

2026(令和8)年度
經營業務管理責任者等講習会
(人権問題研修)

徳島県生活環境部 多文化共生・人権課 竹中章公

研修内容

- 1 はじめに
- 2 人権の概要
- 3 人権課題の解決に向けて

～人権について正しく知る～

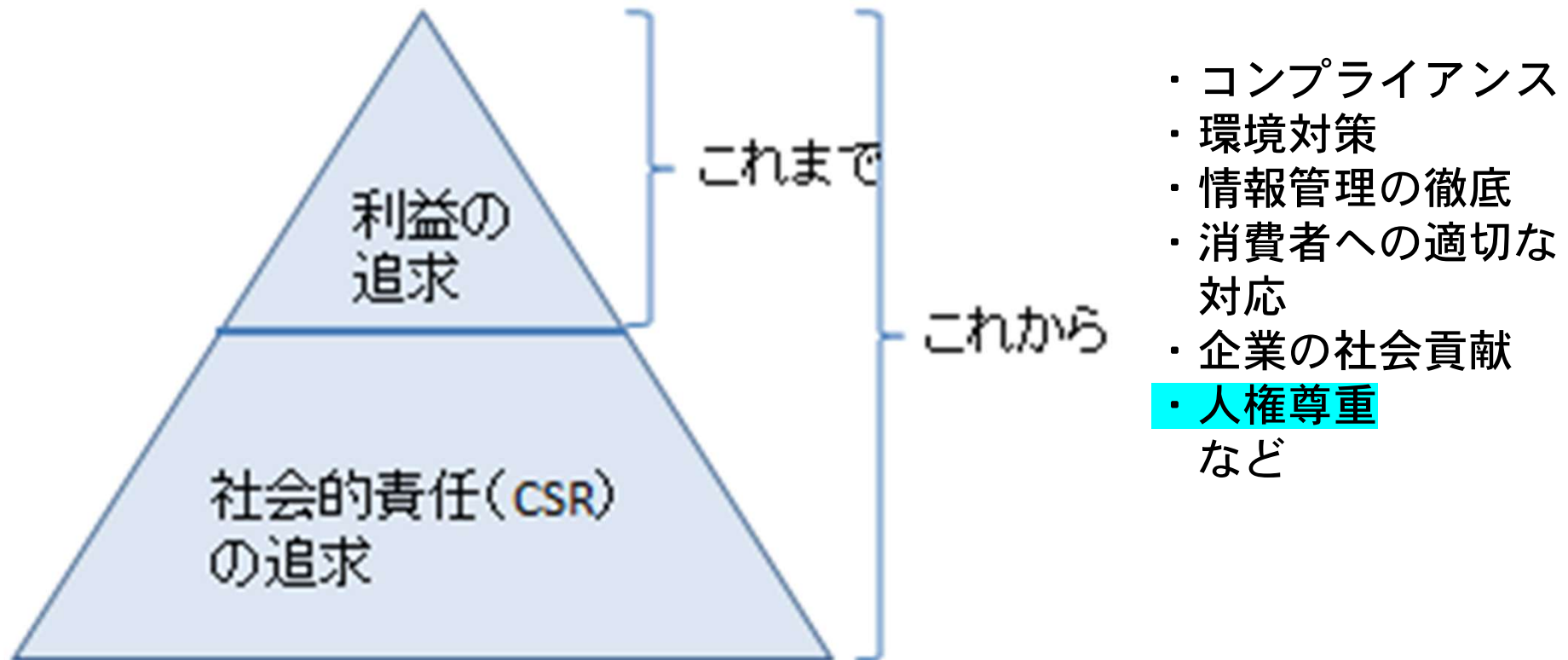
(1) 就職差別につながるとされる14項目

(2) ハラスメントと人権

- 4 むすびとして

1 はじめに

社会における企業等の役割の変化



「ビジネスと人権」に関して

- 2011 国連 「ビジネスと人権に関する指導原則」
企業も人権を尊重する責任
- 2020 国内 「ビジネスと人権」に関する行動計画
企業活動における人権尊重の促進を図ることを目的
- 2022 国内 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」
国際的なスタンダードに基づいて、人権尊重の取り組みを理解し、実践することを目的
 - ・人権方針の策定
 - ・人権デュー・デリジェンス※の導入・実践

※ 自社のビジネスにおける人権に関するリスクの有無を調べ、必要に応じてリスクを抑えること。リスクには、不当な労働条件、強制労働、児童労働、長時間労働、各種の差別等 簡単に言うと人権に対して「相当な注意を払う義務」

人権尊重において 企業経営に問われる課題

- 従業員等企業を取り巻く人々の人権尊重
 - ① 従業員の公正採用
 - ② 働きやすい職場環境（ハラスメント防止）
 - ③ ワーク・ライフ・バランス
- 国際社会の中での人権尊重
 - ① 異文化理解
 - ② 労働環境のチェックと改善（労働搾取、児童労働）
→ スウェットショップ（労働搾取企業）
 - ③ 日本で働く外国人への人権侵害
- 消費者・地域社会の中での人権尊重
 - ① プライバシーの保護、顧客個人情報管理
 - ② 地域住民の健康と安全
 - ③ AI開発・利用における倫理

2 人権の概要

人権とは？

human rights

複数 = 具体的なもの

「思いやり」「やさしさ」という抽象的なものではない

人間が、尊厳をもって生きるための具体的な条件を、法律で細かく定められるもの

人間が人間らしく **幸せに生きていくための権利**
(**幸せに生きていこうとする権利、幸せに生きる権利**)

○人権とは

「人々が生存と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」(人権擁護推進審議会答申)

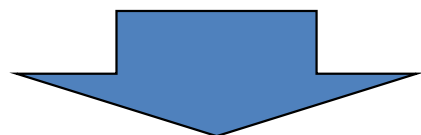
「人が生まれながらにもっている必要不可欠な様々な権利」(第三次取りまとめ)

人権とは？

- 人間の尊厳に基づいて各人が持っている固有の権利であり、社会を構成するすべての人々が個人としての生存と自由を確保し、**社会において幸福な生活を営む**ために欠かすことのできない権利（徳島県人権教育・啓発に関する基本計画）
- すべての人間が**幸福な生活を送るために**欠かすことのできない権利（徳島県人権教育推進方針）

