

I 認定基準の解説

第1 はじめに

令和5年9月1日付け基発0901第2号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）に定める事項に関し、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」（以下「検討会」という。）に事務局が提出した資料や検討会の議論の内容等を踏まえ、認定実務において参考となる事項を以下のとおりまとめたので、認定基準や令和5年9月1日付け基発補発0901第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準の運用等について」と併せて理解すること。

第2 対象疾病と発病等の判断

1 対象疾病の考え方

認定基準が「対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害」を「主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害」としているのは、F0は器質性の原因によるものであり、F1は有害物質（精神作用物質）の使用によるものであることから、他の認定基準等により頭部外傷、脳血管疾患、中枢神経変性疾患等、器質性脳疾患の併発疾病としての認定が行われるべきこと、また、F5からF9は主として個人の生育環境、生活環境等に基づくものと考えられ、業務による心理的負荷との関連で発病することはほとんどないことによる。

また、「心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない」としているのは、心身症が精神障害の1つと誤解されている面があるが、その定義が、「その発病や経過に心理、社会的因子が密接に関与する身体疾患を言うが、神経症やうつ病など他の精神障害を伴う身体疾患は除外する」とされ、明確に区別されていることから、念のため記載している。

なお、この対象疾病の定義に関しては、検討会の報告は、アメリカ精神医学会による基準（DSM-5）など他の診断基準を否定していないが、主治医等の意見を求めるに当たっては、ICD-10に準拠した診断意見となるように意見照会を行うべきとしており、主治医等にこの旨を説明し理解を求める必要がある。ICD-10によらない診断名での労災請求があったとしても、症状等からICD-10の診断名のいずれに該当するかについて検討を行う。

2 発病等の判断

（1）発病の有無等

治療歴のない自殺事案の中には、被災者が周囲の者に心身の不調を隠していたり、漏らしていなかったりすることがあるため、発病の判断が難しいものがある。しかし、自殺に精神障害が関与していることが多いこと、精神障害の発病から自殺完遂までの期間が非常に短いケースもあることに留意しつつ、診断基準を満たすと推定できるかどうかについて、医学的に検討する必要がある。

（2）発病時期

発病時期は、他の疾病と異なり、発病日まで特定することには困難を伴うものであり、多くの事案である程度の幅が許容されなければならない事情があるが、労災認定に当たっては、発病の時期が出来事と発病との関係を解明する上できわめて重要な意味を持つことを主治医等に説明し、できる限り発病時期の範囲を絞り込むよう依頼する必要がある。

また、発病時期によっては、算出する時間外労働時間数に大きな違いが生じる可能性があることや、発病後に悪化したと判断する場合に当たること、また、症状安定後の新たな発病であって当該新たな発病の時期を判断する必要のある事案もあることについて十分認識のうえ調査に当たる必要がある。

第3 業務による心理的負荷の強度の判断

1 心理的負荷の強度の区分

業務による心理的負荷の強度の判断に当たって用いる「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）の心理的負荷の強度の区分である「強」、「中」、「弱」は、おおよそ次のように想定されている。

「強」は、対象疾病を発病させるおそれのある程度の強い心理的負荷となるものである。

また、「弱」は日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷にしかならないもの、「中」は、経験の頻度は様々であって「弱」に比べれば心理的負荷は強いものの、対象疾病を発病させるおそれがある程度まで強い心理的負荷とはならないものである。

したがって、日常よく見られる出来事（例えば「ごく軽い叱責を受けた」）があり、これが原因で精神障害を発病したと主張するケースでは、出来事がなかったと判断するのは妥当ではなく、心理的負荷が「弱」と判断される出来事があつたとまとめる必要がある。「弱」の出来事にさえならないストレスの考え方は想定されないため、何らかの出来事があれば、その心理的負荷は「強」「中」「弱」のいずれかに分類する。なお、出来事がなかったと判断するのは、請求人が主張する出来事について調査したところ、当該事実がなかった場合である。

心理的負荷の強度は、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価する。この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。例えば、新規に採用され、従事する業務に何ら経験を有していなかった労働者が精神障害を発病した場合の「同種の労働者」は、当該労働者と同様の、業務経験のない新規採用者を想定する。また、何らかの障害を有することを前提に雇用されている労働者については、業務においてその障害に対する配慮がされるべきことが前提となるため、「同種の労働者」を想定するに当たり、業務の内容に応じて障害の内容や職場における立場（採用区分）等を考慮し、個人の障害に対する配慮の欠如についても出来事の

評価対象となる。

2 特別な出来事

別表1に列挙された「特別な出来事」は、次のような趣旨で設けられている。

(1) 心理的負荷が極度のもの

出来事それ自体の心理的負荷が極めて大きいため、出来事後の状況に関係なく強い心理的負荷を与えると認め得るものについて、生死にかかわる、極度の苦痛を残す、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした場合等が「心理的負荷が極度のもの」として示されている。なお、障害等級第3級（労働能力損失率100%）以上となることを見込まれる場合には「永久労働不能となる後遺障害を残す」ものといえる。

業務上の傷病により療養中の者に発病した精神障害についても、症状が急変し極度の苦痛を伴った場合などについてはこの「心理的負荷が極度のもの」として評価されることとなる。これに該当する出来事としては、じん肺患者等が療養の経過の中で症状が急変し、呼吸機能の低下による重度の呼吸困難の状況となったような状況が想定されている。

強姦や本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントのうち、「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」とは、被害者が抵抗したにもかかわらず強制的にわいせつ行為がなされた場合や、被害者が抵抗しなかった（できなかった）場合であっても、行為者が物理的・精神的な手段によって被害者の意思を抑圧してわいせつ行為が行われた場合を意味し、着衣の上から行われたものであってもこれに該当する場合はあり得る。

(2) 極度の長時間労働

極度の長時間労働、例えば、数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、それ自体がうつ病等の発病原因となるおそれがあることから、発病日から起算した直前の1か月におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等が「極度の長時間労働」として示されている。

極度の長時間労働は、その持続期間と労働時間の長さ双方を考慮して「1か月におおむね160時間」、「3週間におおむね120時間」と示されているため、「直前1週間に40時間以上」や「2週間に80時間以上」の時間外労働を行っていたとしても、そのみでは極度の長時間労働に該当しない。

なお、労働時間の評価方法の詳細については、下記4（24頁）を参照のこと。

3 特別な出来事以外の具体的出来事

(1) 総合評価の留意事項

特別な出来事以外の具体的出来事を評価するに当たり、認定基準では、各具体的出来事の総合評価に共通する留意事項として、「出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する」ことが示されている。これらは、出来事後の状況の評価に限らず、出来事それ自体の評価に当たっても留意するものであり、心理的負荷を強める要素としても弱める要素としても評価する。また、著しいもののみを評価する趣旨ではない。

