

ホットスタッフグループ ハラスメント防止ガイドライン

第1章 総 則

1 ハラスメント防止に関する当社の方針

ホットスタッフグループ及びグループ各社（以下、「当社」とする）としてハラスメント行為を許さない旨を宣言することにより、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化するとともに、本ガイドラインにおいてどのような内容について定めているのかを明らかにしています。

2 本ガイドラインの対象

本ガイドラインにおいて対象となる言動が、当社で働く全ての従業員に対するものだけでなく、当社の従業員でなくとも、就職活動やインターンシップを行っている者、取引先の従業員等、当社と一定の関係にある者に対する言動も含まれることを明らかにしています。

例えば、採用面接における求職者に対する言動や、取引先の従業員に対する言動であっても本ガイドラインの対象となり得ます。

3 「職場」の定義

本ガイドラインにおいて対象となる言動は、「職場における言動」に限られますが、「職場」には、従業員が通常就業している場所だけでなく、労働者派遣先、出張先や参加が強制されている宴会等、実質的に勤務の延長と考えられる場面も含まれます。

これに対して、業務とは無関係の私的な宴会等については本ガイドラインにおける「職場」には当たりません。

なお、当社において就職活動を行う求職者については、「職場」において就業しているわけではありませんが、採用活動に関連してなされた言動は、「職場」における言動と同視されます。

4 ハラスメント防止のために講ずる措置

ハラスメント行為者に対する処分の内容は、別途、就業規則において定めるものとしていきますので、具体的な処分内容については、就業規則をご参照ください。

当社は、万が一、ハラスメントが発生した場合に備えて、次のハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」といいます。）を設置しています。

<相談窓口>

21世紀職業財団 URL : <https://www.jiwe-soudan.jp/3162cmUK>

1. 上記URLまたはホットスタッフグループホームページ内「ハラスメント対策について」よりご相談ください。
2. 電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。ま

た、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業境が悪化するおそれがある場合やハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

3. 相談は公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますのでご安心ください。
4. 相談窓口では、ハラスメントが現実生じていることが確認できないからといって、ハラスメントに関する相談や苦情の申出を拒否する等の対応をすることはできません。したがって、ハラスメントに当たるかどうかの判断に迷った場合であっても、まずは相談窓口で相談を試みることをおすすめします。
5. 相談窓口で相談・苦情の申出をした場合に、必ず行為者に対する聴き取り等の調査が行われるわけではなく、相談内容等を検討した結果、ハラスメントに該当しないことが明らかであると判断された場合には調査等を実施しない場合があります。

6 ハラスメントが発生した場合等の対応方針

- (1) ハラスメントの内容等によっては、ハラスメントを受けた本人が自ら相談窓口等に相談・苦情の申出をすることが困難な場合があります。

このような場合には、他の従業員からの報告がなければハラスメントの存在が発覚しないケースが多いため、当社では、従業員（ただし、ハラスメントを受けた本人は除きます。）が職場においてハラスメント又はハラスメントと疑われる行為が行われていることを知った場合、速やかに相談窓口、もしくは、当該従業員の所属長に対して報告しなければならないこととしています。

- (2) ハラスメントが発生した場合、調査等を実施するか否かを判断し、実際に調査等を実施するのは所属長であり、相談窓口には、これらの事項を判断する裁量はありません。そのため、相談窓口は、ハラスメントに関する相談・苦情申出・報告を受けた場合、速やかに所属長に報告し、判断を仰がなければならないこととしています。

- (3) 所属長は、ハラスメントに関する相談・報告を受けた場合、相談者・行為者のみならず、ハラスメントとされた行為を目撃した従業員等から事実関係の聴取、関係資料の提出を求めることができます。