「自分自身が一人の人間として尊重されて、生きたい。」

「権利」「自由」



「自分以外のすべての人を人間として尊重しなければならない。」**「義務」「責任」**

（生まれながらに、誰もが）
（他の人の人権を奪ってよいというのではない）

日本国憲法で保障される基本的人権とは

→人間が人間らしく幸せに生きていくための権利

自由権（国民生活に国家権力が干渉しないように求める権利）

- ①身体の自由 ・奴隷的拘束 ・強制労働 ・逮捕、拷問
- ②精神の自由 ・思想 ・信教 ・学問 ・言論、集会
- ③経済活動の自由 ・居住、移転の自由 ・職業選択の自由

平等権（法の下で、誰もが平等な扱いを受ける権利）

社会権（社会に生きていく上で人間が人間らしく生きるための権利）

- ①生存権 ・健康で文化的な最低限の生活を保障
 ・社会保障を受ける権利
- ②教育を受ける権利
- ③労働者の権利 ・労働基本権

どんな人権課題があるの？

《課題横断的な人権課題に対する取組》

インターネット上の人権侵害

…個別の人権課題いずれにも密接
かつ横断的に関連

《各人権課題に対する取組》

女性	子ども	高齢者
障がい者	部落差別 (同和問題)	アイヌの人々
外国人	本邦外出身者	感染症患者等
ハンセン病患者等	刑を終えて 出所した人等	犯罪被害者等
北朝鮮拉致被害者等	性的マイノリティの人々	

3 人権課題の解決に向けて

～人権について正しく知る～

(1) 就職差別につながるとされる14項目

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークからの通知

「本人に責任のない事柄や本来自由であるべきものを採用条件とすることは、応募者の基本的人権を侵害するということを理解していただき、差別のない公正な採用選考の実施をお願いします。」

事業主の皆さんへ

◎
公正な採用選考システムを
確立しましょう !!

◎
就職差別につながると思われる 14 項目に
違反する求人者に対して
行政指導の徹底を図ります !!

◎
公正採用選考人権啓発推進員を
設置しましょう !!

2024年

徳島県生活環境部
徳島労働局職業安定部
ハローワーク(公共職業安定所)

就職差別につながると思われる 14 項目

項 目	な ぜ い け ない か
① 戸籍簿(抄)本提出	○本籍、特にくわしい家族関係を知ることは、本人の能力、適性及び意欲に全く関係係であって差別につながらず。 昭和51年6月1日戸籍法の一部改正により、明治31年の戸籍法改正以来の「公開の原則」は人権尊重を重視する立場から大幅に修正された。
② 社用紙(企業独自のもの)の提出 ③ 身元(家庭)調査 ④ 家族の職業、家族の続柄、家族の健康 ⑤ 家族の地位、学歴、収入 ⑥ 家族の資産 ⑦ 任意状況(経歴数、開取りなど)	○労働者は労働の対価として賃金を受けるものであって、労働力を提供しても決して人格(人権の主体)を売り渡すものではない。したがって応募者・受雇者の能力それ自身が問題であって、家庭環境や家族の職業、財産の有無などは、就職選考に際しては不要なものである。
⑧ 宗 教	○信教の自由は憲法で保障されている。特定の宗派を敬遠することは憲法第20条「信教の自由」に違反する。
⑨ 支持政党	○憲法第19条「思想及び良心の自由」第21条「集会、結社及び言論出版、その他一切の表現の自由」「通信の秘密」に違反する。
⑩ 生活信条	○憲法第14条「法の下での平等」に違反する。
⑪ 尊敬する人物	○尊敬する人物を通して思想や生活信条等を調査することになる。
⑫ 思 想	○憲法第19条「思想及び良心の自由」に違反する。 以上⑧～⑫までは憲法に定められた市民の権利を侵害し、雇用の不安を与え偏見を強いるものといえる。
⑬ 本籍、生まれ育った場所	○同和関係者などの出身者を排除しようとする意図がうかがわれ、「部落地名縮刷」などの利用にみられる社会の差別性とも深くかわる。
⑭ 生活環境に関する作文(生い立ち、私の家庭、父・母を語るなど)	○作文を通じて①～⑦の項目を調査することになる。基本的人権を侵害する結果を招く。

◎公正な採用選考システムを確立しましょう。

事業主の皆さんに対しましては、公正採用選考人権啓発推進員の研修会、新規卒卒者の求人説明会及びハローワーク（公共職業安定所）での求人受理時において、事業主が同和問題をはじめとする様々な人権問題についての正しい理解と認識の上においた、公正な採用選考体制を確立し、企業自らが就職の機会均等を確保すると同時に、就職面接試験に際して就職差別につながると思われる項目（14項目）に抵触する質問、身元調査等を行わないようお願いして参りました。

しかし、未だ14項目に抵触する質問があり、なお対策が必要です。

このような不適正な採用選考を完全に解消するため、本年度もハローワーク（公共職業安定所）では新規中学校卒業予定者、公共職業訓練修了予定者及び一般求職者の採用選考受験者を対象に採用選考時におけるアンケート調査を実施し、14項目抵触企業の事業主に対する啓発指導の強化を図ることとしてあります。また、職業安定法では、求職者等の個人情報取扱いの規定が設けられており、指針において収集してはならない個人情報も規定されています。労働者の募集を行う者は募集形態の如何を問わず、これら規定・指針を遵守のほか、従来から、公正な採用選考についてご理解とご協力を要請してきた主旨を十分認識いただき、今後とも公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組をお願いいたします。なお、次のとおり正しい採用選考体制の具体策を告示しますので、皆さんの採用選考体制を再確認していただくようお願いいたします。

