職場のハラスメント

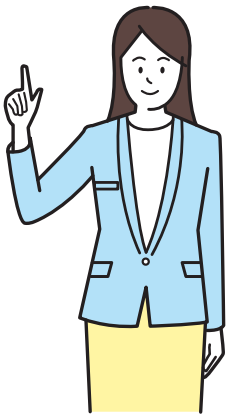
対策リーフレット

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

さあっ、進もう!
ハラスメントのない
あかるい社会へ

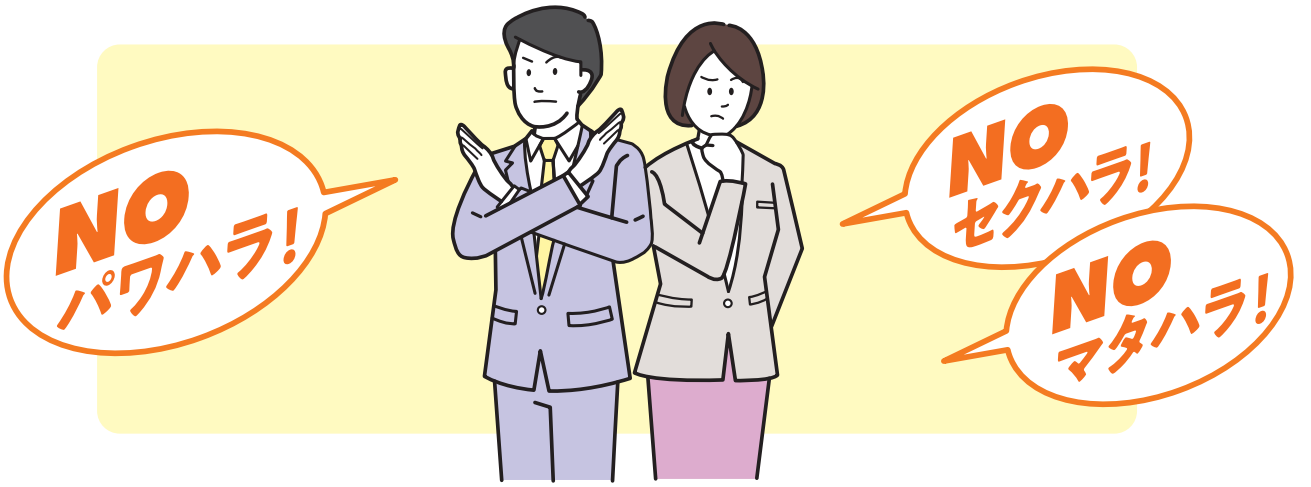
職場のハラスメント防止は、企業の義務です!

パワーハラスメント防止対策は事業主の義務に!
セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化!



令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

事業主の方は、実効性のあるハラスメント防止対策を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。



1. パワーハラスメント防止対策の法制化(労働施策総合推進法)

①事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることを義務付け
②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
③パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定(指針に定められている具体的な措置の内容は、5ページ参照)

職場における「パワーハラスメント」とは

職場において行われる、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

※客観的に見て、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ません。

2. セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

①セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
③自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応 等

出典:https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pawahara_gimu.pdf

これがハラスメント!

いざというときに備えて、ハラスメントを知ろう!

法律により、ハラスメント防止措置が義務付けられている「職場のハラスメント」には、
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があります。

パワーハラスメントは大きく分けて6つの類型があります

身体的な攻撃

暴行・傷害

(例)
- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

(例)
- 人格を否定するような言動を行う
- 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返し行う

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視

(例)
- 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

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

(例)
- 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

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

(例)
- 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

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること

(例)
- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

セクシュアルハラスメント

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その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為です。

2つの類型があります

対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

(例)事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。

環境型

労働者の就業環境が害される

(例)上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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行為です。

2つの類型があります

制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

(例)育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。

出典:https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pawahara_gimu.pdf

ハラスメントを受けているのでは？と思ったら…

一人で悩まず、上司や同僚、あるいは社内外の窓口に相談しましょう!

上司や同僚に相談しましょう

ハラスメントは我慢していても解決しません。それどころかエスカレートする可能性があります。ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつどこで誰が何を何のためにどのように（5w1h）したのかを記録しておくと、後々の事実確認などで有効です。

一人で悩まず、上司や同僚に相談しましょう。

社内相談窓口へ相談しましょう

全ての事業主は、パワーハラスメントや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の相談窓口を設置し、適切に対応するために必要な体制の整備をすることが義務付けられています。

一人で悩まず、社内相談窓口に、ハラスメントについて相談しましょう。

それでも解決しないときや、社内で相談ができないときは…

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーへ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）及び全国の労働基準監督署内などに設置されている総合労働相談コーナーでは、パワーハラスメントや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等のハラスメントでお困りの方からの相談を受け付けています。また、職場トラブルの解決のため、行政指導の他、労働局長による紛争解決援助や調停といった行政サービスを行っています。

〈労働者からの相談事例〉
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、妊娠不利益

妊娠を上司に報告したところ、「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、退職届を書くように強要されました。事業主に相談しましたが、対応してくれません。働き続けたいのですが、どうしたらいいでしょうか。

妊娠したことを理由として女性労働者に対して解雇や不利益な取扱いをすることは男女雇用機会均等法で禁止されています。また、上司の言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する可能性があり、事業主は、職場におけるハラスメント防止措置を講じる義務があります。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、ご相談者の意向を確認した上で、ご相談者にとって適切な解決方法を助言します。まずは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

〈労働者からの相談事例〉
パワーハラスメント

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々に耐えられず、会社の相談窓口に相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるをえなくなりました。会社に対して慰謝料を請求しているのですが、対応してくれません。どうしたらいいでしょうか。

ご相談者が、ご自身の問題解決を希望される場合、「労働局長による紛争解決援助」や「調停」の制度を無料でご利用いただけます。これらの制度は、労働局又は調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、労働施策総合推進法の趣旨に沿って、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

ご相談のケースについては、事業主がハラスメント防止措置義務を実効あるものとして講じていたかを確認しつつ、双方の主張の折り合いがつくよう解決を図っていきます。

企業はどう対応すればいい?