この場合、相談者のプライバシーに配慮しなければならないのは当然ですが、行為者のプライバシーにも配慮する必要があります。特に、調査開始時点では、一方当事者の言い分のみに基づいて事実関係の聴取等を行わざるを得ない場合が多く、結果的にハラスメントと疑われるような行為が確認できなかったにもかかわらず、調査が行われたことによって、行為者とされた従業員が他の従業員からハラスメントの加害者であるとの風評被害を受ける場合もあり得るため注意が必要です。

- (4) 所属長は、事案の性質に応じて、調査委員会を設置し、委員に調査を行わせるこ

ともできます。例えば、ハラスメントが部署ぐるみで行われていた場合等、関係者や関係資料が多く、所属長等が自ら調査を行うことが困難な場合等に調査委員会を設置することが考えられます。

- (5) 当社の従業員は、相談者・行為者・目撃者等、どのような立場であっても、ハラスメントが発生したと疑われる場合に行う調査に協力しなければなりません。

調査の結果、ハラスメントの事実が確認された場合、当社は、行為者に対して就業規則に基づき、懲戒処分を含む適切な処分を行います。

また、被害者が安心して就業することができるよう、被害者と行為者を引き離すための配置転換や、行為者による謝罪の場を設けるなどの措置を講じます。なお、配置転換等を行う場合であっても、被害者が希望しない配置転換を命じられる等、被害者に不利益な取扱いをすることはありません。

- (6) ハラスメントの事実が確認された場合、当社は、ハラスメントが発生した原因・背景についての調査を改めて実施します。また、今後、同様の事態が生じないようにハラスメントを行った場合の処分方針を周知するとともに、必要な教育を実施します。なお、結果的に、ハラスメントの事実が確認できなかった場合であっても同様の措置を講じる場合があります。

- (7) 当社は、ハラスメントに関する相談をしたことや事実関係の確認・調査に協力したことをもって、当該従業員等に対して、不利益な取扱いをすることはありません。

第2章 パワーハラスメント

- 1 本章は、パワーハラスメントに関する定めです。なお、相談体制の整備やハラスメント発生時の対応については、第1章をご参照ください。

2 パワーハラスメントの定義

法律上、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」と定められています。

本ガイドラインにおいても法律上の定義と概ね同一の定義をしていますが、パワーハラスメントの被害者の範囲については、当社が雇用する従業員のみならず、就職活動やインターンシップを行っている者、取引先の従業員等、当社と一定の関係にある者も含む趣旨で「従業員等」と定義されています。

3 ①「優越的な関係を背景とした」言動

当社の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける従業員が当該言動をする従業員に対して、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をいい、例えば、以下のようなものが含まれます。

- (1) 職務上の地位が上位の者による言動

例) 部長Aの一般従業員Bに対する言動

このような上司の部下に対する言動は、パワーハラスメントの類型として最も一般的なものです。

- (2) 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が困難であるもの

例) 部署内において課長Aしか行うことができない業務がある場合に、Aから、その上司である部長Bや同僚である課長Cに対する言動

役職が同じでも、役職上は部下であったとしても、業務上必要な知識等をその従業員しか持っていない場合には、他の従業員は当該従業員に従わざるを得ない状況が生じることがあります。そのため、このような状況を利用して行う言動についてもパワーハラスメントの対象となります。

なお、上記事例において、Aが部下である一般従業員Dに対して行う言動は、上記(1)（職務上の地位が上位の者による言動）と整理されます。

- (3) 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

例) 部長Aに対して、その部署の課長や一般従業員が全員で行う言動

役職上は同じ又は下位の者であっても、集団で行われた場合には、役職が上の者であっても抵抗することが困難な場合があるため、このような場合もパワーハラスメントの対象となり得ます。

4 ②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動

社会通念に照らして、当該言動が明らかに業務上必要ない、又はその態様が相当でないものをいい、例えば、以下のようなものが含まれます。

- (1) 業務上明らかに必要のない言動
- (2) 業務の目的を大きく逸脱した言動
- (3) 業務を遂行するための手段として不適切な言動
- (4) 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」といえるか否かの判断に当たっては、当該言動の目的、当該言動を受けた従業員等の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯、状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、従業員等の属性や心身の状況、行為者との関係性等を総合的に考慮する必要があります。

