
暴力とハラスメントの禁止

手引き本編では47-48ページ



解説

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- セクシュアルハラスメント（セクハラ）やパワーハラスメント（パワハラ）、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど、時代や社会の変化に応じて様々な種類のハラスメントが生まれていますが、暴力やハラスメントは**労働者等の基本的人権や人間の尊厳を損なう**ものであり、企業は暴力やハラスメントを容認してはなりません。

暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

本編 47-48ページ

ハラスメントの一例

ハラスメント	内容	該当する行為の例
パワーハラスメント (パワハラ)	■ パワハラとは、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であり、①から③までの3つ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、パワハラには該当しない。	■ 他の労働者の前で立たせたまま、大声で長時間怒鳴り続ける ■ 他の労働者も含むメールで罵倒する ■ 休日や夜間に不要不急な出勤を要請する
セクシュアルハラスメント (セクハラ)	■ 職場におけ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、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。 ■ 被害者の性的指向や性自認に関わらず、性的な言動はセクハラに該当する。 ■ 男性も女性もセクハラに加害者にも被害者にもなる。 ■ 同性に対する性的な言動もセクハラに該当する。	■ 必要なく身体に接触する ■ 食事やデートを執拗に誘う ■ 性的な事実関係を尋ねる、自分の性的体験談を話す ■ 就活生に相談に乗った見返りとして身体的関係を強要する
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	■ マタニティハラスメント（マタハラ）、パタニティハラスメント（パタハラ）、介護ハラスメント（ケアハラ）とも言われる。 ■ 職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。	■ 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。 ■ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われ苦痛に感じた。 ■ 上司・同僚が「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い、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。

暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

本編 47-48ページ



解説

- 日本では、2019年に**労働施策総合推進法**が改正され、職場におけるパワハラ¹の定義が定められるとともに、企業に対して**パワハラの防止対策を講じることが義務付けられました**。2022年4月からは**中小企業にもこの義務が適用**されています。
- セクハラについて男女雇用機会均等法は、セクハラ防止のために必要な体制整備等の雇用管理上の措置を企業に義務付けています。また、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、**防止措置を講じ**ることを企業に義務付けています。

パワハラ防止のための措置の義務付け

労働施策総合推進法 第30条の2 第1項

- 事業主は、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って、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関係が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

セクハラ防止のための措置の義務付け

男女雇用機会均等法 第11条 第1項

- 事業主は、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための措置の義務付け

男女雇用機会均等法 第11条の3 第1項

- 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

育児・介護休業法 第25条

- 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。



解説

コミュニケーションが少ない企業やハラスメント防止規定が制定されていないといった特徴のある企業でハラスメントが発生しやすい傾向があります。

- 「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」といった特徴がある企業で、パワハラやセクハラの経験者が多くなる傾向があります。
- パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントへの対策として、約8割の企業が「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施し、「事実関係の迅速かつ正確な確認」や「再発防止に向けた措置」、「被害者に対する適正な配慮の措置」、「行為者に対する適正な措置」も多くの企業で実施されています。
- ハラスメントが発生しやすい職場環境の特徴を理解したうえで、こうした特徴を是正してハラスメントが起きにくい職場をつくりましょう。それでもハラスメントが発生した際は、各種措置を実施して、ハラスメントの被害者の救済を図りましょう。

暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

本編 47-48ページ



解説

ハラスメントが発生する職場の特徴

図3 職場の特徴(パワハラ経験有無別)