1 採用に際してのこと

(1) 採用計画

採用しようとする職種、採用人員が合理的な採用計画に従って決定されており、採用予定者に対する雇用条件が明確にされていなければなりません。

(2) 採用方針

雇用条件に適合するすべての人々が応募できるようになっており、採用方針のなかに応募者の基本的な人権を侵害するものや、不合理不平等な差別が含まれていないでしょうか。

ア 同和関係者を除外しようとしていないでしょうか。

イ 障害者を除外しようとしていないでしょうか。

ウ 女性あるいは男性を除外しようとしていないでしょうか。

エ 定時制・通信制の学校卒業者を除外しようとしていないでしょうか。

オ 特定思想、信条を有する者を除外しようとしていないでしょうか。

カ 特定宗教を信仰する者を除外しようとしていないでしょうか。

キ 外国籍を有する者を除外しようとしていないでしょうか。

ク 両親又は、父、母のない家庭の者を除外しようとしていないでしょうか。

その他、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」をもって、いわゆる予断と偏見による差別的な採用方針がないかどうか点検し、差別性のない採用方針をたててください。

(3) 選考基準

選考基準は、採用予定者の従事する職務（作業）を遂行するために必要とする条件を基礎とした公正な基準を定めてください。

すなわち、知識、技能、履修科目、必要とする資格、職歴、経験年数等の要件のうち、作業遂行上必要とする条件はどれなのか、その内容はどの程度必要なか明確にしておくことです。

(4) 選考方法

選考とは、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行うもので、学科（筆記）試験、書類選考、面接選考、適性検査等の方法がありますが、あくまでも選考基準に適合する度合いにより決めてください。

【選考に際しての留意事項】

意識的な差別はなくても、従来から行われている選考方法には、作業遂行上、必要とする条件以外のことまで選考の過程で調査、追求し、面接の中で質問していることがあります。

このことは、応募者を心理的に動揺させ、正常な受験を阻害することになり、結果的には特定の応募者を排除する差別選考となります。

「別表」の徳島県人権教育研究協議会連絡部会の「就職面接に関する調査」によれば、就職差別につながると思われる14項目についての質問は令和4年度及び令和5年度はありませんでした。

別 表		
項 目	令和4年度 (件)	令和5年度 (件)
1 戸籍簿（抄）本	0	0
2 社用紙	0	0
3 身元（家庭）調査	0	0
4 家族の職業・経歴・健康	0	0
5 家族の地位・学歴・収入	0	0
6 家族の資産	0	0
7 住居状況	0	0
8 宗 教	0	0
9 支持政党	0	0
10 生活信条	0	0
11 尊敬する人物	0	0
12 思 想	0	0
13 本籍・生まれ育った場所	0	0
14 生活環境に関する作文	0	0
その他	0	0
計	0	0

(注) 高等学校就職者の
県内抵触企業数 令和4年度 令和5年度
0社 0社

ア 応募書類

各企業が独自に作成した応募用紙（社用紙）は就職差別につながるおそれのある事項が見受けられ、これを使用することは公正な採用選考を阻害します。

したがって、新規中学校卒業生については「職業相談票乙」、新規高等学校卒業生については「全国高等学校統一用紙」を、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会の協議により定めてあります。また、新規大学等卒業生についても参考ではあります。様式が定められておりますので、これら以外のものは提出させないでください。

また、一般の採用に際して使用する履歴書については、令和2年7月にJIS規格の様式例が削除されたことから、これに替わる新たな参考様式として作成された厚生労働省履歴書様式例を使用してください。

イ 面 接

応募者の適性・能力・意欲について、作業遂行上必要とする条件との関係に限定して質問し、むしろ会社の概況、労働条件などの会社側の情報を十分提供してください。

公正採用選考で誤認識を拡散 「ワイドナショー」不適切放映

○ 2024. 6. 30 日曜日 「ワイドナショー」 フジテレビ放映

・東京都 就職採用面接動画（就職差別につながるとされる14項目の解説動画）を、番組で紹介。

・採用面接時の違反質問「なんでも差別」と揶揄

有名タレント「東京都がつくってることにビックリしちゃって。ホント暇なんだなと」「バカみたいじゃんこんなの」「尊敬する人物に関することもダメである…」など。

・弁護士 「ケアしすぎみたいなのところに感じることもある。」

・就職差別や公正採用選考への不適切な発言が何らの配慮もなく全国に発信。

⇒就職差別や公正採用選考に関する知識の有無、差別や人権に関する理解、人権啓発研修の課題を指摘される

⇒個々人の認識や理解に関わる課題と、番組を制作、放送した責任を有するテレビ局組織総体としての課題を指摘される



社として真摯に反省、再発防止に取り組むと表明

○ 2024. 11. 10 日曜日 「ワイドナショー」 フジテレビ放映

・再度 就職差別につながるとされる14項目を取り上げ

・14項目を面接時になぜ尋ねてはいけないかを弁護士による解説を加え、理解を深める内容の番組として放映。

項目	なぜいけないか
① 戸籍謄（抄）本提出	<p>○本籍、特にくわしい家族関係を知ることは、本人の能力、適性及び意欲に全く無関係であって差別につながる。</p> <p>昭和 51 年 6 月 1 日戸籍法の一部改正により、明治 31 年の戸籍法改正以来の「公開の原則」は人権尊重を重視する立場から大幅に修正された。</p>
② 社用紙（企業独自のもの）の使用 ③ 身元（家庭）調査 ④ 家族の職業、家族の続柄、家族の健康 ⑤ 家族の地位、学歴、収入 ⑥ 家族の資産 ⑦ 住居状況（部屋数、間取りなど）	<p>○労働者は労働の対価として賃金を受けるものであって、労働力を提供しても決して人格（人権の主体）を売り渡すものではない。したがって応募者・受験者の職務能力それ自身が問題であって、家庭環境や家族の職業、財産の有無などは、採用選考に際しては不要なものである。</p>
⑧ 宗教	<p>○信教の自由は憲法で保障されている。特定の宗派を敬遠することは憲法第 20 条「信教の自由」に違反する。</p>