このうち、「当該出来事が生じるに至った経緯等」としては、例えば、会社が行った処遇による心理的負荷が問題になるような場合であれば、どのような経緯・理由でその処遇が行われたのか、一般的な会社のルールに従ってなされたのか、本人に特段の不利益を課すものとして行われたのか、必要かつ相当なものであったのか等も含めて総合的に評価する。対人関係上の心理的負荷が問題になるような場合であれば、本人の行動と相手方の行動の関係性等も含めて総合的に評価する。

また、職場の支援・協力が欠如した状況であること、仕事の裁量性が欠如した状況であることについても、出来事後の状況の評価に限らず、出来事それ自体の評価に当たっても留意する。これらも、著しいもののみを評価する趣旨ではない。

(2) 各具体的出来事の総合評価

別表1に列挙された「具体的出来事」は、各々、次のようなものを評価するようになっている。

ア 類型①「事故や災害の体験」

(ア) 業務により重度の病気やケガをした（項目1）

業務上の病気や、ケガをしたことによる心理的負荷を評価する項目である。

「重度の」病気やケガであることを前提に、平均的な心理的負荷（Ⅲ）が定められており、重度とはいえない病気やケガの場合の心理的負荷の総合評価は「中」や「弱」となる。

この項目では「重度」の評価が重要となるが、「心理的負荷の総合評価の視点」（以下「総合評価の視点」という。）の欄に示される、病気やケガの内容及び程度、その継続する状況、後遺障害の程度、社会復帰の困難性等の視点から総合評価を行う。

例えば、転倒によって鎖骨を骨折し2週間程度の入院が必要になった場合、一般的にはこの程度のケガでは全治するものと理解されており、「重度」とまではいえない。このような場合には、この項目に当てはめた上で総合評価を「中」と判断する。

ここでいう「重度」とは、「強」の具体例に示されているとおり、社会通念に

照らして重篤であると認められる程度の傷病を経験した場合や、以前のような仕事を続けることは到底不可能になるようなケガや病気をした場合が想定されている。具体例に示されているもののほか、頭部外傷等に関して意識障害が継続した場合や、簡易なものを除き、観血的な手術を行った場合も含まれる。また、療養の過程では重い後遺障害を残すか否か確定しないが、その可能性が医師から告げられたような場合も同様である。なお、例えば、脊髄損傷等により一生寝たきりを余儀なくされるような場合には、「特別な出来事」として評価される。

当該病気やケガによる入院が「長期間」であるかは、当該病気やケガの種類や部位、その時の医学状況等により変わりうるものであるが、おおむね2か月以上のもは「長期間」と考えられ、それより短い期間についても、総合評価の視点を踏まえ、医学的意見を参考に判断する必要がある。なお、ここでいう入院期間には、本人からの愁訴はあるものの、医学的合理性がないものは含まれない。

この項目については、出来事自体の心理的負荷の強弱を重視し、出来事後の状況は重視されないが、この趣旨は、出来事後の状況は病気やケガの程度に比例して定まるとの考え方によるものである。したがって、当該病気やケガによってその後就労していないことは心理的負荷の評価を下げるものではない。ただし、出来事後にも心理的負荷となる状況がある場合は、心理的負荷をより強くするものとして、評価の対象とされる。

なお、業務による事故で自らがケガをし、事故も悲惨であった場合は、本項目のほか、「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした（項目2）」でも評価する。また、本人がケガ等の原因となった交通事故等を生じさせたことにより補償問題が生じた場合は、「業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした（項目3）」でも評価する。そのうえで複数の出来事が関連する場合として全体について総合的に評価を行う。

業務上の傷病により療養中の者が、その傷病によって生じた強い苦痛や社会復帰が困難な状況を原因として対象疾病を発病したと判断される場合には、当該苦痛等の原因となった傷病が生じた時期は発病の6か月よりも前であったとしても、発病前おおむね6か月の間に生じた苦痛等が、ときに強い心理的負荷となることにかんがみ、この項目で評価するものとなっている。この場合、発病前おおむね6か月の間において、当該苦痛等が存在していれば、症状の急変等が生じていることは必要な条件ではない。例えば、じん肺症で療養中であって呼吸困難による強い苦痛がある場合や、一下肢の切断等の大ケガをして社会復帰が困難である状況等が想定される。なお、症状が急変し極度の苦痛を伴った場合には、「特別な出来事」として評価される。

(イ) 業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした（項目2）

業務遂行中に起きた悲惨な体験をしたこと等による心理的負荷を評価する項

目である。この出来事では自らがケガをしている必要はない。

なお、自らがケガをし、ケガをしたことが心理的負荷となっている場合には、「業務により重度の病気やケガをした（項目1）」でも評価する。いずれかの項目で「強」と判断される場合には、該当する項目により決定を行う。どちらの項目で評価しても「強」に至らない場合は、それぞれの出来事を「具体的出来事」に当てはめて心理的負荷を評価した上で、複数の出来事が関連して生じている場合として全体を総合的に評価する。

この項目では「悲惨さ」の評価が重要となるが、総合評価の視点の欄では、本人が体験した場合として、予感させる被害の内容及び程度、恐怖感、他人の事故を目撃した場合として、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人の被災可能性や救助可能性等が示されており、これらの視点から総合評価を行う。事故の異常性もこれらの視点を検討する際の要素となる。また、本人が体験した場合と目撃したことにとどまる場合は区別されており、本人の体験の場合、自らの死を予感させる（「死ぬかもしれない」と感じるような）程度の事故等を体験した場合の総合評価は「強」となることが想定されている。一方、目撃にとどまる場合、傍観者的な立場での目撃の場合の総合評価は一般的には「弱」又は「中」となるが、特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況（自分が被災していてもおかしくなかったという状況）や、本人が被害者を救助することができたかもしれない状況（救助できなかったという自責感が生じるような状況）を伴う事故を目撃した場合の総合評価は「強」となることが想定されている。

この項目についても、出来事後の状況は重視されず、体験や目撃した事故について、その後本人が対応を行っていないことは、評価を下げるものではない。ただし、出来事後にも心理的負荷となる状況がある場合は、心理的負荷をより強くするものとして、評価の対象とされる。

イ 類型②「仕事の失敗、過重な責任の発生等」

（ア）業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした（項目3）

労働災害や業務中の交通事故、周辺住民等の第三者を巻き込む事故等、業務に関連して重大な人身事故、重大事故を起こしたことによる心理的負荷を評価する項目である。この出来事では自らがケガをしたことは想定されていない。

この項目では「重大な人身事故、重大事故」の評価が重要となるが、総合評価の視点の欄に示される、事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度、ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。上記ア（ア）で「重度」とされる程度のケガを負わせた事故や、多数の人を傷害したような事故を発生させ、当該事故についての報告書を作成する等の事後対応を行った場合の総合評価は「強」となることが想定されている。また、事故の程度は