また、当該言動を受けた従業員等の行動が問題となる場合には、その内容・程度を考慮するとともに、これに対する指導として相当といえるかといった点も重要な要素となります。

5 ③「労働者の就業環境が害される」

当該言動によって従業員が身体的又は精神的苦痛を受けて、能力の発揮に悪影響が生じる等、業務遂行上の支障が生じることをいいます。

この判断は、当該従業員等がどのように感じたかという基準で行われるものではなく、あくまで「平均的な労働者の感じ方」を基準として行います。すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合、社会一般の労働者が、就業する上で業務遂行上の支障が生じたと感じるような言動といえるかどうかを基準となります。

なお、パワーハラスメントに関する厚生労働省の告示2(6)では、「労働者の就業環境が害される」について、「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」と定義されています。

もっとも、「当該言動により業務遂行上の支障が生じたが、看過できない程度ではない」という判断は困難であり、恣意的な判断につながりかねません。そもそも②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」という要件を充足する限り、当該言動に業務上の必要性・合理性がないことは担保されているため、あえて「労働者の就業環境が害される」という要件により、さらに対象を限定する必要はありません。

また、パワーハラスメントの内容にも、不法行為(民法第709条)の対象となる違法性の高いものから、不法行為には当たらないが職場における言動としては不適切と考えられるものまでグラデーションがあり、不法行為に当たらない言動であればパワーハラスメントに該当しないと考えることは妥当ではありません。

したがって、本ガイドラインにおいては、パワーハラスメントに該当するかの基準として、「平均的な労働者の感じ方」を基準として、業務遂行上の支障が生じる程度の言動であれば足りることとしています。

6 パワーハラスメントの具体例

パワーハラスメントに該当する行為の具体例は次に掲げるとおりです。なお、いずれも優越的な関係を背景として行われたものであることを前提としています。

(1) 暴行・傷害等の身体的な攻撃を加える行為

① 該当すると考えられる例

- ・殴打、足蹴りを行うこと
- ・相手に物を投げつけること

② 該当しないと考えられる例

- ・誤ってぶつかること

③ 考え方

相手の身体に対して有形力を行使する行為は、それが故意で行われたものであれば暴行・傷害に該当するものであり、仮に業務上の目的を達成するために行われたものであっても、正当化されるものではありません。

(2) 脅迫・名誉毀損・侮辱等の精神的な攻撃を加える行為

① 該当すると考えられる例

- ・人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含みます。）
- ・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し行うこと
- ・他の従業員の面前において大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと
- ・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従業員宛に送信すること

② 該当しないと考えられる例

- ・遅刻等、社会的ルールを欠いた言動が見られた場合に、再三注意をしてもそれが改善されない従業員に対して一定程度強く注意をすること
- ・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従業員に対して、一定程度強く注意をすること

③ 考え方

従業員に問題行動がある場合等には、合理的な範囲で叱責を伴う注意や指導を行ったとしても、直ちにパワーハラスメントに当たるものではありません。

ただし、注意や指導が必要以上に長時間にわたる場合や、相手を罵倒するような内容である場合には、業務上の必要性を超えるものと判断されます。

また、相手の人格や性的指向等、業務とは無関係の事柄に言及することは、たとえ従業員に問題行為があったとしても、そのような言動をすることに業務上の必要性は認められず、正当化されることはありません。

(3) 隔離・仲間外し・無視等の人間関係から切り離す行為

① 該当すると考えられる例

- ・自身の意に沿わない従業員に対して、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こと
- ・一人の従業員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること

② 該当しないと考えられる例

- ・新規に採用した従業員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こと
- ・懲戒規定に基づき処分を受けた従業員に対して、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こと

