ハラスメントに関する法律について

２０２６年　１０月　２６日

東京働き方改革推進支援センター

目　次

- 職場におけるハラスメントの防止に向けて
  - ・ハラスメントとは何か（Ｐ３～Ｐ６）
  - ・ハラスメントの影響（Ｐ７～P10）
  - ・カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策（P11～P13）
  - ・ハラスメント対策（P14～P17）

ハラスメントとは何か 具体例 （パワーハラスメント）

パワーハラスメントとは、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、①～③までの要素を全てみたすもの。
→ 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、該当しない。

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

ハラスメントとは何か 具体例
（セクシュアルハラスメント、 妊娠・出産・育児・介護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

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。

我が国のハラスメント法制

	雇用管理上の措置義務	法制化した年
セクシュアルハラスメント	○ **男女雇用機会均等法** 第11条　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。	平成９年改正： 事業主の配慮義務 ↓ 平成18年改正： 事業主の措置義務
妊娠・出産等に関するハラスメント	○ **男女雇用機会均等法** 第15条　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65条第１項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第２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。	平成28年改正： 事業主の措置義務
育児・介護休業等に関するハラスメント	○ **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。	平成28年改正： 事業主の措置義務
パワーハラスメント	○ **労働施策総合推進法** 第31条　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。	令和元年改正： 事業主の措置義務
カスタマーハラスメント	○ **労働施策総合推進法** 第33条　事業主は、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の当該事業主の行う事業に関係を有する者（次条第五項において「顧客等」という。）の言動であつて、その雇用する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。	令和７年改正： 事業主の措置義務 （令和８年10月１日施行）
求職者等に対するセクシュアルハラスメント	○ **男女雇用機会均等法** 第13条　事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この項及び同条第一項において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、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。	令和７年改正： 事業主の措置義務 （令和８年10月１日施行）

ハラスメントとは何か

「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、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

- 「職場」の例
  - ・出張先
  - ・業務で使用する車中
  - ・取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む）
  - 等

「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

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（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

ハラスメントによる主な影響（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等）

（労働者（被害者、周囲の従業員等）への影響）

- 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（頭痛、睡眠不良、精神疾患 等）
- 労働者の休職、退職

（企業への影響）

- 人員確保（従業員離職に伴う従業員の新規採用、教育コスト 等）
- 金銭面（損害賠償の支払い、弁護士費用　等）
- ブランドイメージの低下、それに伴う営業機会の損失（売上の減少）

（注）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・介護休業等に関するハラスメント

ハラスメントによる主な影響（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等）

行為者の責任

社内における懲戒処分の対象となるほか、民事上の責任として損害賠償の請求や刑事事件となる可能性も

▶刑事罰：名誉毀損、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。自身の家庭への影響も

企業の責任

①前提：**企業は社員の安全や職場環境に配慮する義務を当然に負う**（＝必ず負う）

②**ハラスメントが発生したということは、義務違反に基づく賠償責任を負う可能性もある**

③（直接的な賠償責任とはやや異なるが）**労働災害（労災）の可能性もある**

→ハラスメントが原因の精神疾患や自殺等について、労災と認定されることも

ポイント

企業は、職場のハラスメントに対し、行為者の責任であるとか、当事者同士の問題であるとして責任を逃れることはできない。（直接的な賠償責任　＋　提訴や労災認定の「報道」によるイメージの低下も）