「重大」ではないが、その後、通常業務のほかに当該事故の処理業務が加わり業務量が著しく増大した、減給や降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等の状況がある場合の総合評価も同様に「強」となることが想定されている。

なお、業務に関連し、人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた場合（故意によるものを除く。）には、「特別な出来事」として評価される。

(イ) 多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした（項目4）

業務に関連するミスをしたことによる心理的負荷を評価する項目である。

総合評価の視点の欄に示される、ミスやその結果（損失、損害等）の内容、程度、社会的反響の大きさ、ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

例えば、倒産を招きかねないミスや会社の信用を著しく傷つけるミス等の重大なミスについて社内で報告書を提出する等、重大なミスであってミスをしたことについての事後対応を行っている場合は、総合評価は「強」となることが想定されている。また、ミスの程度は重大とまではいえないものであっても、通常業務のほかに当該ミスの処理業務が加わり業務量が著しく増大した、減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等の状況がある場合にも、総合評価は「強」となることが想定されている。

(ウ) 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた（項目5）

部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合（事後対応の責任を課された場合を含む。）の心理的負荷を評価する項目である。本人が直接引き起こしたものについては、「業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした（項目3）」又は「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした（項目4）」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、事故、事件の内容、程度、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

(エ) 業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された（項目6）

法令に違反する行為や、法令には違反しないが社会通念上不適切な行為を命じられたことによる心理的負荷、すなわちその命令に従うか否かの葛藤や従ったときの罪悪感などの心理的負荷を評価する項目である。いわゆるコンプライアンス違反はこの項目で評価する。

本項目は業務命令・指示等により違法な行為等を強要された場合を想定しており、顧客等から強要をされた場合には、その態様により「顧客や取引先から対

応が困難な注文や要求等を受けた（項目9）」又は「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（項目27）」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、違法性・不適切の程度、強要の程度（頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係）、本人の関与の程度、事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

例えば、食べれば重大な健康被害が生じるおそれのある食品を法に反して販売することを命じられた場合は、総合評価は「強」になることが想定されている。

（オ）達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった（項目7）

納期、工期、売上目標など会社の中に存在する様々なノルマについて、ノルマが課された時点における不安感等による心理的負荷、ノルマ達成のために行った業務に伴う心理的負荷、ノルマが達成できなかったときの責任やペナルティによる不利益等による心理的負荷を評価する項目である。

達成困難なノルマが課されたのが発病前おおむね6か月よりも前であったとしても、発病前おおむね6か月の間にノルマ達成のための対応を行っている場合にはこの項目で評価する。また、期限の到達時に実際にノルマが達成できなかったという場合だけでなく、期限に至っていないものの、達成できない状況が明らかになった場合にもこの項目で評価する。

ノルマが課された、ノルマに対応したことについては、総合評価の視点の欄に示される、ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無、ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

ノルマが達成できなかったことについては、総合評価の視点の欄に示される、未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

なお、課されたノルマが、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求に該当する場合には、「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（項目22）」で評価する。また、ノルマが達成できなかったことを理由として叱責を受けた場合には、それがノルマの未達成に対して通常想定される範囲のものであれば本項目で評価し、「上司とのトラブルがあった（項目24）」では評価しない。

（カ）新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった（項目8）

新規・大型プロジェクトや研究開発の責任者への就任、新規出店の統括、大型システムの構築・導入、会社の建て直し担当への就任等責任が大きい立場になったことによる心理的負荷、すなわち、課された責任に対する不安感や重い責任感

等による心理的負荷や当該業務の遂行に伴う心理的負荷を評価する項目である。責任を伴わない単なるスタッフという場合にはこの項目ではなく「仕事内容・仕事量の大きな変化があった（項目 11）」によって評価するが、当該新規事業等の最高責任者ではなくとも、責任が大きい立場である場合にはこの項目で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

(キ) 顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた（項目 9）

顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた際の、当該取引先等との安定的な関係の維持や自社の経営への影響を考慮した対応等による心理的負荷を評価する項目である。

ここでいう「対応が困難な注文や要求等」とは、大幅な値下げ、納期の繰り上げ等の注文や、契約に付帯して商慣習上あり得る要求や納品物の不適合の指摘等をいい、顧客等の行為がこれを超え、対人関係上の著しい迷惑行為に該当する場合は、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（項目 27）」で評価する。

また、この項目は、顧客からの指摘等が本人に過失のない場合について評価するもので、本人のミスによる場合は、「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした（項目 4）」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、顧客・取引先の重要性、注文、要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

(ク) 上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った（項目 10）

上司や担当者が不在となり、本来業務と併せて上司の業務代行や担当外の業務を任されたことによる心理的負荷、すなわち、その際の不安感等や継続することによる心理的負荷を評価する項目である。期間の長短にかかわらず、本来業務と併せて上司が行っていた業務の代行や担当外の業務を任された場合に評価する。旧認定基準（平成 23 年 12 月 26 日付基発 1226 号第 1 号）に掲げられていた「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」についても、担当外の業務として当該発表等を行うこととなった場合には本項目で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、代行期間等の視点から総合評価を行う。

ウ 類型③「仕事の量・質」

(ア) 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（項目 11）

仕事内容が大きく変化するような新しい担当を命じられた場合や、受注量の急増に伴って労働時間が急増した場合等に伴って生じる心理的負荷を評価する項目である。仕事内容・仕事量の変化するきっかけとなった業務上のことがらを出来事としてとらえるものであり、人事異動を伴わずに仕事内容や仕事量が増えた場合を想定している。

なお、転勤・配置転換等、あるいは仕事上のミスや新規事業の担当になったこと等によって仕事内容、仕事量が増える場合を除外するものではなく、その場合には1つの状況を2つの視点から評価し、いずれかで「強」と評価できる場合には総合評価も「強」とする。いずれの出来事でも「強」にならない場合には、原則として最初の出来事を「具体的出来事」として当てはめ、仕事内容・仕事量の変化については出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合的な評価を行う。

仕事内容・仕事量の「大きな」変化であることを前提に、平均的な心理的負荷(Ⅱ)を定めているが、大きいとはいえない変化の場合にも、この項目に当てはめる(その上で、心理的負荷の総合評価は基本的に「弱」となる。)こととなる。

この項目では「大きな」の評価が重要となり、通常の業務においても新しい仕事に変われば仕事内容・仕事量の変化は多少なりともあるが、「大きな変化」はこれらの通常の変化を超えた変化を意味する。

総合評価の視点の欄に示される、業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援状況等、時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等の視点から総合評価を行うが、業務量の変化の評価については、通常、具体的に示された労働時間数で評価する。