※②「統一応募用紙」改訂（2025年度卒業予定者から適用）
性別欄を削除

<p>⑨ 支持政党</p>	<p>○憲法第 19 条「思想及び良心の自由」第 21 条「集会、結社及び言論出版、その他一切の表現の自由」「通信の秘密」に違反する。</p>
<p>⑩ 生活信条</p>	<p>○憲法第 14 条「法の下での平等」に違反する。</p>
<p>⑪ 尊敬する人物</p>	<p>○尊敬する人物を通して思想や生活信条等を調査することになる。</p>
<p>⑫ 思想</p>	<p>○憲法第 19 条「思想及び良心の自由」に違反する。以上⑧～⑫までは憲法に定められた市民的権利を侵害し、無用の不安を与え偏見を強いるものといえる。</p>
<p>⑬ 本籍、生まれ育った場所</p>	<p>○同和関係者などの出身者を排除しようとする意図がうかがわれ、「部落地名総鑑」などの利用にみられる社会の差別性とも深くかかわる。</p>
<p>⑭ 生活環境に関する作文（生いたち、私の家庭、父・母を語るなど）</p>	<p>○作文を通じて①～⑬の項目を調査することになる。基本的人権を侵害する結果を招く。</p>

「本人の能力、適性以外の情報収集はダメ」が公正採用選考の大原則

就職差別につながるおそれのある不適切な質問事例

ハローワークが指導した主な事例

出典：大阪労働局

事例1

採用面接時に、次のような質問を受けた。

会社：何でこの会社を受けたの。

生徒：貴社の製品が好きです。

会社：学校で言われた通り言わなくていい。

生徒：いえ、本当にグッズが好きなんです。

会社：それやったら、○○や△△（遊園地）で働けばいいやろ。

生徒：・・・。

会社：職場見てきたか。

生徒：まだです。

会社：女やったら、運動神経なかったら、怪我してしまうぞ。

会社：女、採用してもええけど、すぐやめるやろ。

生徒：やめません。

会社：自分、すぐ投げ出すやろ。

生徒：そんなことはないです。女の人が働いていたことはあったんですか。

会社：泣いてすぐやめる。男ばかりの中に女一人で大丈夫か。

生徒：はい。若い男の人もあるんですよ。

会社：去年も若い男入っているし、男が好きやったら、やっていけるんちがう変な言い方やけども。

事例2

面接試験の前に**アンケート用紙**を渡された。

アンケート用紙には、「**携帯電話番号**」、「**家族の関係**」、「**父母の有無**」、「**兄弟の人数・学年**」などを記入する項目があった。

事例3

採用面接時に、次のような質問を受けた。

会社：自宅は、〇〇市のどのへんですか。家の近くには、何がありますか。

生徒：〇〇公園の近くです。

会社：通勤が不便だけど大丈夫ですか。

会社は、通勤方法について尋ねようとしているが、結果として住居環境について尋ねることとなってしまった。

事例4

採用面接時に、「**ご両親はおられますか**」「**自営業ですか**」「**兄弟はいますか**」「**どのあたりに住んでいますか**」「**家は持ち家ですか**」「**いつから住んでいますか**」などの質問を受けた。また、求人票の選考方法には「**一般常識と面接**」とありながら作文が実施され、**作文題名も「私の家族**」というものであった。

別 表

項 目	令和元年度 (件)	令和2年度 (件)
1 戸籍謄(抄)本	0	0
2 社用紙	1	0
3 身元(家庭)調査	0	0
4 家族の職業・続柄・健康	2	2
5 家族の地位・学歴・収入	0	3
6 家族の資産	0	0
7 住居状況	0	0
8 宗 教	0	0
9 支持政党	0	0
10 生活信条	0	0
11 尊敬する人物	0	0
12 思 想	0	0
13 本籍・生まれ育った場所	0	2
14 生活環境に関する作文	0	0
その他	0	0
計	3	7

(注) 高等学校就職者の
県内抵触企業数

令和元年度
2社

令和2年度
2社

採用方針のなかに**応募者の基本的人権を侵害するものや、不合理不平等な差別が含まれていない**でしょうか

ア **同和関係者**を除外しようとしていないでしょうか。

イ **障がい者**を除外しようとしていないでしょうか。

ウ **女性あるいは男性**を除外しようとしていないでしょうか。

エ **定時制・通信制の学校卒業者**を除外しようとしていないでしょうか。

オ **特定思想、信条を有する者**を除外しようとしていないでしょうか。

カ **特定宗教を信仰する者**を除外しようとしていないでしょうか。

キ **外国籍を有する者**を除外しようとしていないでしょうか。

ク **両親又は、父、母のない家庭の者**を除外しようとしていないでしょうか。

令和3・4年0社、6年は2件(家族の職業・資産)

なぜこのような質問等はいけないのか？

本籍

採用選考から**同和関係者や在日韓国・朝鮮人の人たちを排除**してしまうことになりかねない。

本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになり、そこに予断と偏見が働くおそれがある。

思想・信条や宗教、**支持する政党**、**人生観**などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の**自由権**に属する事柄です。それを採用選考に持ち込むことは、**基本的人権を侵す**ことになる。

性別 を理由（または前提、背景）とした質問は、**男女雇用機会均等法の趣旨に違反**する。

1 4項目に抵触する質問を受けたとき

- 1 **(受検者)** 「その質問にはお答えできません」
- 2 (会 社) 「どうしてですか」
- 3 **(受検者)** 「就職差別につながるかもしれないからです」
- 4 (会 社) 「どうしてですか」
- 5 **(受検者)** 「私の能力・適性・意欲とは関係のない、私の責任や努力ではどうすることもできない質問事項だからです」

就職差別に関する調査2023

2023年4月1日～4月4日の4日間でインターネットリサーチにより実施
全国の15歳～29歳の男女1,000名 日本労働組合総連合会

【調査結果のポイント】

- ◆ 応募書類やエントリーシートで記入を求められたことがあるもの
「性別」80.5%(前回91.2%)、「本籍地や出生地に関すること」43.6%(前回56.4%)
- ◆ 採用試験の面接で質問されたことがあるもの
「転動ができるかどうか」43.3%(前回42.3%)
「残業や休日出勤ができるかどうか」42.8%(前回34.7%)、
「性別」28.6%(前回18.9%)、「本籍地や出生地に関すること」28.3%(前回31.6%)
- ◆ “面接官が聞いてはいけない質問”についての認識率
「宗教に関すること」56.7%(前回66.5%)、
「支持政党に関すること」50.1%(前回61.9%)
「本籍地や出生地に関すること」、「購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること」などは
低位に留まる。
- ◆ 「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」19.5%
＜面接官による不適切な発言の内容＞
「女性だからどうせ辞める」「恋人はいる?」「かわいいね」など
- ◆ 「就職活動をしていて“男女差別”を感じたことがある」32.8%
感じた男女差別 1位「男女で採用職種が異なっていた」
2位「採用予定人数が男女で異なっていた」
- ◆ 「採用選考過程において、企業からSNSアカウントを調査されたことがある」10.7%