（注）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・介護休業等に関するハラスメント

ハラスメントによる主な影響（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等）

①「ハラスメント＝法的な責任が生じること」
**　という理解・認識が、まだまだ不十分**

②ハラスメントに共通すること：
**　法的には「相手の人格を傷付けることについて、責任が問われている」**

▶キーワードは「人格」

→会社（仕事）がらみだから相手の人格を傷付けても構わない・・・そんなはずはない！

③相手の立場に想像力を働かせること

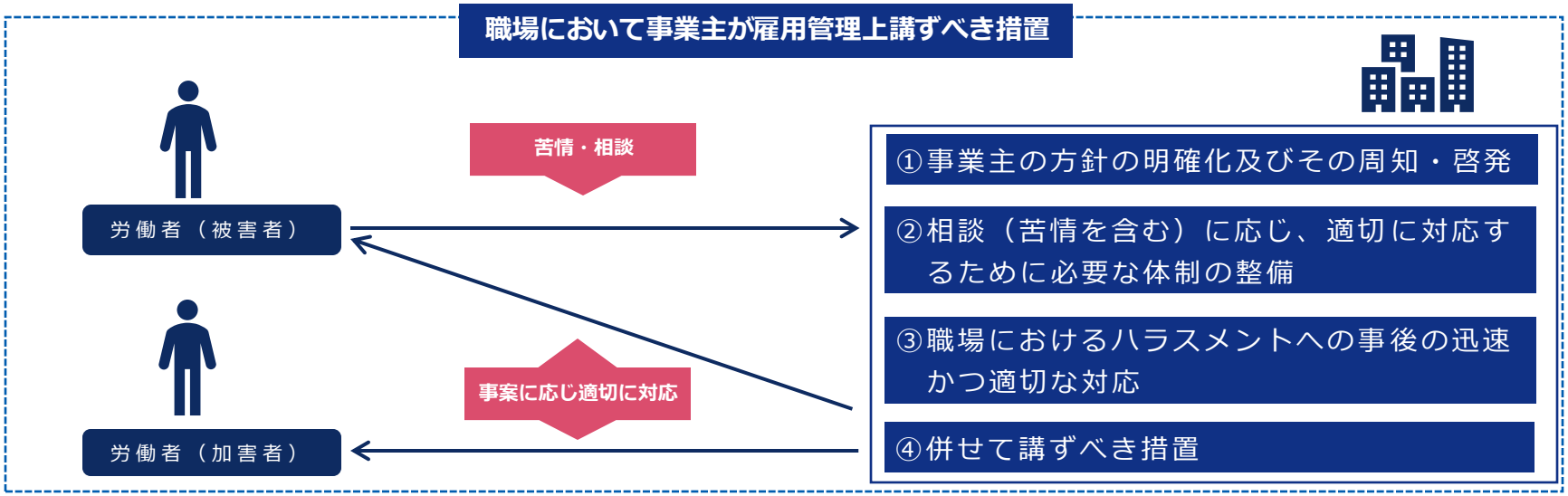
▶「職場の多様性を意識すること」も重要に

→「自分がかつて言われてきたから」「自分は言われても平気」は通用しない！

（注）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・介護休業等に関するハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等について事業主が雇用管理上講ずべき措置

○　職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発：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、管理監督者を含む労働者への周知啓発。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に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発。

②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：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合や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。

③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：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適正に行う。再発防止に向けた措置を講ずる。

④併せて講ずべき措置：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、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・啓発をする。

（根拠法）
○セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：男女雇用機会均等法
○育児休業・介護休業等に関するハラスメント：育児・介護休業法　　○パワーハラスメント：労働施策総合推進法

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等の一部を改正する法律の概要（令和７年法律第63号、令和７年６月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

１．ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

①　カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

※　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の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する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により当該労働者の就業環境を害すること

②　求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③　職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

２．女性活躍の推進【女性活躍推進法】

①　男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

②　女性活躍推進法の有効期限（令和８年３月31日まで）を令和18年３月31日まで、10年間延長する。

③　女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④　政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤　女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

⑥　特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

３．治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

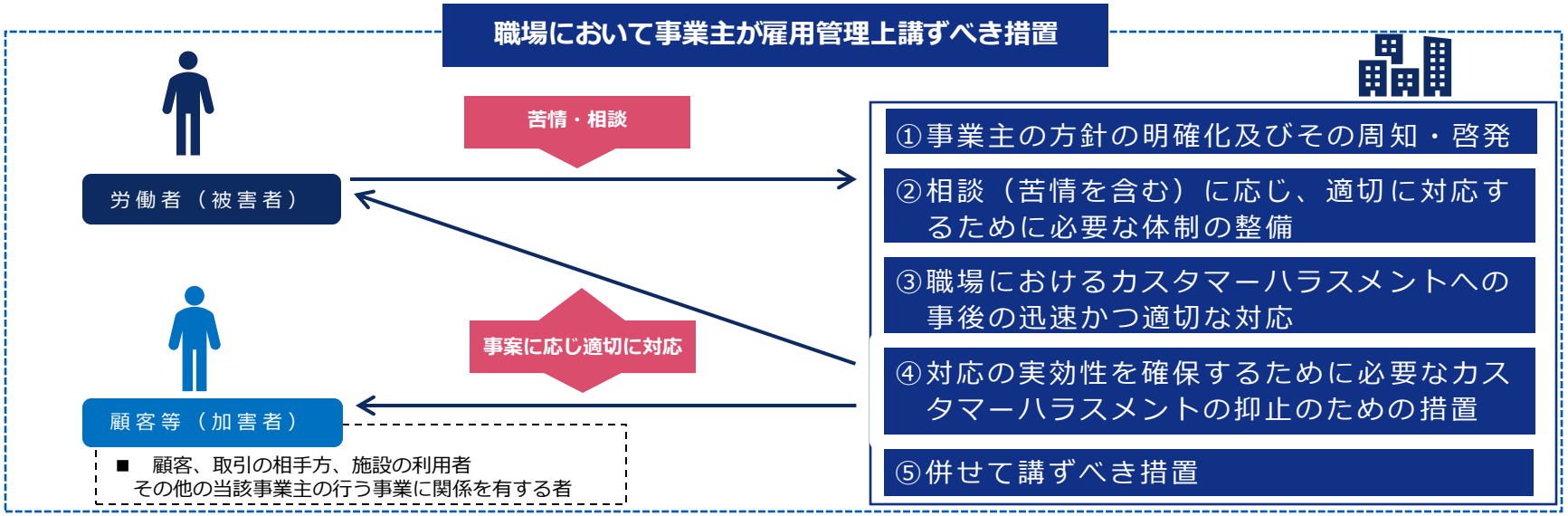
○　事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。　等