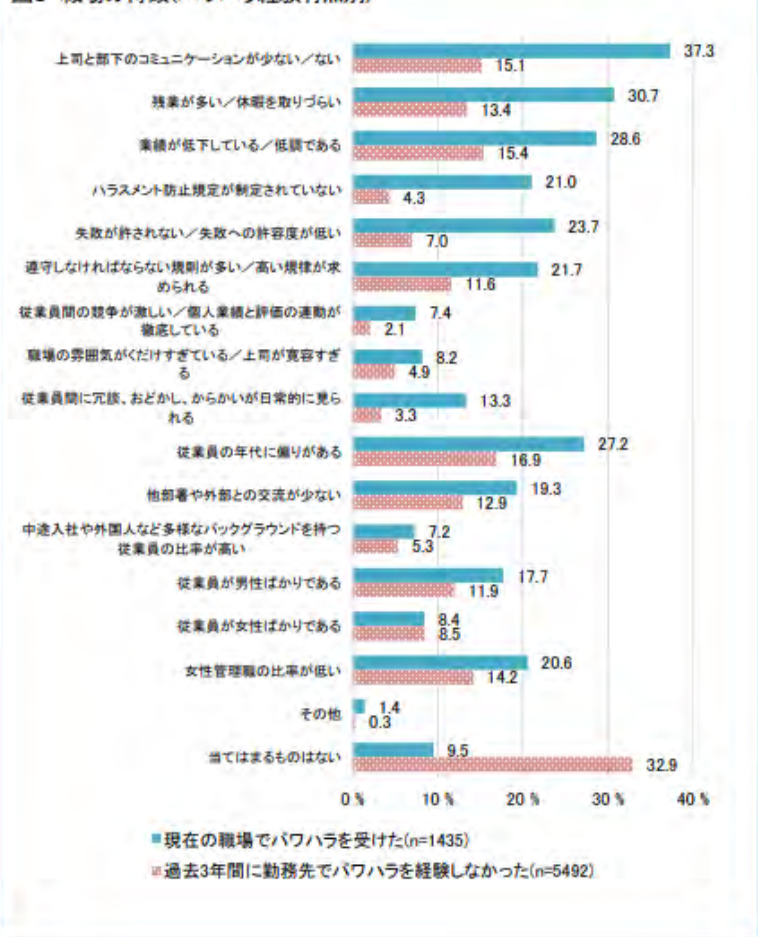
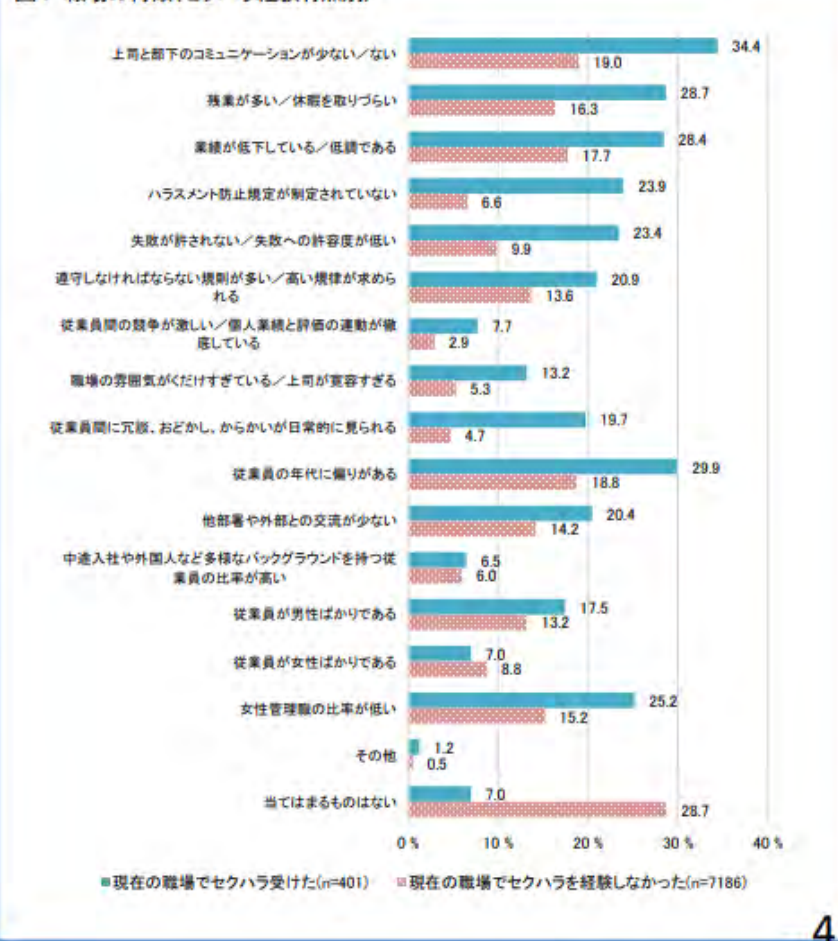