日経新聞
(2023.9.13)
同意無き転勤命
日本(18.8%)
米国(3%)
デンマーク(3%)
中国(5.4%)
フランス(7.9%)

日経新聞
(2023.9.13)
長時間労働
日本(15.1%)
米国(14.6%)
フランス(9.1%)
ドイツ(5.7%)

3(2) ハラスメントと人権

○harassment(ハラスメント)→『迷惑行為・嫌がらせ』

- ・ 人としての尊厳を不当に傷付ける許されない行為
- ・ 職場環境を悪化させ、働く人の労働意欲や働く権利を侵害する行為

《ILO(国際労働機関)》(暴力やハラスメントの定義)

- ・ 身体的、精神的、性的または経済的危害を引き起こす許容し難い行為

パワーハラスメント(パワハラ)



セクシュアルハラスメント(セクハラ)



育児や介護に関するハラスメント(ケアハラ)



マタニティハラスメント(マタハラ)



カスタマーハラスメント(カスハラ)



就活ハラスメント(就ハラ)



☆パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラ、就ハラは、法律で規制

いろいろな「ハラスメント」(嫌がらせ、いじめ)

- **(パワハラ) パワーハラスメント (労働施策総合推進法)**
地位や優位性を利用した苦痛を与えてる行為
- **(セクハラ) セクシュアルハラスメント (男女雇用機会均等法)**
職場内での性的な言動による行為
- **(マタハラ) マタニティハラスメント (男女雇用機会均等法)**
妊娠・出産・子育て等の女性へのハラスメント
- **(パタハラ・ケアハラ) 育児や介護に関するハラスメント (育児介護休業法)**
育休・子育て等の男性に対してや働きながら介護をする人に向けたハラスメント
- **(カスハラ) カスタマーハラスメント (改正労働施策総合推進法)**
顧客・取引の相手方等によるひどい言動で、労働者の就業環境を害する行為
- **(就ハラ) 就活ハラスメント (改正男女雇用機会均等法)**
就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクハラやパワハラ
- **(モラハラ) モラルハラスメント**
個人の生き方や価値観に対して、自分の考えを優先して相手を否定する行為
- **(アルハラ) アルコールハラスメント**
飲めない人に無理に飲酒を勧める行為
- **(スモハラ) スモークハラスメント**
受動態喫煙等の行為

ハラスメント行為者になったら・・・

- 民事上の責任として**損害賠償**を請求される
 - ・損害賠償(民法709条)や慰謝料(同710条)
 - ・使用者責任(民法715条)
 - ・安全配慮義務違反による債務不履行責任(民法415条)
- **刑事罰**に課せられる
 - ・刑事罰: 名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等
- 社会的**信用**、社会的**地位**を失う。
(自身の家庭が崩壊する、かも！)
 - ・懲罰規定(就業規則参照): 「減給」「降格」「譴責」
「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

(ア) パワーハラスメント(パワハラ)

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業種にも義務化

令和4年
4月1日から

職場における「パワーハラスメントの定義」

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※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は該当しません。

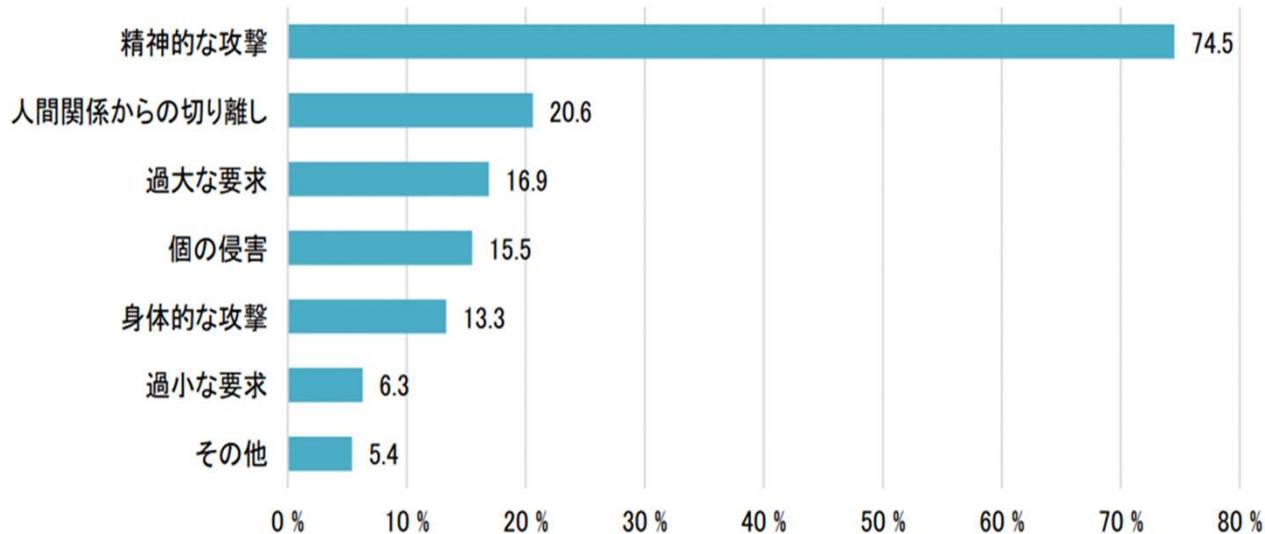
パワーハラスメントになり得る言動 6つの行為類型



- 1 身体的な攻撃 (暴行・傷害)
- 2 精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・暴言等)
- 3 人間関係からの切り離し (隔離・無視等)
- 4 過大な要求 (仕事外の強制・妨害等)
- 5 過小な要求 (程度の低い仕事や与えない)
- 6 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入る)