施行期日

公布の日から起算して１年６月以内で政令で定める日（令和８年10月１日）
（ただし、１③及び２②から④までは公布日、２①及び⑥並びに３は令和８年４月１日）

職場におけるカスタマーハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

○　職場におけるカスタマーハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

①**事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**：カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発。カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知する。

②**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**：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やカスタマ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。

③**職場におけるカスタマーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、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。再発防止に向けた措置を講ずる。

④**対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置**：特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する。

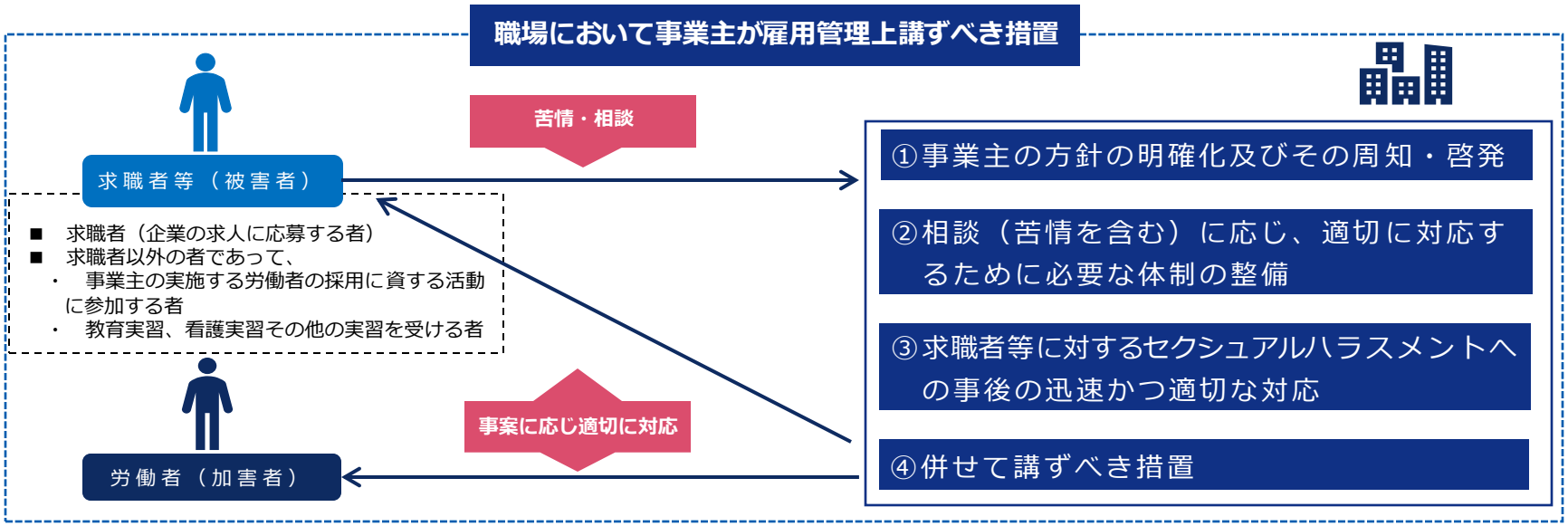
⑤**併せて講ずべき措置**：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。

（根拠法）労働施策総合推進法

※下線部は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のもの

求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

○　求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

①**事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**：求職者等に対す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、労働者への周知・啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を労働者に周知・啓発。求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化し、労働者・求職者等に周知・啓発。

※　面談時間、場所の指定、実施体制、やり取りに用いるＳＮＳの種類の指定等の面談等を行う際の規則

②**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**：求職者等に対する相談窓口の周知。発生のおそれがある場合や求職者等に対す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。