③ 考え方

特定の従業員についてのみ別室で研修等を行わせることも、業務上の必要性があればパワーハラスメントには当たりません。これに対して、特定の従業員に対して集団で無視をするような行為については、どのような理由に基づくものであっても、業務上の必要性が認められることはありません。

(4) 業務上明らかに必要のない事項や遂行不可能な事項を強制する等の過大な要求行為

① 該当すると考えられる例

- ・長時間にわたり肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での業務に直接関係のない作業を命ずること
- ・新卒採用者に対して、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て厳しく叱責すること
- ・従業員に対して、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こと

② 該当しないと考えられる例

- ・従業員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こと
- ・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一定程度多い業務の処理を任せること

③ 考え方

現状よりもレベルの高い業務を任せたり、業務量を増やしたとしても、その程度が相当なものであり、業務上の必要性が認められる場合はパワーハラスメントには該当しません。

これに対し、達成することが客観的に不可能と思われる業務目標を課した上で、達成できないことを叱責するような場合には、単に叱責するために目標を課しているに過ぎず、業務上必要があるとはいえません。

(5) 業務上の合理性なく能力・経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じ、又は仕事を与えない等の過小な要求行為

① 該当すると考えられる例

- ・管理職である従業員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること
- ・気に入らない従業員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと

② 該当しないと考えられる例

- ・従業員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること

③ 考え方

誰でも遂行可能な業務であっても、誰かが行わなければならないものであるため、そのような業務を行うよう命じたとしても、直ちにパワーハラスメントに該当するわけではありません。ただし、それが当該従業員を退職させるため、嫌がらせのため等の不当な目的で行われる場合には、パワーハラスメントに該当します。

なお、従業員の役職や能力等を考慮して、当該従業員に誰でも遂行可能な簡単な業務を行わせる必要がないにもかかわらず、あえて当該業務を命じる場合には、合理的な理由のない限り、上記のような不当な目的に基づくものであることが推認されます。

(6) 私的なことに過度に立ち入る等の個の侵害行為

① 該当すると考えられる例

- ・従業員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こと

- ・従業員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該従業員の詳細を得ずに他の従業員に暴露すること

② 該当しないと考えられる例

- ・従業員への配慮を目的として、従業員の家族の状況等についてヒアリングを行うこと
- ・従業員の詳細を得て、当該従業員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと

③ 考え方

従業員の職場外での行動や家族関係、性的指向や病歴等の情報については、基本的に業務とは無関係の情報であり、これらの情報を当該従業員の承諾なく収集したり、他の従業員に暴露することはパワーハラスメントに該当します。

会社として当該従業員に配慮する必要がある等、合理的な理由がある場合に、当該従業員の承諾を得て、必要な範囲でこれらの情報を収集したり、他の従業員に伝達する場合にはパワーハラスメントには該当しませんが、このような場合であっても、当該従業員の承諾が真意に基づくものであるといえるか等、慎重な対応が必要です。

第3章 セクシュアルハラスメント

1 本章は、セクシュアルハラスメントに関する定めです。なお、相談体制の整備やハラスメント発生時の対応については、第1章をご参照ください。

2 セクシュアルハラスメントの定義

本ガイドラインにおいてセクシュアルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動をすることをいい、大別すると、①職場において行われる性的な言動に対する従業員等の対応により当該従業員等がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」といいます。）又は②当該性的な言動により従業員等の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」といいます。）に分けられます。

なお、本ガイドラインにおけるセクシュアルハラスメントの被害者の範囲については、パワーハラスメントと同様です。

3 「性的な言動」

性的な内容の発言や性的な行動をいいます。

「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が含まれます。

また、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が含まれます。

パワーハラスメントの場合には、同じ言動でも当該言動がなされた経緯、状況、目的等を総合的に考慮して、ハラスメントに該当するか否かを判断する必要があります。これに対して、上記のような性的な言動については、業務上の必要性がないことが明らかな場合が多く、従業員等の意に反するものである限り、当然にハラスメントとなります。