図表 16 過去3年間にパワハラに該当すると判断した事案の具体的な内容



(対象：過去3年間にパワハラに該当する事案があった企業 (n=2158))



厚生労働省2020(R2)年4月
「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告より

パワハラと指導の違い

	パ ワ ハ ラ	指 導
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・相手を馬鹿にする、排除する ・自分の目的の達成 (自分の思いどおりにしたい) 	相手の成長を促す
業務上の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・業務上の必要性がない (個人生活、人格を否定する) ・業務上の必要性があっても不適切な内容や量 	仕事上必要性がある、または健全な職場環境を維持するために必要なこと
態 度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守り、自然体
タイミング	<ul style="list-style-type: none"> ・過去のことを繰り返す ・相手の立場や状況を考えずに 	<ul style="list-style-type: none"> ・タイムリーにその場で ・受け入れ準備ができているときに
誰の利益か	組織や自分の利益優先 (自分の気持ちや都合が中心)	組織にも相手にも利益が得られる
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感	好意、穏やか、きりっとした
結 果	<ul style="list-style-type: none"> ・部下が萎縮する ・職場がぎすぎすする ・退職者が多くなる 	<ul style="list-style-type: none"> ・部下が責任を持って発言、行動する ・職場に活気がある

人事院の「パワーハラスメント防止ハンドブック」より

事例で学ぶパワハラと指導の違い

病院の事務職として採用された職員

約1ヶ月の間にデータ入力ミス、検査結果通知への住所記載ミス、印鑑の押し忘れ、病歴を整理する書類の書き間違いなど、単純ミスの繰り返し。

これに対し、同僚の看護師や保健師たちは、時には**激しい口調で再三注意、指導**をし、直属の上司も「ミスを減らすこと、学ぶ姿勢と意欲を見せること、メモを自宅で復習し、自らの課題を確認して、業務に励むこと」などを**厳しく指摘**。

その結果、この職員は、**精神疾患による体調不良**を理由に**休職**

その後パワハラの訴えを起こしたという事例。

この場合はパワハラか否か？ 判決は？

パワハラと指導の境界線

○人格の否定、人格への攻撃→パワハラ

- ・「ぶっ殺すぞ、お前！」など、部下の留守番電話に録音
(ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件)
- ・「新入社員以下」「なんでわからない。お前は馬鹿」等と部下に発言
(サントリーホールディングス事件)

○業務上必要かつ相当な範囲→指導、注意

- ・不正経理を行っていた部下に不正経理を
「解消できるのか。できるわけなからうが。」などと厳しく叱責
(前田道路事件)
- ・「・・・前にも注意したでな。確認せんかったん。どこ見たん。」などと叱責
(ゆうちょ銀行事件)

◎事業主は、以下の措置を必ず講じなければならない(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

(イ)セクシュアルハラスメント(セクハラ)

○「セクシュアル ハラスメント」とは

《男女雇用機会均等法第11条第1項より》

「**職場**において行われる**性的な言動**に対するその雇用する労働者の対応により当該**労働者**がその**労働条件につき不利益を受け**、又は当該**性的な言動**により当該**労働者の就業環境が害されること**」

県の「**職員のハラスメントの防止等に関する要綱**」(令和2年6月1日施行)より

他の者を不快にさせる職場における**性的な言動**及び職員が他の職員を不快にさせる**職場外**における**性的な言動**をいう。

セクハラになり得る言動(「県のハラスメント防止指針」より一部紹介)

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど**身体的特徴を話題に**すること。
- ② 聞くに堪えない**卑猥な冗談**を交わすこと。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「**男のくせに**根性がない」、「**女には**仕事を任せられない」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと、**人格を認めないような呼び方**をすること。
- ③ **性的指向や性自認をからかいじめの対象**とすること。

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

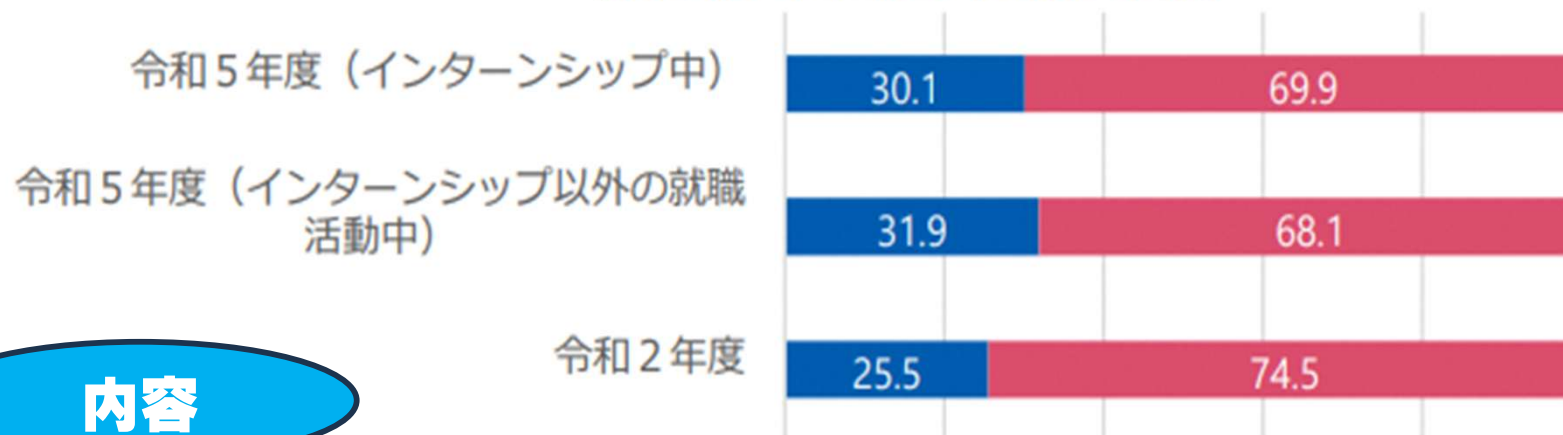
- ① 雑誌等の卑猥な写真・記事等を**わざと見せたり、読んだり**すること。
- ② 身体を**執拗に眺め回す**こと。
- ③ 食事やデートに**しつこく誘う**こと。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