また、判断指針(平成11年9月14日付け基発第544号)及び旧認定基準に掲げられていた「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」、「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」(当該労働者の本来の業務範囲内である発表等を行うこととなった場合)、「部下が増えた」、「部下が減った」、「同一事業場内での所属部署が統廃合された」等についても、通常、この項目で評価する。

本項目で仕事量の変化を評価するに当たっては、発病前おおむね6か月の状況を適切に評価する観点から、仕事量が増えるきっかけとなった出来事以前も含めた評価期間全体の労働時間の状況を考慮して評価する。評価期間中、複数の月で仕事量の変化が認められる場合でも、出来事の数としては1つとして取り扱う。

なお、労働時間の評価方法の詳細については、下記4(24頁)を参照のこと。

(イ) 1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目12)

長時間労働そのものによる精神的・肉体的疲労等による心理的負荷を評価する項目である。

発病前おおむね6か月において、1か月におおむね80時間以上の時間外労働が認められる場合には、他の具体的出来事が存在する場合でも、この項目での評価を行う。ただし、「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」(項目11)の「仕事量」の変化を評価している場合は、労働時間の二重評価を避けるため、この項目では評価しない。

本項目においても、発病前おおむね6か月の状況を適切に評価する観点から、評価期間全体の労働時間の状況を考慮して評価するものであり、1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った月の数にかかわらず、出来事の数としては1つとして取り扱う。

総合評価の視点の欄に示される、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、業務の密度、業務内容、責任、長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況、職場の支援状況等の観点から総合評価を行うが、通常、具体例に示された労働時間数で評価する。

なお、労働時間の評価方法の詳細については、下記4(24頁)を参照のこと。

(ウ) 2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った(項目13)

突然の事故の発生等により休日が取得できず、連続勤務を行ったことに伴う精神的・肉体的疲労等による心理的負荷を評価する項目である。

週休2日を想定して、ある月曜日から翌週金曜日まで連続して(12日間続けて)勤務した場合には、原則として「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」と評価できると考えられる。

総合評価の視点の欄に示される、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度、連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況、職場の支援状況等の観点から総合評価を行う。

なお、2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った結果、当該期間を含む1か月当たりの時間外労働時間数が、前月から大きく増加した場合は、本項目のほか「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(項目11)」でも評価する。また、2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った結果、仕事量の変化が「大きな変化」とまではいえないが、当該期間を含む1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った場合には、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目12)」でも評価する。どちらの場合であっても、いずれかの項目で「強」と判断されるときには、該当する項目により決定を行い、どちらの項目で評価しても「強」に至らないときには、複数の出来事の評価を行う。その際、これらは通常関連する出来事となるので、それぞれが「中」と評価され

る場合であっても、単に近接・重複して生じているという理由のみで「強」と判断することはできず、後発の出来事を先発の出来事の出来事後の状況とみなし、総合評価の視点を踏まえて「強」又は「中」として全体を総合的に評価する必要がある。

(エ) 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した (項目 14)

病原体や化学物質等にばく露し感染症、急性中毒等に罹患するおそれや、危険度が高く事故に巻き込まれるおそれのある業務に急遽従事することにより生じる心理的負荷、すなわち、これらの業務に従事すること、また、従事し続けることへの不安感や緊張感、防護対策を含む業務の困難性等を評価する項目である。

総合評価の視点の欄に示される、業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援状況(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)、当該業務に従事する経緯、その予測の度合い、当該業務の継続期間等の視点から総合評価を行う。

なお、当該業務に従事した結果、本人が業務上感染症等に罹患した場合や、事故が発生し病気やケガをした場合、同僚等が罹患・ケガをした場合には、その状況に応じ、「業務により重度の病気やケガをした(項目1)」、「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした(項目2)」でも評価する。

(オ) 勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった (項目 15)

勤務形態、作業速度、作業環境が変化すること、その他不規則な勤務を行うことに伴う心理的負荷を評価する項目である。

勤務形態の変化には、始業・終業時刻の変更、休日の変更、早出番・遅出番の変更、交代制の変更等が、作業速度の変化には、流れ作業のペースの変更等が、作業環境の変化には、作業場所における騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等の変化、作業場所の変更、テレワークの実施等が含まれる。

この項目では労働時間数の変化があることは想定しておらず、労働時間数の変化については、「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(項目11)」により評価する。

総合評価の視点の欄に示される、勤務形態、作業速度(仕事のペース)、作業環境等の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況、勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等の視点から総合評価を行う。

生活パターンの大きな変更を伴うような勤務形態の変化があった場合は総合評価が「中」となること、勤務形態が著しく不規則となり、生理的に必要な睡眠時間をまとまって確保できない状況が継続した場合は総合評価が「強」となることが想定されている。

エ 類型④「役割・地位の変化等」

(ア) 退職を強要された (項目 16)

さまざまな形で行われる退職を求める働きかけや、解雇の通知を受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。したがって、いわゆる退職勧奨や早期退職者の募集であって、退職を強要されたとはいえない場合にもこの項目で評価する。

総合評価の欄に示される、退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯（対象者選定の経緯等も含む。）、退職強要等の態様、強要の程度、解雇に至る理由・経過（対象者選定の経緯等も含む。）、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。すなわち、退職や解雇に至ったという結果のみをもって評価が定まるものではない。

ここでいう「解雇」には労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合の雇止めの通知が含まれる。

なお、退職の結果として生じる退職後の生活の不安等による心理的負荷は、個人の生活事情に根ざす業務以外の心理的負荷であることから、この項目の心理的負荷の評価には含まない。

(イ) 転勤・配置転換等があった (項目 17)

転勤・配置転換等により対人関係、仕事の内容等の様々な変化に対応しなければならないことによる心理的負荷を評価する項目である。「転勤」とは、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指し、「配置転換」とは、所属部署（担当係等）等同一職場内での人事異動、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除くが、これらを峻別する必要はない。関連会社、子会社等への出向を命じられるような場合についても、この項目で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯、単身赴任の有無、海外の治安の状況、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。職務の変化には、責任の重さの変化の評価が含まれる。

(ウ) 複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった (項目 18)

これまで複数名で担当していた業務を、人員削減や組織再編等により1人で担当することになったことに伴う心理的負荷を評価する項目である。本項目では、1人で担当することによる職場の支援の減少、孤立化、責任の増加、業務密度の高まり等を評価し、これに伴う仕事量（労働時間）の変化（増加）は、原則として「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 (項目 11)」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度、

その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。
仕事の責任や、役割、立場などの困難性のほか、他に相談する相手がいなくなったという点も評価に含まれる。

(エ) 雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた (項目 19)