なお、従業員等が性的な言動について明示の同意をしていたとしても、行為者との関係性等から拒否することができず、真意に基づく同意ではない場合も考えられます。上記のとおり、基本的に性的な言動は業務上の必要性がないことが明らかなものである以上、従業員間において同意があったとしても、職場においてそのような言動をするべきではありません。

4 性的な言動の行為者

役員、上司、同僚だけでなく、顧客や取引先の従業員等（以下「顧客等」といいます。）による性的な言動も職場におけるセクシュアルハラスメントに当たり得ます。

そのため、顧客等から性的な言動がなされた場合にも、相談窓口への相談を行うことが可能です。

5 ①対価型セクシュアルハラスメント

職場において行われる従業員の意に反する性的な言動に対する従業員等の対応により、当該従業員が解雇、降格、減給等の不利益を受ける場合をいいます。

具体的には以下のような例が挙げられます（ただし、これらに限られるものではありません。）。

- (1) 事務所内において役員が従業員に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該従業員を解雇すること
- (2) 出張中の車内において上司が従業員の腰、胸等を触ったが、抵抗されたため、当該従業員について不利益な配置転換をすること
- (3) 営業所内において役員が日頃から従業員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、当該従業員を降格させること

6 ②環境型セクシュアルハラスメント

職場において行われる従業員等の意に反する性的な言動により当該従業員の就業環境が不快なものになり、能力の発揮に悪影響が生じる等、当該従業員等が就業する上で支障が生じることをいいます。

なお、セクシュアルハラスメントに関する厚生労働省の告示2(6)においては、単に当該従業員等が就業する上で支障が生じるだけでなく、「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」が必要であるとされています。

しかし、通常、性的な言動は業務上の必要性がないことが明らかであり、「性的な言動により従業員の就業環境が悪化した、看過できない程度のものではない」として、セクシュアルハラスメントには該当しないと判断すべきではありません。

そこで、本ガイドラインにおいては、性的な言動によって従業員の就業に支障が生じたといえれば、セクシュアルハラスメントに該当することとしています。

環境型セクシュアルハラスメントに該当する例としては、以下のものが挙げられます（ただし、これらに限られるものではありません。）。

- (1) 事務所内において上司が故意に従業員等の腰、胸等を触ったため、当該従業員等が苦痛を感じて就業意欲が低下したこと
- (2) 同僚が取引先において従業員等に係る性的な内容の情報を意図的に流布したため、当該従業員が苦痛を感じて仕事が手につかないこと
- (3) 従業員等が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該従業員等が苦痛を感じて業務に専念できないこと

第4章 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

1 本章は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについての定めです。なお、相談体制の整備やハラスメント発生時の対応については、第1章をご参照ください。

2 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの定義

本ガイドラインにおいて、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において上司又は同僚から行われる言動のうち、以下のものをいいます。なお、ハラスメントの被害者の範囲については、基本的にパワーハラスメント等と同様ですが、(2)については、あくまで制度の利用要件を満たしていることが前提とされます。

- (1) 女性従業員が妊娠・出産をしたこと、産後休業をしたこと、妊娠・出産に起因する症状によって労務提供ができないこと等に関する言動により、当該女性従業員の就業環境が害されるもの（以下「状態への嫌がらせ型」といいます。）
- (2) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「制度等の利用への嫌がらせ型」といいます。）

3 状態への嫌がらせ型

女性従業員が妊娠・出産をしたことや、産後休業をしたことに対する言動だけでなく、妊娠・出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等）によって、就業できなくなったり、労働能率が低下したことに対する言動も含まれます。

なお、次のような場合が典型例として挙げられます（ただし、これらに限られるものではありません。）。

- (1) 女性従業員が妊娠・出産したこと等により、上司が当該女性従業員に対して、以下のような不利益な取扱いを示唆すること
 - ① 業務に従事させないこと、又は専ら雑務のみに従事させること