約3割が就活やインターンでのセクハラを経験

就活等セクハラを受けた経験



内容

食事やデートへの執拗な誘い
性的な冗談やからかい
不必要な身体への接触
性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な扱いなど

セクハラを受けた企業への就活をやめた人が2割

就活ハラスメント対策義務化

就活ハラスメントとは…

「就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント」のことを指します。

就活ハラスメントに該当する行動として挙げられるのが、セクシュアルハラスメント（セクハラ）です。女性に限らず、男性も被害を受けることがあります。また、採用する側という優越的な立場を利用したパワーハラスメント（パワハラ）なども考えられます。

- 2025年6月11日、就活ハラスメント対策を企業に義務付ける改正男女雇用機会均等法が公布
- 施行予定：2026年10月1日
- 準備期間：約1年間
- 対象：全ての企業
- 義務違反時：行政による助言・指導・勧告・企業名公表の対象となる

(エ) 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントについて

上司に妊娠を報告したら、「他の人を雇うので早めに**辞めてもらうしかない**」と言われた。

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「**病院は休みの日に行くものだ**」と相手にしてもらえなかった。

育児短時間勤務をしていたら、同僚から「あなたが早く帰るせいで、**まわりは迷惑**している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

「妊娠するなら**忙しい時期を避けるべきだった**」と繰り返し又は継続的に言われた。



育児休業を申し出たところ、上司から「**男のくせに育休をとるなんてあり得ない**」と言われ、断念せざるを得なくなった。



「自分だけ**短時間勤務**をしているなんて周りを考えていない。**迷惑だ**。」と繰り返し又は継続的に言われた

育児・介護休業法改正法 (2024年5月31日公布)

2025年4月と10月の2段階で施行

今回の改訂で重視されている5つのテーマ

育児と仕事の両立支援：働く親が子育てと仕事を両立しやすい職場づくり

男性の育児参加促進：男性の育児休業取得を「当たり前」にする社会の実現

介護離職の防止：仕事を辞めずに家族の介護ができる仕組みの整備

柔軟な働き方の実現：テレワークや短時間勤務など、多様な働き方への対応

中長期的な人材確保：誰もが長く働ける環境を整え、将来の人材不足に備える

事業主の皆さまへ(1~4、6~11は全企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①~③▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

動物 就業規則等の見直し

改正内容	改正前	改正後
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
取替事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②子傷事故・健康診断	①病気・けが ②子傷事故・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 ※③を認める
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

動物 就業規則等の見直し

改正内容	改正前	改正後
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

選択する場合に就業規則等の見直し

改正内容	改正前	改正後
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給付時刻の変更等	(代替措置) ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②給付時刻の変更等 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。

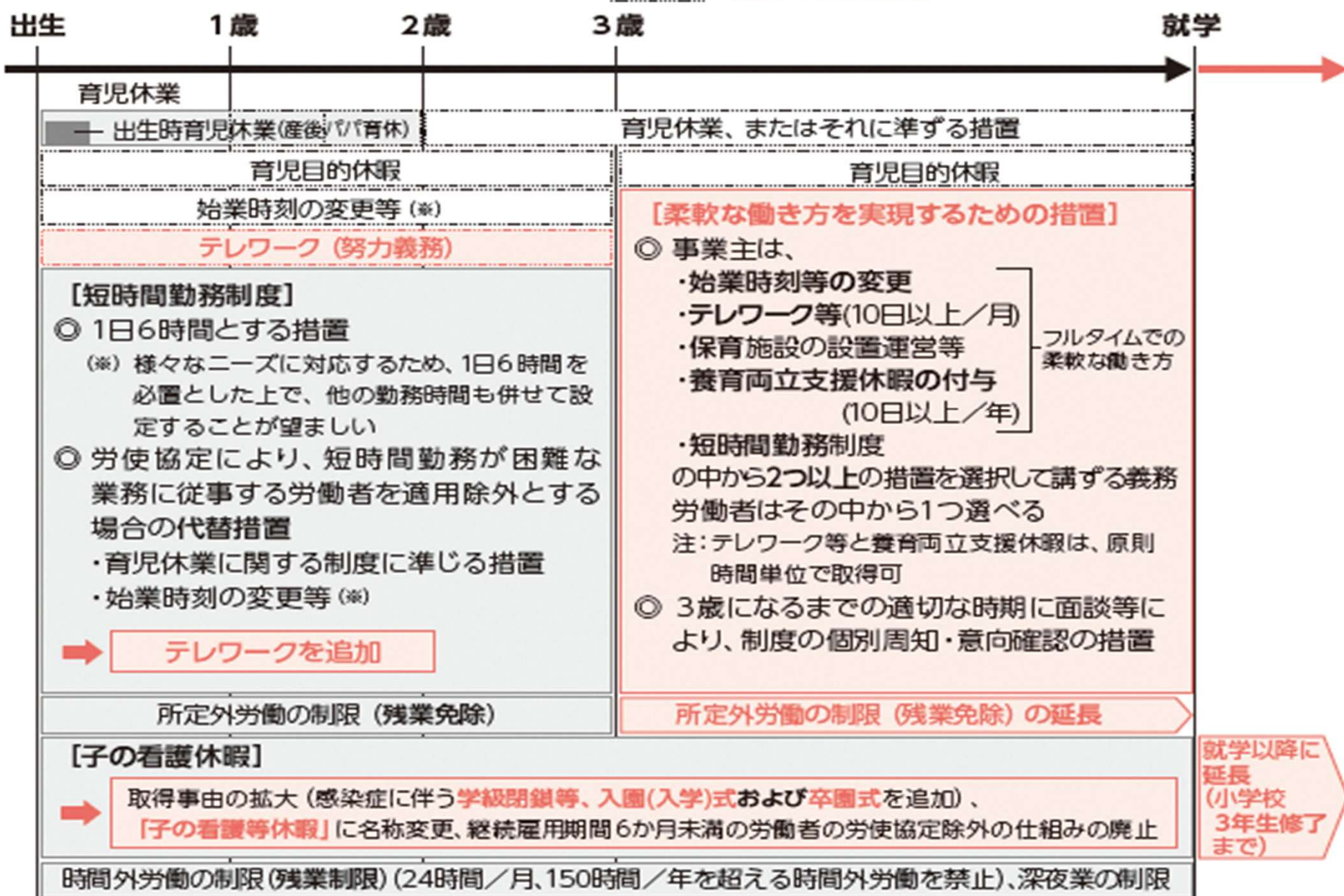
厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