昇格・昇進等人事面、賃金等労働条件面において組織的な不利益処遇等を受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。「雇用形態や国籍、性別」は例示であり、人種、信条、性的指向・性自認等、他の理由による不利益な処遇等もこの項目で評価する。

ここでいう不利益な処遇等とは、業績不振等により全員の賃金ベースアップが見送られる等の事態は含まれず、同僚等と比べて明らかに均衡を失した不利益な処遇等が該当する。同僚等に比べて賃金等が現に低い等の処遇の差異があり、それを当該労働者が不利益な処遇と主張する場合には、当該処遇の差異が合理的なものであってもこの項目で評価するが、その場合、心理的負荷の総合評価は「弱」となる。

なお、上司、同僚等が職場内で個人的に行う差別等は類型⑤「パワーハラスメント」又は類型⑥「対人関係」の各項目によって評価する。

総合評価の視点の欄に示される、不利益な処遇等(差別に該当する場合も含む)の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係、その継続する状況等の視点から総合評価を行う。

(オ) 自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった (項目 20)

会社組織の中における係長、課長等への昇格・昇進に伴う心理的負荷を評価する項目である。通常、昇格・昇進は本人にとって好ましい出来事であるが、経験や能力から見て過大な責任を求めるような昇格・昇進については一定の心理的負荷が生じることもある。なお、当該昇格・昇進で、プロジェクトチームのリーダーや新製品の開発責任者になったような場合は「新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった(項目8)」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度、その後の業務内容、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

(カ) 雇用契約期間の満了が迫った (項目 21)

期間の定めのある労働契約を締結している労働者について、その契約期間の満了が迫ったことに伴う心理的負荷を評価する項目である。派遣労働者の派遣先における派遣期間の終了が迫った場合もこの項目で評価する。

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合の雇止め通告は「退職を強要された(項目16)」によって評価する。

総合評価の視点の欄に示される、契約締結時、期間満了前の説明の有無、その

内容、その後の状況、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

オ 類型⑤「パワーハラスメント」

(ア) 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(項目22)

パワーハラスメントを受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。

ここでいう「パワーハラスメント」とは、労働施策総合推進法及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)」(以下「パワハラ防止指針」という。28頁参照)の定義を踏まえ、「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であり、①から③までの要素を全て満たす」ものをいうが、特に①、②に関し、下記のa及びbに留意し、適切に評価すること。

なお、この項目における「パワーハラスメント」とは、上記のとおりパワハラ防止指針により示されるパワーハラスメントの概念、内容と基本的には同義であるが、労災補償の観点からはパワーハラスメントに該当するか否かを厳格に認定することが目的ではないことから、本項目で評価することが適当か否かという観点から適切に当てはめを行い評価すること。このため、例えば、調査の結果、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指導や指示であるか否かが、客観的な資料等によって明らかでない場合であっても、当事者等からの聴取等において被害者の主張がより具体的で合理的である場合等には、職場におけるパワーハラスメントに該当する事実があったと認定できる場合に当たると考えられることから、客観的な資料等がないことのみをもって、安易に出来事の類型「⑥対人関係」の各出来事で評価することなく、適切に評価すること。また、その際、本項目については特に「事実認定の方法」(Ⅱ調査要領第2の2(3)、67頁)を踏まえて適切に評価する必要があることに留意すること。

a 優越的な関係

「優越的な関係を背景とした」言動とは、業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者(上司等)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指す。

ここでいう「上司等」とは、職務上の地位が上位の者だけに限らず、例えば、職歴が長い者(いわゆる職場の先輩)も含み得るものであり、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、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場合も含むもの

である。

b 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適当な言動、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等が該当する。このため、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しないが、発端は業務指導の範囲に当たるものであっても、指導等の際に、人格や人間性を否定するような言動が行われたような場合等、その指導等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た場合には、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動が行われたに該当する。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動に該当するかの判断に当たっては、当該言動の目的、当該言動を受けた労働者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や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等、様々な要素を総合的に考慮すること。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要となることについても留意が必要であること。

ここでいう「身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメント」とは、パワハラ防止指針において代表的な言動の類型として示されている

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 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）
- 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）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

といった各態様によるパワーハラスメントを含むものであること。

この6類型のうち、③から⑥の言動は①、②の言動に関連して行われることが少なくなく、そのような場合には、これらを一体のものとして評価すること。

また、パワーハラスメントに該当する言動（特に③から⑥の言動）の一部は、「達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった（項目7）」や「退職を強要された（項目16）」等の他の具体的出来事にも該当することがあ

る。このような言動については、出来事が複数ある場合の評価方法に準じて、いずれかの具体的出来事に当てはめたときに「強」の評価となることが明らか（例えば、項目16の「強」の具体例に一致する）場合には、当該具体的出来事に当てはめて評価すること。「強」の評価となることが明らかでない場合には、①、②等の他のパワーハラスメントに該当する言動があればこれとの関連性についても検討した上で、当該言動の内容に応じ、最も適切に評価しうる具体的出来事に当てはめて評価すること。一般に、パワーハラスメントに該当する各言動が関連しておらず一部の言動が項目7や項目16等の具体的出来事にも該当するのであれば、当該言動はそれらの具体的出来事に当てはめて評価することが適切と考えられる。

また、⑥に関し、例えば、上司等が労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することは、個の侵害であるから、「身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメント」に該当するものであること。

なお、職場において労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の情報に関する噂により被害に遭った場合には、上司等から当該労働者への直接的言動ではないことから、パワーハラスメントには当たらず、「同僚等から暴行又はひどいいじめ、嫌がらせを受けた（項目23）」で評価すること。

パワーハラスメントを受けたと申し立てる請求事案であるものの、調査の結果、パワーハラスメントとして評価の対象とならないことが明らかであり、対人関係のトラブルに該当すると判断される場合には、出来事の類型「⑥対人関係」の各出来事で評価する。このため、例えば、上司からの業務指示や指導が、業務上必要かつ相当な範囲内の適正なものである場合には、「上司とのトラブルがあった（項目24）」で評価し、職場における優越的な関係を背景としない同僚から暴行を受けた場合には、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ、嫌がらせを受けた（項目23）」で評価する。

c 総合評価の視点等

総合評価の視点の欄に示される、指導・叱責等の言動に至る経緯や状況（パワーハラスメント行為者との関係性、きっかけ・理由・言動の目的、労働者の問題行動の有無とその内容等）、身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度（態様、手段、行われた場所、時間の長さ、時間帯等）、上司（経営者を含む）等との職務上の関係、反復・継続など執拗性の状況（時間の長さ、回数、頻度、態様等）、就業環境を害する程度（就業上の支障や悪影響の有無、その内容、態様等）及び会社の対応の有無及び内容、改善の状況（会社側への相談状況、会社側の問題認識状況、会社側の対応及びその結果、職場の支援・協力（問題への対処）等の欠如等）等の視点から総合評価を行う。その際、指導・叱責等

