

NO 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大切です

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法律で定められた具体的な措置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把握すること
- ⑥ 事実関係確認後は、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 事実関係確認後は、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じること（事実確認ができなかった場合を含む）

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、その旨を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、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・出産等、育児・介護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、必要な措置を講じること

職場のハラスメントは許しません！

まわりの労働者に対する言動に注意を払う心がけましょう。
ハラスメントを行った者には、就業規則に従い厳正に対処します。
相談には公平に、プライバシーを守って対応します。
一人で悩まず、相談してください。

〇〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇〇
相談窓口
総務課主任 〇〇〇〇 内線 〇〇〇
メール 〇〇〇〇〇〇〇

トップの方針表明の例

NO 労働者にもハラスメント防止の責務が定められています

- ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者（取引先等の労働者や求職者を含む）に対する言動に必要な注意を払いましょう
- 事業主が講じる雇用管理上の措置（上記①～⑪等）に協力しましょう



NO あかるい職場応援団

厚生労働省が運営するポータルサイト



ハラスメントに悩んでいる方や、企業の人事担当者向けに、ダウンロードできる研修用動画・研修用資料、ハラスメントに関する裁判例、企業の取組事例など、様々なコンテンツを提供しています。

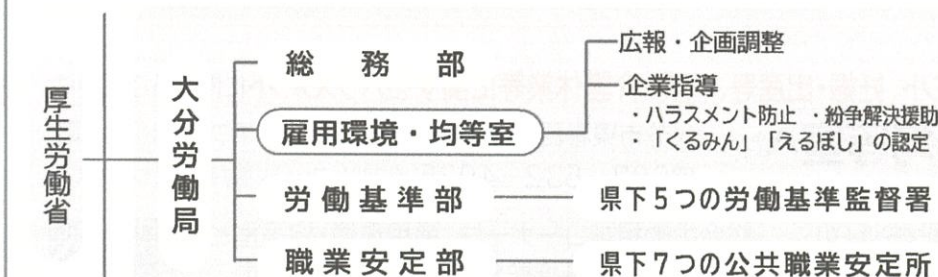
← 研修用動画「パワハラ発生！どうする相談対応」

あかるい職場応援団

検索



労働局とは？「働く」ことに関連する様々な行政分野を総合的・一元的に運営しながら、地域に密着した行政を担う厚生労働省の地方機関です。



全国47労働局

このマークをご存知ですか？

くるみん認定
厚生労働大臣から子育てサポート企業の認定を受けた企業です。

えるぼし認定
厚生労働大臣から女性の活躍推進について認定を受けた企業です。

女性の活躍推進企業データベース
女性活躍推進、仕事と子育て・介護の両立支援に積極的に取り組む企業を掲載しています。

（令和7年7月作成）

みんなでNO 職場のハラスメント

大分労働局 雇用環境・均等室

NO 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事業主に義務付けられている「職場のハラスメント」は次の3つです。

パワーハラスメント

- 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、①②③要素を全て満たすもの。



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をいう。
事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒も行為者になり得る。男性も女性も、行為者にも被害者にもなり得る。
また異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動も該当する。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

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、介護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・介護休業を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいう。



BREAKING NEWS

法改正により、カスハラ対策が事業主の義務になります

施行日は公布日（6/11）から1年6月以内の日

カスタマーハラスメント

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③ 労働者の就業環境を害すること



就活セクハラ

- ① 学生と接する際のルールを定める
- ② 学生等に対するハラスメント防止について研修を実施する
- ③ ハラスメントを行った場合は厳正に対応する
- ④ 就活生の相談窓口を設置する
- ⑤ ①～④を全社員に周知徹底する



事業主が講ずべき具体的措置の内容は、今後、指針で示されることになっています

ハラスメント対策やお得な最新情報は
大分労働局公式

SNS Follow us!