日頃のコミュニケーションと、相談を受けやすい環境整備がカギ!

ハラスメント防止対策として事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①職場における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等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
②行為者については、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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

相談(苦情を含む)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、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるハラスメントへの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事実関係の確認ができた場合には、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
⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
⑧再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)

併せて講ずべき措置

⑨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、その旨労働者に周知すること
⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等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

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の原因や背景となる要因を解消するための措置

⑪業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

さらに、以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします

■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は、単独ではなく複合的に生じることも想定されることから、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
■職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
■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の明確化等を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
●取引先等の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
●労働者以外の者(個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者等)
■カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
●相談体制の整備・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
●被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

職場における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に関するご相談はお近くの

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

開庁時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

パワーハラスメントに関するご相談はお近くの

総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページで検索してください。
https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html
※受付時間は労働局によって異なります。

北海道労働局	雇用環境・均等部	011-709-2715	滋賀労働局	雇用環境・均等室	077-523-1190
	（総合労働相談コーナー）	011-707-2700		（総合労働相談コーナー）	077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室	017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等室	075-241-3212
	（総合労働相談コーナー）	017-734-4212		（総合労働相談コーナー）	075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室	019-604-3010	大阪労働局	雇用環境・均等部	06-6941-8940
	（総合労働相談コーナー）	019-604-3002		（総合労働相談コーナー）	06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室	022-299-8844	兵庫労働局	雇用環境・均等部	078-367-0820
	（総合労働相談コーナー）	022-299-8834		（総合労働相談コーナー）	078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室	018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室	0742-32-0210
	（総合労働相談コーナー）	018-862-6684		（総合労働相談コーナー）	0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室	023-624-8228	和歌山労働局	雇用環境・均等室	073-488-1170
	（総合労働相談コーナー）	023-624-8226		（総合労働相談コーナー）	073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室	024-536-4609	鳥取労働局	雇用環境・均等室	0857-29-1709
	（総合労働相談コーナー）	024-536-4600		（総合労働相談コーナー）	0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室	029-277-8294	島根労働局	雇用環境・均等室	0852-31-1161
	（総合労働相談コーナー）	029-277-8295		（総合労働相談コーナー）	0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室	028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室	086-224-7639
	（総合労働相談コーナー）	028-633-2795		（総合労働相談コーナー）	086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室	027-896-4739	広島労働局	雇用環境・均等室	082-221-9247
	（総合労働相談コーナー）	027-896-4677		（総合労働相談コーナー）	082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等部	048-600-6269	山口労働局	雇用環境・均等室	083-995-0390
	（総合労働相談コーナー）	048-600-6262		（総合労働相談コーナー）	083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室	043-221-2307	徳島労働局	雇用環境・均等室	088-652-2718
	（総合労働相談コーナー）	043-221-2303		（総合労働相談コーナー）	088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部	03-3512-1611	香川労働局	雇用環境・均等室	087-811-8924
	（総合労働相談コーナー）	03-3512-1608		（総合労働相談コーナー）	087-811-8916
神奈川労働局	雇用環境・均等部	045-211-7380	愛媛労働局	雇用環境・均等室	089-935-5222
	（総合労働相談コーナー）	045-211-7358		（総合労働相談コーナー）	089-935-5224
新潟労働局	雇用環境・均等室	025-288-3511	高知労働局	雇用環境・均等室	088-885-6041
	（総合労働相談コーナー）	025-288-3501		（総合労働相談コーナー）	088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室	076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部	092-411-4894
	（総合労働相談コーナー）	076-432-2740		（総合労働相談コーナー）	092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室	076-265-4429	佐賀労働局	雇用環境・均等室	0952-32-7218
	（総合労働相談コーナー）	076-265-4432		（総合労働相談コーナー）	0952-32-7218
福井労働局	雇用環境・均等室	0776-22-3947	長崎労働局	雇用環境・均等室	095-801-0050
	（総合労働相談コーナー）	0776-22-3363		（総合労働相談コーナー）	095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室	055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室	096-352-3865
	（総合労働相談コーナー）	055-225-2851		（総合労働相談コーナー）	096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室	026-227-0125	大分労働局	雇用環境・均等室	097-532-4025
	（総合労働相談コーナー）	026-223-0551		（総合労働相談コーナー）	097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室	058-245-1550	宮崎労働局	雇用環境・均等室	0985-38-8821
	（総合労働相談コーナー）	058-245-8124		（総合労働相談コーナー）	0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室	054-252-5310	鹿児島労働局	雇用環境・均等室	099-223-8239
	（総合労働相談コーナー）	054-252-1212		（総合労働相談コーナー）	099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部	052-857-0312	沖縄労働局	雇用環境・均等室	098-868-4380
	（総合労働相談コーナー）	052-972-0266		（総合労働相談コーナー）	098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室	059-226-2318			
	（総合労働相談コーナー）	059-226-2110			

NO ハラスメント

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
あかるい職場応援団

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報を掲載しています。
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

（令和5年11月作成）