の言動が行われた場所、時間帯、長さ、回数及び頻度等にも留意して総合評価を行うこと。

なお、「執拗性の状況」における「執拗」とは、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況が見られるときにも「執拗」と評価すべき場合があることに留意すること。

また、パワーハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

カ 類型⑥「対人関係」

(ア) 同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受けた（項目 23）

暴行又はいじめ、嫌がらせ（以下、「いじめ等」という。）を受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。ここでいう「いじめ等」は、職場における優越的な関係を背景としない同僚等が行った人格や人間性を否定するような言動を指している。

「同僚等」には、同僚、部下のほか、例えば、派遣先労働者、建設現場の他社作業員等が含まれる。なお、顧客や取引先、施設利用者等から暴行や嫌がらせを受けた場合は、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（項目 27）」で評価する。

なお、同僚又は部下であっても、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遂行を行うことが困難である場合や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場合等、職場における優越的な関係を背景とした行為と評価される場合については、「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（項目 22）」で評価する。

また、暴行又は「ひどい」いじめ等を受けたことを前提に、平均的な心理的負荷（Ⅲ）を定めているが、ひどいとはいえない場合にも、この項目に当てはめる（その上で、心理的負荷の総合評価は「中」又は「弱」となる。）。

総合評価の視点の欄に示される、暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況（暴行又はいじめ等の行為者との関係性、きっかけ・理由・言動の目的、労働者の問題行動の有無とその内容等）、暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等（態様、手段、行われた場所、時間の長さ、時間帯等）、反復・継続など執拗性の状況（時間の長さ、回数、頻度、態様等）、会社の対応の有無及び内容、改善の状況（会社側への相談状況、会社側の問題認識状況、会社側の対応及びその結果等、職場

の支援・協力（問題への対処）等の欠如）等の視点から総合評価を行う。

なお、「執拗性の状況」における「執拗」については、前記オ（ア）c（19頁）の解説のとおりである。

また、暴行、いじめ等のように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

（イ）上司とのトラブルがあった（項目 24）

上司と部下の間に生じたトラブルに伴う心理的負荷を評価する項目である。ここでいうトラブルは、仕事をめぐる方針等において明確な対立が生じたと周囲にも客観的に認識されるような事態や、その態様等も含めて業務上必要かつ相当な範囲と評価される指導・叱責等を指しており、これが明らかであるものについて本項目で評価すること。

発端は業務指導の範囲に当たるものであっても、指導等の際に、人格や人間性を否定するような言動が行われたような場合等、その指導等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た場合には、パワーハラスメントに該当することから、「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（項目 22）」で評価する。なお、「中」の具体例に示される、「周囲からも客観的に認識される大きな対立」とは、単に本人が大声を上げる等によって対立が周囲から認識されることになったような場合までを含むものではなく、上司側の対応や業務上の争点をめぐる協議の状況等も踏まえて大きな対立と評価されるものが想定されている。

叱責等がささいなもので客観的にはトラブルとはいえない場合にもこの項目で評価するが、そのような場合には総合評価は「弱」とどまる。

総合評価の視点の欄に示される、トラブルに至る経緯や状況、トラブルの内容、程度、回数、上司（経営者を含む）との職務上の関係、その後の業務への支障、会社の対応の有無及び内容、改善の状況等の視点から総合評価を行う。

（ウ）同僚とのトラブルがあった（項目 25）

同僚間に生じたトラブルに伴う心理的負荷を評価する項目である。

対立等がささいなもので客観的にはトラブルとはいえない場合にもこの項目で評価するが、そのような場合には総合評価は「弱」とどまる。一方、対立等が拡大し、同僚が、暴行や人格や人間性を否定する言動等を行う事態に至った場合には、この項目ではなく、上司等に該当する同僚であれば、「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（項目 22）」で評価し、上司等に該当しない同僚であれば、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目 23）」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、トラブルに至る経緯や状況、トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係、その後の業務への支障、会社の対応の有無及び内容、改善の状況等の視点から総合評価を行う。

(エ) 部下とのトラブルがあった (項目 26)

部下と上司との間に生じたトラブルに伴う心理的負荷を評価する項目である。トラブルの相手が部下であっても、トラブルに伴う心理的負荷は生じるものであり、上司が孤立する等の状況によっては心理的負荷の強度は強くなる。

対立等がささいなもので客観的にはトラブルとはいえない場合にもこの項目で評価するが、そのような場合には総合評価は「弱」にとどまる。一方、対立等が拡大し、部下が、暴行や人格や人間性を否定する言動等を行う事態に至った場合には、この項目ではなく、上司等に該当する部下であれば、「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 (項目 22)」で評価し、上司等に該当しない部下であれば、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた (項目 23)」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、トラブルに至る経緯や状況、トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係、その後の業務への支障、会社の対応の有無及び内容、改善の状況等の視点から総合評価を行う。

(オ) 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた (項目 27)

顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントを受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。「顧客や取引先、施設利用者」は例示であり、職場外の業務に関連する人間関係を広く含むものである。例えば、医療従事者が患者やその家族から、学校関係者が生徒やその保護者から著しい迷惑行為を受けた場合も、この項目で評価する。なお、「顧客等からの著しい迷惑行為」については、パワハラ防止指針において雇用管理上の配慮として取組を行うことが望ましいとされている。

「著しい迷惑行為」とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいい、商慣習上あり得る要求や指摘等に留まる場合には「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた (項目 9)」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、迷惑行為に至る経緯や状況、迷惑行為の内容、程度、顧客等 (相手方) との職務上の関係、反復・継続など執拗性の状況、その後の業務への支障、会社の対応の有無及び内容、改善の状況等の視点から総合評価を行う。

なお、「執拗性の状況」における「執拗」については、前記オ (ア) c (19 頁) の解説のとおりである。

また、同一顧客からの迷惑行為であって出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、発病の6か月よ

りも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

(カ) 上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった（項目 28）

職場の人間関係に変化があったことに伴う心理的負荷を評価する項目である。上司が替わったことのほか、日頃の相談相手等が異動した場合や、同僚や後輩が昇進して先を越されたような場合を含む。

これらにより上司や同僚等との関係に問題が生じた場合には、この項目で評価を行わず、その態様により、項目 22 から項目 25 で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、人間関係の変化の内容、その後の業務への支障等の視点から総合評価を行う。

キ 類型⑦「セクシュアルハラスメント」

(ア) セクシュアルハラスメントを受けた（項目 29）

セクシュアルハラスメントを受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。

ここでいう「セクシュアルハラスメント」は、男女雇用機会均等法に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）」（以下「セクハラ防止指針」という。40 頁参照）等により示されている概念・内容と基本的には同義である。