1

引用元:厚生省 | 育児・介護休業法改正ポイントのご案内

〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

- : 見直し
- : 現行の措置義務
- : 現行の努力義務



※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

カスハラ防止法が成立！2026年から 全企業に義務化

- 2025年6月11日、カスハラ対策を企業に義務付ける改正労働施策総合推進法が公布
- 施行予定：2026年10月1日
- 準備期間：約1年間
- 対象：全ての企業
- 義務違反時：行政による助言・指導・勧告・企業名公表の対象となる

○カスタマーハラスメント」とは

《改正労働施策総合推進法より》

- ①職場において行われる**顧客**、取引の相手方、施設の利用者その他事業に関係を有する者の**言動**であって
- ②労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして**社会通念上許容される範囲を超えたもの**
- ③**労働者の就業環境が害されること**

企業に課せられる主な義務（**必ず**講じなければならない）

- ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ◆相談窓口の設置と体制の整備
- ◆被害発生時の迅速かつ適切な対応（対応マニュアル策定）
- ◆プライバシーの保護と不利益取り扱いの禁止

厚生労働省「カスタマーハラスメント防止指針」より

カスハラ事例と対処方法

- カスハラに該当する主な事例
 - 暴行、脅迫、土下座
 - SNSへの悪評をほのめかす行為
 - 無断で撮影
 - 必要のない質問の繰り返し ・長時間の居座り、電話 ・契約金額の著しい減額要求 ・従業員を怖がらせるような脅迫的な発言
- 対処方法
 - 警察へ通報、一人にしない、録画、録音、企業は具体策を検討(マニュアル等)

理解を深めるために(ケーススタディ)

【ケース1】

起業家のA社長(女性)は、B氏から多額の資金提供を受けている。

B氏は、事業計画が遅れると「次の融資をストップしておまえを社長の座から引き下ろす。」と恫喝する。一方で、「出資するかどうかは、君の私への態度次第。」と体に触れてくる。

A社長は、一人で精神的に追い詰められてしまう。

Q これに、カスハラ法、セクハラ法は適用されるか?

理解を深めるために(ケーススタディ)

【ケース2】

県庁の課長(管理職)が、県民からカスハラを受けた。

- Q 課長(管理職)は、カスハラ法は適用されるか?
- Q 知事はどうか?
- Q 学校長は?(保護者からカスハラを受けた)

理解を深めるために(法律の適応外)

【ハラスメント関連法の課題】

- ハラスメント防止法は、「会社が労働者(従業員)を守る」ためのもの
- 出資者と経営者の間には、建前では対等でも実態は強烈な上下関係
- 出資者から社長へのセクハラやパワハラは労働法の適応外。
- 経営者(社長)への被害に対しては、民法(損害賠償)や刑法(強要・脅迫)の視点が必要。

ハラスメントを起こさない職場環境に！

人権意識の高揚をはかり、よりよい職場環境づくり

○互いを尊重したコミュニケーション力を身につけよう！

・人として当然のマナーやルールを守ることが基本
⇒「人の嫌がることをしない、言わない」

○女はこうあるべき、男はこうあるべき、 といった思い込みが差別につながります。

⇒互いの人権を尊重し、性別に関係なく、
個々の能力・適正にあった仕事ができる
ようにしていくことが大切。

○性的少数者についての正しい知識と理解

アサーティブな自己表現を

- ・自分も相手も大切にしようとする自己表現
- ・自分の要求や意見を、相手の権利を侵害することなく、誠実に、率直に、対等にその場にふさわしい方法で表現すること
- ・「私」がどう思うのか、「私メッセージ」で伝えよう。

すぐに言い返したり、行動に移したりしない。 (アンガーマネジメント)

- ・6秒間(1.2.3.4.5.6)立ってから。
- ・怒りが静まってから。(深呼吸をしてから)

ハラスメントから守り抜く職場に！

組織全体で従業員・職員の尊厳と心身の健康を守り抜く仕組みづくり

○現場が迷わず身を守れるよう、明確な行動ルールを定めましょう。

・録音、録画のルール ・警察通報のルール

○事後のメンタルケア（アフターフォロー）体制を！

・直後の対応(心理的安全性の確保):会社が被害者の味方に

・専門的なケアへの接続:産業医、カウンセラーへのつなぎ

・組織としての振り返り:事案を個人の問題として終わらせない。マニュアルの改善、プライバシーに配慮した対応実績の共有化

4 おわりに

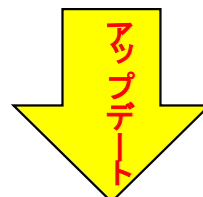
「まずは経営者から」

人権意識を高め、よりよい行動を!!

人権についての正しい「知識」+「人権感覚」 = 人権意識を高める。

- ◎ (差別解消の行動) 差別をしない、許さない、なくす行動を。
- ◎ (人権尊重の行動) 人を人として大切に(尊重)する行動を。

一人ひとりが大切にされる企業



誰もが「自分らしく」生きられる企業

個人の尊厳を守る、選ばれる企業へ

自分の人権とともに他者の人権を守ることができる人として、人権尊重の会社づくり・まちづくりのための実践行動をしていきましょう。

(自分も周りの人も、幸せになるように)

以上で、終わります。

「人権」の学びを
これからも続けていきましょう。

御清聴
ありがとうございました。

