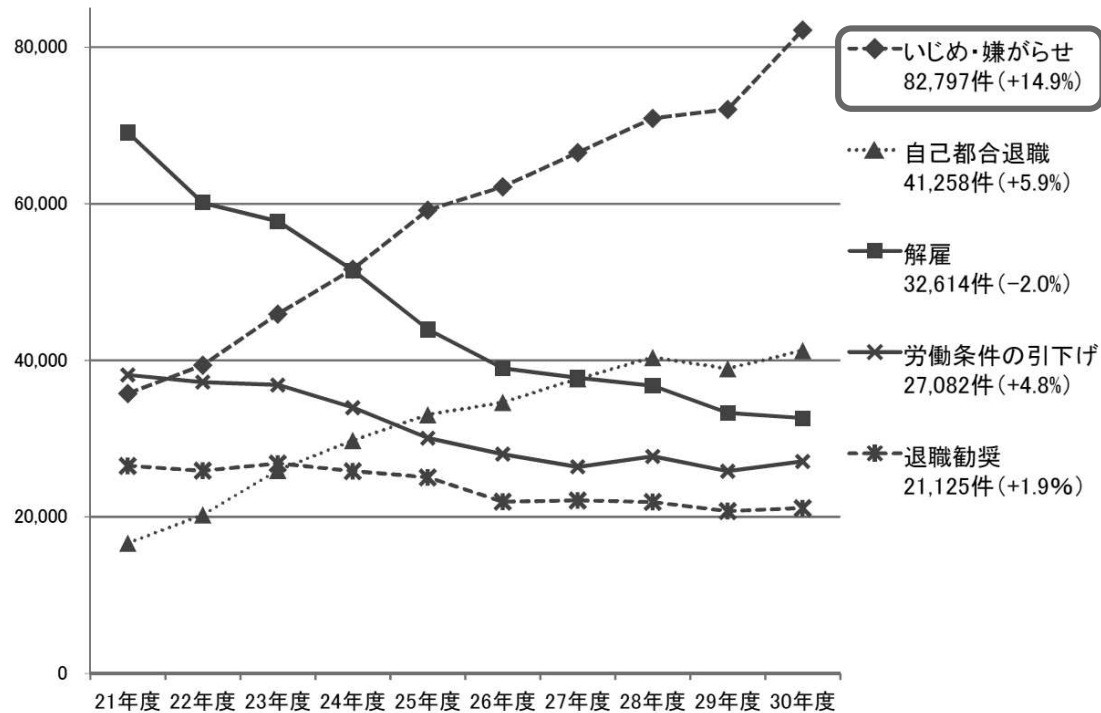
- ① セクシャルハラスメント
- ② 妊娠・出産、育児・介護に関するハラスメント
(マタニティハラスメント)
- ③ パワーハラスメント

※2020年6月1日以降防止措置が義務化(中小企業は2022年4月1日より)

ハラスメント相談の現状

▶ 都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加

相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が7年連続トップ



(出典：厚生労働省)

ハラスメント対策の必要性 ①

1. 企業業績に影響するリスク

➤ 被害を受けた社員に与える影響

- ① 士気の低下／能力発揮への支障
- ② 心の健康の悪化（メンタル不全）⇒ 休職・離職
- ③ 望まない離職

➤ 会社にも与える影響

- ① 職場の雰囲気悪化／周囲の社員の士気が低下／人材の流出
- ② 解決までに時間・労力に大きなロス
- ③ 被害を受けた社員の職場復帰のサポートコスト
- ④ 加害者及び企業の法的な責任



人手不足・生産性の低下・コスト増
企業業績に直結するリスク！！

ハラスメント対策の必要性 ②

2. ハラスメント発生に伴う法的リスク

➤ 加害者(民事・刑事)

- ・ 不法行為責任 → 被害者の身体や精神の自由、名誉、プライバシーなど人格権を侵害したものであるとして、損害賠償責任を負う。
- ・ 傷害罪、暴行罪、脅迫罪、名誉毀損罪、侮辱罪、強要罪 等

➤ 会社

- ・ 不法行為責任 → 被用者である社員が「職務の執行につき」第三者に損害を与えた場合には、会社も「使用者責任」として、加害者である社員とともに損害賠償責任を負う。
- ・ 債務不履行責任 → 社員の労働環境を調整し、快適な職場環境を提供する義務。
この義務の履行を会社が怠って社員が損害を受けた場合、これを賠償する責任を負う。

※ その他、加害者となった社員は、就業規則により懲戒処分の対象になり得る。

ハラスメント対策の必要性 ③

3. CS(顧客満足度)の低下リスク

業績向上にはCS(顧客満足)の向上が欠かせない、CSは、顧客と接する従業員のES(従業員満足)から生まれるとした考え方。