総合評価の視点の欄に示される、セクシュアルハラスメントの内容、程度等、その継続する状況、会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

総合評価の視点のうち会社の対応等に関しては、セクハラ防止指針で示されている「事業主が雇用管理上講ずべき措置」等について検討する。具体的には、セクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応等に目し、会社の講じた対処等の具体的内容、実施時期等、さらには職場の人間関係の変化、その他出来事後の状況について、十分に検討の上、心理的負荷の強度を評価する必要がある。

なお、セクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。この場合、「その継続する状況」は、心理的負荷を強めるが、継続期間が6か月以内であるからといって、心理的負荷が弱いと評価されるものではない。一方で、単純に継続期間が長いことのみをもって心理的負荷が強いと判断されるものでもなく、例えば、発病前おおむね6か月には発言のみのセクシュアルハラスメントであった

が、約1年前に身体接触を含むセクシュアルハラスメントが行われていたような場合には、そのセクシュアルハラスメントは全体として身体接触を含むものとなり、その前提で心理的負荷の強度を判断する（したがって、発病前おおむね6か月の行為のみを評価の対象とする場合よりも心理的負荷が強いと評価される）こととなる。

4 時間外労働時間数の算出方法

(1) 「極度の長時間労働」等の場合

業務による心理的負荷の評価に際し、労働時間数が評価の直接の対象となるのは、

- ① 「特別な出来事」の「極度の長時間労働」
- ② 「具体的出来事」の「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」
- ③ 「具体的出来事」の「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」
- ④ 「具体的出来事」の心理的負荷を「強」に修正する恒常的長時間労働

の4つであり、このうち①、②、③の項目における評価は、発病前おおむね6か月における1か月間ごとの時間外労働時間数をもとに行うことが前提となっているので、発病前6か月（180日）における日々の労働時間を基に時間外労働時間数を算出する。時間外労働時間数の算出にあたっては、労働時間集計表（様式1参照）を作成するが、具体的な作成手順は「労働時間集計方法」（Ⅱ調査要領第2の2（4）、67頁）のとおりである。

(2) 「恒常的長時間労働」の場合

「恒常的長時間労働」は、出来事の発生前におけるものと発生後におけるものを別々に評価する必要がある。このため、発病前6か月間の期間を、出来事の発生日により出来事前の期間と出来事後の期間に分けたうえで、そのそれぞれの期間内で算定し得るすべての連続した30日について、時間外労働時間数を算出する。

なお、「出来事前」、「出来事後」のそれぞれの期間について、時間外労働が100時間程度となる月（30日）が1回でもあれば、当該期間について「恒常的長時間労働があった」と評価する。また、恒常的長時間労働がある場合に心理的負荷の強度が「強」となる具体的出来事は、労働時間を加味せずにその出来事が「中」又は「弱」と評価される場合であり、「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（項目11）」のうち仕事量の変化、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った（項目12）」を除き限定はない。「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った（項目13）」についても、連続勤務を行ったことに伴う精神的・肉体的疲労等による心理的負荷を評価する項目であり、恒常的長時間労働と組み合わせることで評価することができるが、恒常的長時間労働としては、項目13として評価

する期間を除いて評価する。

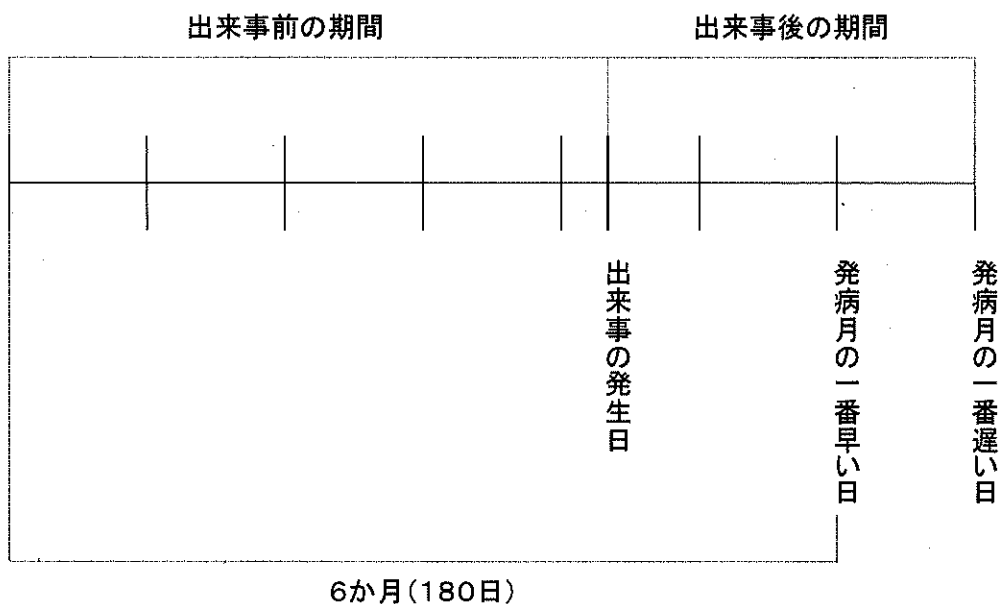
通常、出来事は当日の就業時間中に生じると考えられることから、出来事前の期間は、発病日の6か月前から出来事の発生日の前日まで、出来事後の期間は、出来事の発生日から発病日までである。ただし、就労後に出来事が生じた場合（帰宅直前に暴行を受けた等）には、当日の労働時間は「出来事前」として評価し、項目13との関係においては、連続勤務終了後を「出来事後」として評価する。

発生時期の異なる出来事が複数ある場合は、それぞれの出来事を起点にして恒常的長時間労働の評価を行う。

発病日、出来事の発生日が特定できない場合については、以下のように算出する。

発病日を特定できない、例えば月までしか特定できなかった場合、当該発病月に含まれる日の一番早い日付の6か月前から出来事の発生日までを出来事前の期間とし、当該発病月に含まれる日の一番遅い日付から出来事の発生日までを出来事後の算出対象の期間として算出する。

<図>月までしか特定できなかった場合



具体的には、例えば発病時期が令和4年12月頃で、出来事の発生日が令和4年11月1日だった場合、令和4年12月1日の6か月（180日）前である令和4年6月5日～令和4年10月31日までが出来事前の期間となる。また、当該発病月に含まれる日の一番遅い日付である令和4年12月31日～令和4年11月1日までが出来事後の期間となる。