- ② 解雇・退職勧奨をすること
 - ③ 有期雇用の従業員について契約の更新をしないこと・あらかじめ明示されていた更新回数の上限を引き下げること
 - ④ 正規雇用の従業員について非正規雇用への切り替えを強要すること
 - ⑤ 降格・不利益な配置転換を行うこと
 - ⑥ 減給又は賞与等について不利益な査定をすること
 - ⑦ 人事考課において不利益な評価をすること
 - ⑧ 派遣労働者について、当該派遣労働者の派遣を拒否し、又は派遣労働者の交代を求めること
- (2) 女性従業員が妊娠・出産したこと等により、上司や同僚が当該女性従業員に対して、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと（当該女性従業員がその意に反することを明示しているにもかかわらず、更に同様の言動を行う場合を含みます。）

4 制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度には、以下のものが含まれます。

妊娠・出産に関する制度又は措置	育児休業・介護休業に関する制度又は措置
① 産前休業	① 育児休業
② 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	② 介護休業
③ 軽易な業務への転換	③ 子の看護休暇
④ 変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限	④ 介護休暇
⑤ 育児時間	⑤ 所定外労働の制限
⑥ 坑内業務及び危険有害業務の就業制限	⑥ 時間外労働の制限
	⑦ 深夜業の制限
	⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置
	⑨ 始業時刻変更等の措置
	⑩ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

また、次のような場合が典型例として挙げられます（ただし、これらに限られるものではありません。）。

- (1) 従業員が制度等を利用したいと上司に相談したこと、制度の利用の請求等をしたこと、又は制度を利用したこと等により、上司が当該従業員に対して、以下のような不利益な取扱いを示唆すること
- ① 業務に従事させないこと、又は専ら雑務のみに従事させること
 - ② 解雇・退職勧奨をすること
 - ③ 有期雇用の従業員について契約の更新をしないこと・あらかじめ明示されていた更新回数の上限を引き下げること
 - ④ 正規雇用の従業員について非正規雇用への切り替えを強要すること

- ⑤ 降格・不利益な配置転換を行うこと
 - ⑥ 減給又は賞与等について不利益な査定をすること
 - ⑦ 人事考課において不利益な評価をすること
 - ⑧ 派遣労働者について、当該派遣労働者の派遣を拒否し、又は派遣労働者の交代を求めること
- (2) 客観的にみて言動を受けた従業員による制度等の利用の請求又は制度等の利用が阻害される言動
- ① 従業員が上司に対して制度等を利用したいと相談したところ、上司が当該従業員に対して、制度利用の請求等をしないよう求める言動をすること
 - ② 従業員が制度利用の請求等をしたところ、上司が当該従業員に対して、当該請求等を取り下げるよう求める言動をすること
 - ③ 従業員が制度利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚から当該従業員に対して、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう求める言動をすること（当該従業員がその意に反することを明示しているにもかかわらず、さらに同様の言動をする場合を含みます。）
 - ④ 従業員が制度利用の請求等をしたところ、同僚が当該従業員に対して、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう求める言動をすること（当該従業員がその意に反することを明示しているにもかかわらず、さらに同様の言動をする場合を含みます。）

5 留意点

上記のとおり、「状態への嫌がらせ型」、「制度等の利用への嫌がらせ型」のいずれにおいても、就業環境を害する言動や制度利用を阻害する言動については、上司からの言動だけでなく同僚からの言動もハラスメントの対象となります。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、特定の従業員が妊娠・出産に起因する体調不良等により労務提供できなくなったり、育児休業・介護休業等に関する制度を利用して労働時間が短縮されること等により、他の従業員の業務負担が増加することも、当該言動の要因の一つとなり得えます。

そのため、ハラスメントを防止するためには、必要に応じて業務分担を行う等、特定の従業員への業務の偏りが生じないように配慮することも重要となります。

したがって、役員・管理職においては、上記の点を踏まえ、適切な業務分担が行われるよう配慮しなければなりません。

以上

2022年4月1日
ホットスタッフグループ