図4 職場の特徴(セクハラ経験有無別)



暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

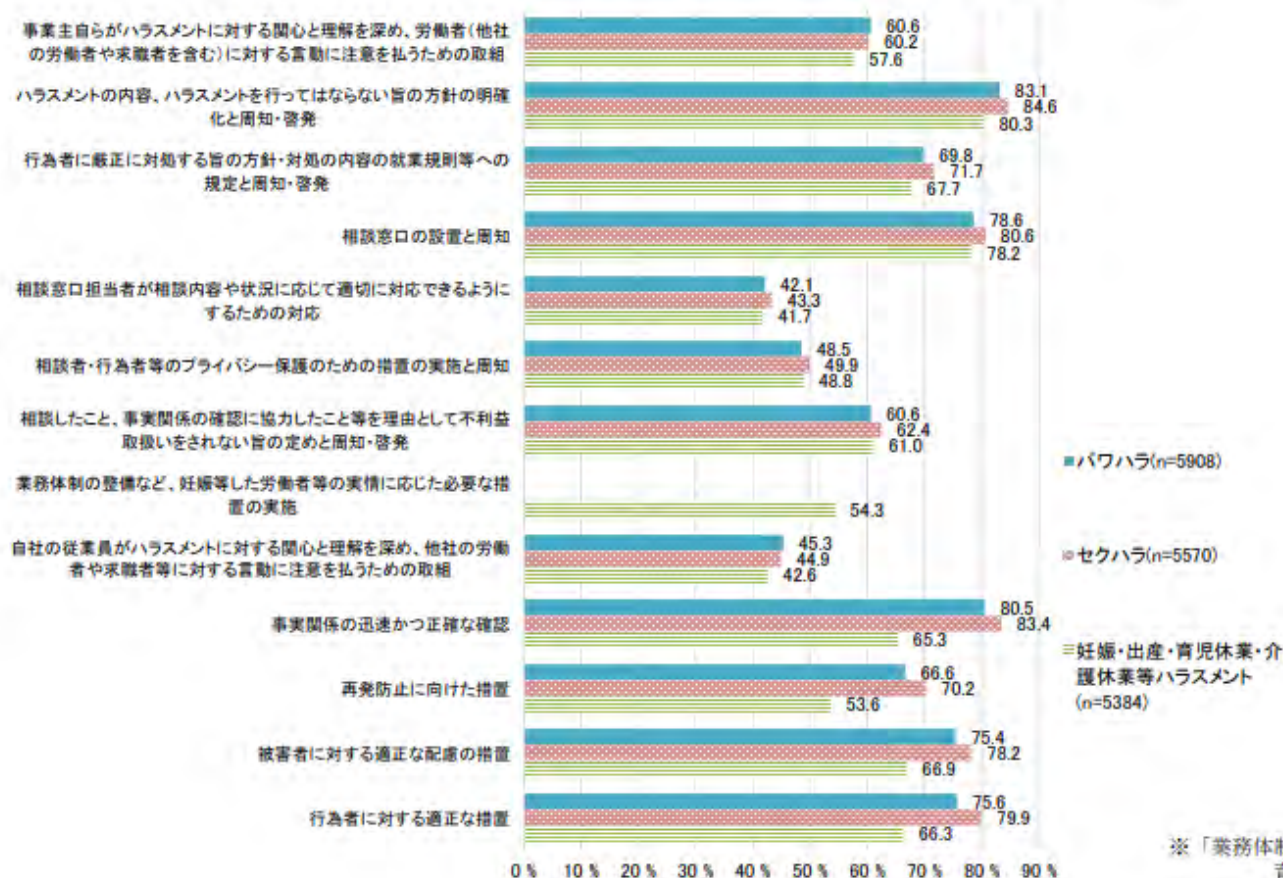
本編 47-48ページ



解説

企業がハラスメントの予防・解決のために実施している取組

図5 企業がハラスメントの予防・解決のための実施している取組（パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント）



暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

本編 47-48ページ



解説

暴力・ハラスメント対策の推進は従業員の人権尊重のみならず、企業の利益にもつながります。

- 一方で企業及び労働者に対するアンケートでは、暴力やハラスメントの予防や解決に取り組むことで、**職場のコミュニケーションが活性化する・風通しがよくなる、会社への信頼感が高まる、管理職の意識の変化により職場環境が変わる**といった効果も明らかになっています。職場等での暴力やハラスメントを減らすよう取り組むことは**企業にとっても利益**になります（次ページ参照）。

暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

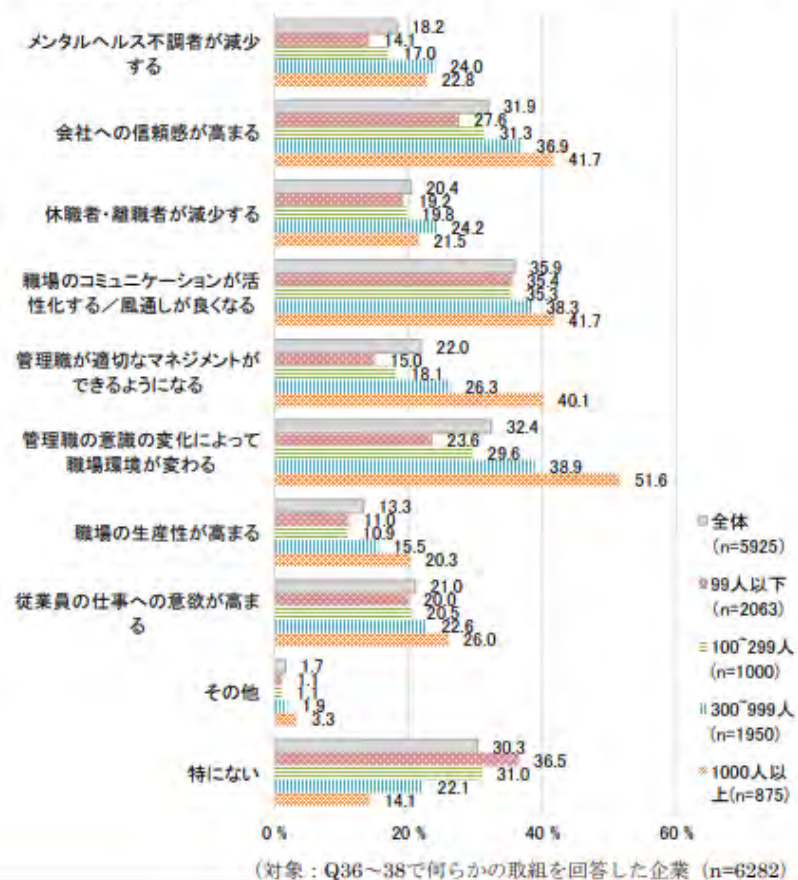
本編 47-48ページ



解説

ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果

図7 ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果
従業員規模別 ※企業調査



暴力とハラスメントの禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 47-48ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 男女雇用機会均等法
- 労働施策総合推進法
- 育児・介護休業法



- 世界人権宣言
 - 生命、自由、身体の安全に対する権利（第3条）
- 社会権規約
 - 安全で健康的な作業条件（第7条b）
- OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス

暴力とハラスメントの禁止

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 厚生労働省「あかるい職場応援団（ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト）」
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省「カスタマーハラスメント対策 企業マニュアル」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

先住民・地域住民の権利の保護

手引き本編では49-50ページ



解説

先住民・地域住民の権利の尊重は、国際社会、市民社会の強い関心事であることを認識しましょう。

- 調達先を含め、事業活動の過程では、様々な形で生産・操業地の地域の住民との関わりを無視することはできません。環境リスクへの対応を含め、生産・操業地の**地域住民への配慮やコミュニケーション**に基づいて、事業活動による**負の影響を回避・低減**し、できれば**地域社会に貢献**していくことが求められます。
- 中でもとりわけ留意が必要なのが**先住民や、各地域に固有のアイデンティティや背景をもつ地域の住民**です。
- こうした先住民・地域住民は、**伝統的に小規模な農林漁業を通じ土地や資源を利用**していることも多く、事業活動によって、こうした**土地や資源へ悪影響が及ぼすことがあってはなりません**。それは、その国の法令遵守だけでは必ずしもリスクを回避することができないことを意味します。
- 国により、先住民・地域住民の法的地位やその権利の承認の度合いは異なりますが、近年では国際社会において、こうした**先住民・地域住民の権利の尊重についてますます強い関心**が払われるようになってきています。NGOをはじめ市民社会による監視も強まっており、企業の活動による権利侵害や負の影響について、様々な反対キャンペーンが展開されることもあり、国の法令・ガイドライン等を遵守することはもちろん、単に法令遵守にとどまらず、個別の状況に応じて、先住民・地域住民の権利の尊重と負の影響の回避・低減に取り組んでいくことが肝要です。