出来事の発生日を特定できない場合、例えば発生月までしか特定できない場合

は当該発生日に含まれる日すべてについて、出来事前、後の期間の算出を行う。

具体的には、例えば上記の例で出来事の発生日を令和4年11月頃とした場合、11月1日～30日をすべて出来事の発生日とみなして、11月1日の場合は、令和4年6月5日～令和4年10月31日までを出来事前の期間、令和4年11月1日～令和4年12月31日までを出来事後の期間、11月2日の場合は、令和4年6月5日～令和4年11月1日までを出来事前の期間、令和4年11月2日～令和4年12月31日までを出来事後の期間、以下同様にして、11月30日の場合は、令和4年6月5日～令和4年11月29日までを出来事前の期間、令和4年11月30日～令和4年12月31日までを出来事後の期間として、それぞれ算出をする。

これにより算出した4週間と2日間の総労働時間数（集計表①～⑤欄）と時間外労働時間数（集計表⑥～⑩欄）を合計し、それぞれ出来事前（後）の1か月間の総労働時間数と時間外労働時間数とする。

出来事前の期間と、出来事後の期間それぞれについて、当該期間内でとりうるすべての連続した30日について、4週間と2日間ずつ計算し、1か月間の総労働時間数と時間外労働時間数を算出する。

第4 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

1 業務以外の心理的負荷

業務以外の心理的負荷の強度については、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」（以下「別表2」という。）を指標として、心理的負荷の強いものから順に「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

別表2は別表1と異なり、総合評価の視点の欄等がないが、これは、業務以外の出来事は業務による出来事以上に多様であり、別表1のように詳細な検討を行うための総合評価の視点を示すことが困難であるとの理由による。

2 個体側要因

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であり、すなわち、ストレスへの反応しやすさである。これは、既往歴やアルコール等依存状況、さらには、生活史（社会適応状況）、性格傾向、家族歴等に現れるものであるが、そのすべてを現実に調査することは困難である。精神障害の既往歴や現在治療中の精神障害がある場合には、診療録において、生活歴等として個体側要因を示唆する情報が記載されていること等があり、また、薬物依存症やアルコール依存症等の状況によっては個体側要因（脆弱性）が高まっていることを検討する必要があることから、個体側要因については、既往の精神障害や現在治療中の精神障害、アルコール依存状況等（薬物依存等を含む）の存在が明らかな場合にその内容等を調査した上で、それが発病の

原因であると判断することの医学的な妥当性については、慎重に検討することが必要である。

第5 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

1 精神障害の悪化とその業務起因性

既往の精神障害を発病している者であっても、新たな心理的負荷等を要因として精神障害を悪化させることがあり、精神障害の悪化に業務起因性が認められる場合に、当該悪化した部分が労災保険給付の対象となることを定めたものである。

既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断を求める。

その際、一定期間安定して就労していた者の事案については、症状安定後の新たな発病に該当するのではないかという観点から検討した上で、それに該当しない場合に、既存の精神障害が悪化した事案であるか否かを検討する。当該検討において、元の精神障害の症状の現れに過ぎない（その精神障害の動揺の範囲内である）場合を超えて、元の精神障害が悪化したものと医学的に判断される場合（精神障害が「著しく悪化したもの」である場合）には、その業務起因性を検討する。

業務起因性を検討するに当たり、悪化の前に（特別な出来事以外の）業務による強い心理的負荷が認められる場合には、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるか否かについて、認定基準に記載された考慮要素を踏まえ、十分に検討する。

なおここで、「自然経過を超えて」著しく悪化したというのは、精神障害が、業務あるいは業務以外の強い心理的負荷（環境要因）によって著しく悪化したことを想定した表現であり、著しい悪化であっても、それが自然経過によるものである（強い心理的負荷によるものではない）こともある。このため、請求に係る精神障害が、著しく悪化した（元の精神障害の動揺の範囲を超えて悪化した）と医学的に判断された場合であっても、それだけで「自然経過を超えて著しく悪化した」と表現することは適切でない。

2 症状安定後の新たな発病

既往の精神障害により一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている者が、業務により症状の変化を生じた場合に、既往歴がなかった者と同様、認定基準第2による通常の認定要件により判断することを明らかにしたものである。

症状安定後の新たな発病といえるかどうかは、医学専門家による判断が必要であるが、主治医が意見書等で寛解を否定していることのみをもって、精神障害の悪化と判断することは適当ではなく、通院・服薬状況に加え、勤務状況等を考慮し、専門医の医学意見等を踏まえ判断する。

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題
に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

(令和2年厚生労働省告示第5号)

1 はじめに

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

- (1) 職場におけるパワーハラスメントは、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つて、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であり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

- (2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の4の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

- (4) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、

当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）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指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 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を行うことが困難であるもの
- ・ 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

(5) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・ 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

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者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や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者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ことが適当である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

(6) 「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等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を指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。

(7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすもの（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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）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配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意し、4(2)ロにあるとおりに広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおり、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 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む。
- ② 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。
- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- ④ 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労働者宛てに送信すること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること。
- ② 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労働者に対して、一定程度強く注意をすること。

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、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。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 新規に採用した労働者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。
- ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、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。

ニ 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）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ② 新卒採用者に対し、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厳しく叱責すること。
- ③ 労働者に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。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者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。
- ② 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も一定程度多い業務の処理を任せること。

ホ 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）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 労働者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。
- ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを

行うこと。

- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・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。

この点、プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、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その他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。②において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第30条の3第4項の規定により、労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士

のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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配慮しながら、職場におけるパワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
 - ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
 - ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。
- (3) 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

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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。

また、相談者と行為者と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と認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第 30 条の 6 に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者との関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利

益の回復、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等の措置を講ずること。

- ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

- ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるパワー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すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、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まれるものであること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニ

マニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」を

いう。)その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(2) 事業主は、職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うことが望ましい。

なお、取組を行うに当たっては、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。

イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。

(コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組例)

- ① 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。
- ② 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

ロ 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。

(職場環境の改善のための取組例)

- ① 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。

(3) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワ

ーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

(被害者への配慮のための取組例)

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用
管理上講ずべき措置等についての指針

(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)

(最終改正：令和 2 年厚生労働省告示第 6 号)

1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「法」という。）第 11 条第 1 項から第 3 項までに規定する事業主が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（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第 4 項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対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るもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者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」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 2 の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第 11 条第 1 項及び第 11 条の 2 第 2 項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び 4 の措置を講ずることが必要である。なお、法第 11 条第 2 項、第 17 条第 2 項及び第 18 条第 2 項の労働者に

対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「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、「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、それぞれ含まれる。当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる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、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 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、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等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であって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ 労働者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、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメ

ントを行ってはならないことその他職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。（2）において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場にお

けるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなど

して相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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配慮しながら、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
 - ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
 - ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。
- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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。
また、相談者と行為者と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と認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
 - ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
- ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配

慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、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等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアル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すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相

談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「セクシュアルハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への

協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

6 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、パワーハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口がパワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(2) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人

事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があつた場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。