労働行政に関する情報を、いち早くお届けします。
フォロー又はチャンネル登録の上、ご確認ください。

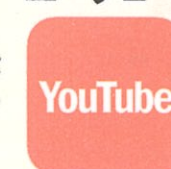
このリーフレットも掲載しています

Instagram アカウント名 | 大分労働局



法改正の情報や便利なリーフレット、労働局、監督署、ハローワークが開催するイベントやキャンペーンについて発信しています。

ユーチューブ アカウント名 | 大分労働局公式 YouTube チャンネル



労働局、監督署、ハローワークが開催した説明会のアーカイブ動画などを発信しています。

NO パワーハラスメントの6 類型

身体的な攻撃

暴行・傷害



例 殴打・足蹴り、物を投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言



例 人格を否定する言動、長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

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 業務と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、私物の写真撮影をする

※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パワーハラスメントに該当しません。

NO セクシュアルハラスメントの類型



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ため拒否したところ、解雇された

環境型

労働者の就業環境が害される

例 上司が腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛を感じて就業意欲が低下した

NO 妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの類型



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から「男のくせに育児休業を取るなんてありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得なくなった

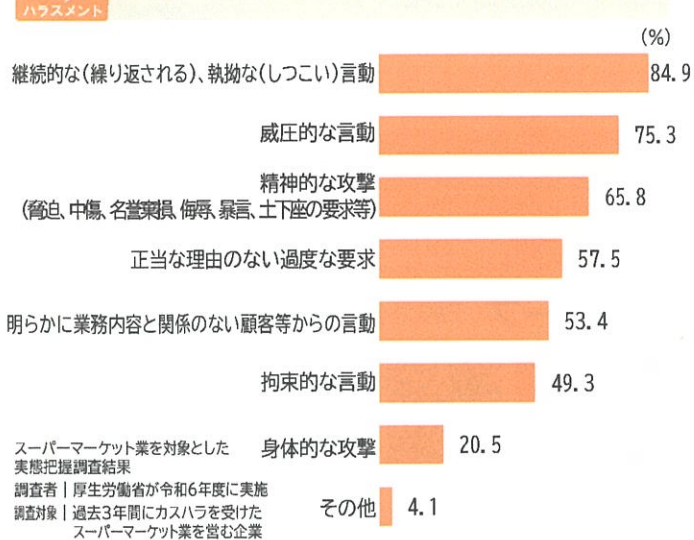
状態への嫌がらせ型

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

NO こんな場面で就活セクハラが起きています



NO カスタマーハラスメントの具体的な行為



NO 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、または社内外の窓口相談しましょう！

上司や同僚に相談

ハラスメントは我慢しても解決しません。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、何のために、どのように(5W1H)したのかを記録しておく、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。

社内相談窓口相談

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・出産等、育児・介護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。事業主の対応は次ページのとおりです。一人で悩まず、社内相談窓口相談しましょう。

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…

労働局の雇用環境・均等室又は総合労働相談コーナーへ

労働局の雇用環境・均等室及び労働基準監督署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・出産等、育児・介護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、紛争状態になっている職場のトラブルについては、その解決のため、行政指導の他、労働局長による紛争解決援助制度や調停といった行政サービスを行っています。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

妊娠を上司に報告したところ、「他の人を雇うので早めにや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た。事業主に相談したが、対応してくれない。働き続けたいが、どうしたらよいのか？

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・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに該当する可能性があります。加えて、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。雇用環境・均等室では、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。まずは雇用環境・均等室にご相談ください。



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、社内の相談窓口相談したところ、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得なくなった。会社に対して慰謝料を請求しているが、対応してくれない。どうしたらよいのか？

ご相談者の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」の制度を無料で利用できます。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。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに関するご相談は

大分労働局 雇用環境・均等室へ

大分市東春日町 17-20 大分第2ソフィアプラザビル 3 階
☎097-532-4025 ※このリーフレットに関する問合せはこちらまで

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、雇用環境・均等室と県内の各労働基準監督署に設置しています。所在地・連絡先は、二次元コードからご確認ください。