解説

「自由かつ情報提供にもとづく事前の同意（FPIC）」の概念を理解しましょう。

- 先住民を含め小規模農林漁業者による資源の生産・利用に対して、事業活動による悪影響が生じないように配慮することが求められます。
- 事業活動によって直接・間接に、先住民や地域住民の人々の**土地や資源の収奪、強制移住、環境破壊、アイデンティティ**を基礎づける**歴史・文化・宗教的な事物・遺産の毀損・消滅**に関与しないよう配慮することが求められます。
- 先住民・地域住民の権利侵害の典型として、森林伐採等による**土地・資源の収奪や環境破壊**が挙げられます。環境リスクの文脈でも、国際的に食料生産のための森林伐採に強い懸念が提起されており、食品産業にとっては特に原料の生産地において、生産のための大規模森林伐採やこれに伴う**先住民・地域住民の強制移住**などが生じていないか十分な注意を払うことが求められます。
- 先住民や地域住民の権利や利害関心に影響し得る活動を行う場合には、「**自由かつ情報提供にもとづく事前の同意（Free, Prior, and Informed Consent: FPIC）**」を得たうえで実施しなければなりません。
- 先住民の伝統的な知識や薬草などの資源を用いて、研究開発や商業化を行う場合には、その国の法令やガイドライン等と先住民からのFPICにもとづいて対応し、**適切に利益配分**を行う必要があります。



解説

地域の近隣住民への負の影響の軽減や良好な関係構築に取り組みましょう。

- 日本国内で事業が完結している企業も近隣住民など**事業活動が地域社会に影響**を与えることはあるため、**近隣住民への負の影響の軽減や良好な関係構築**に取り組んでください。

【企業活動が地域の近隣住民等に与える影響の例】¹

- 企業活動により水資源が汚染され、地域住民が清潔な飲料水を手に入れることが困難となる
- 大規模店舗の出店により、騒音や違法駐車が増し、地域住民の生活に影響が生じる
- 企業の工場による廃棄物投棄、建設物による日照不足、店舗の夜間照明等で地域住民の生活の安心・安全が損なわれる

- 地域での**ボランティア**など**CSR活動や社会奉仕活動**は近隣住民との良好な関係構築に有効です。
- 人権リスクに関する取組は、基本的に人権に対する負の影響の軽減を目的としており、ボランティアやCSR活動は社会に多大な貢献になり得ますが、こうした貢献によって企業活動による**負の影響を相殺し、なかったことにできるわけではない**ことには注意が必要です²。しかし、常日頃地域と良好な関係を築いておけば、問題が発生した際に**早期の問題の発見や解決**につなげることが可能であることから、**地域との良好な関係の構築は人権リスク対策としても重要**といえるでしょう。

先住民・地域住民の権利の保護

出所・参考資料・リンク集

出所

1. 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年、33頁。
2. Shift、Mazars LLP「国連指導原則報告フレームワーク 実施要領 日本語版」18頁、<https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRReportingFramework-Japanese-June2017.pdf>。

参考資料・リンク集

● 省庁・公的機関

- 国際協力機構「環境社会配慮ガイドライン」（2022年1月版）
<https://www.jica.go.jp/Resource/environment/guideline/>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

● 国際機関・各国政府

- ILO「ILOヘルプデスク：先住民族 Q&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644778/lang--ja/index.htm
- United Nations Global Compact, The Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, 2013
<https://unglobalcompact.org/library/541>

● NGO・業界団体等

- Global Witness, Responsible Sourcing: The business case for protecting land and environmental defenders and indigenous communities' rights to land and resources, 2020
<https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/responsible-sourcing/>