③**求職者等に対するセクシュアルハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適正に行う。再発防止に向けた措置を講ずる。

④**併せて講ずべき措置**：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者・求職者等に周知。事業主の事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、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・啓発をする。

（根拠法）男女雇用機会均等法

※下線部は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のもの

ハラスメント対策

相談窓口担当者が相談を受けた場合、必要に応じ人事部門と連携し、迅速に対応します。問題が大きくなる前に早急に対応することで、ハラスメント事案の解決に近づきます。

下図のうち「相談の受付（一次対応）」は相談窓口（相談窓口担当者）が担いますが、それ以降相談窓口がどこまでを担うか、どこから人事部門に引き継ぐかは企業によります。

【解決までの流れのイメージ】

(1) 相談の受付（一次対応）

- 対応方法を明確にする
- プライバシーが確保できる部屋
- 相談者と同性の相談窓口担当者を含む複数名で相談対応する
- 協力者が不利益な取扱いを受けないことの周知

(2) 事実関係の確認

- 相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行う
- 意見が一致しない場合には、第三者に事実確認する

(3) 行為者・相談者へのとるべき措置の検討・実施

以下内容を考慮して、措置を検討し、決定、実施します。

- 被害状況
- 事実確認の結果（人間関係、動機、時間・場所、質・頻度）
- 就業規則の規定内容
- 裁判例　　等

(4) 行為者・相談者へのフォローアップ

- 相談者に企業の取組を説明し、理解を得る
- 行為者に同様の問題を起こさないようフォロー

(5) 再発防止策の検討・実施

- 取組の定期的な検証、見直し
- 研修の実施
- メッセージ配信等

ハラスメント対策

相談対応 NG！

※相談者に共感を示さない以下のような言葉は、厳禁です。

- 「ハラスメントを受けるなんて、あなたの行動にも問題（落ち度）があったのではないか」と相談者を責める。
- 「どうして、もっと早く相談しなかったのか」と責める。
- 「それは、ハラスメントですね。それは、ハラスメントとは言えません」と断定する。
- 「これくらいは当たり前、それはあなたの考え過ぎではないか」と説得する。
- 「そんなことはたいしたことではないから、我慢した方がよい」と説得する。
- 「（行為者は）決して悪い人ではないから、問題にしない方がいい」と説得する。
- 「そんなことでくよくよせずに、やられたらやり返せばいい」とアドバイスをする。
- 「個人的な問題だから、相手と二人でじっくりと話し合えばいい」とアドバイスをする。
- 「そんなことは無視すればいい」とアドバイスをする
- 「気にしても仕方がない。忘れて仕事に集中した方がよい」とアドバイスをする

ハラスメント対策

No.	チェック項目	✓
1	セクハラ・パワハラを含むあらゆるハラスメントの相談に対応する相談窓口を設置している。	
2	相談窓口について、全社員に周知している。	
3	相談窓口担当向けの対応マニュアルの用意や研修の実施がある。	
4	相談の受付時には個室の用意等、プライバシーが守られている。	
5	面談だけでなく、電話やメールなど複数の方法で相談を受け付けている。	
6	1回の面談時間は50分程度とし、傾聴（ゆっくり時間をかけて聴くこと）を心掛けている。	
7	相談を受けたら迅速に事実確認を行い、適宜相談者へのフォローアップをしている。	
8	ハラスメント行為者から事実確認をする場合、相談者にはあらかじめ了承を得ている。	
9	ハラスメント事案が発生した場合、行為者、相談者双方に対して、判定結果および企業としての対応を説明することとしている。	
10	ハラスメント行為者に対し、その行為がハラスメントに該当する理由を説明し理解を促すなどのフォローアップをしている。	

ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/





中小企業・小規模事業者の皆さまへ

こんなお悩みありませんか？



- ☑「働き方改革」で何から手を付けたら良いか分からない。
- ☑ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
- ☑ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。（同一労働同一賃金）
- ☑ いろいろな助成金があるが、使い方が分からない。
- ☑ 就業規則を見直したい。
- ☑ 働き方の選択肢を増やしたい。
  - ・多様な正社員制度
  - ・選択的週休3日制
  - ・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です



\ぜひ／

働き方改革推進支援センターにご相談ください！



\ぜひ/

働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が全支援無料で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

「労働時間特別相談窓口」を開設しています

労働時間のことならなんでもご相談ください！

専門家が貴社の状況を踏まえて支援します

- ☑ 自社に合った労働時間制度を知りたい
- ☑ 36協定の作り方がわからない など



ご清聴ありがとうございました。

アンケート回答のご協力よろしくお願いします。

コンサルティングをご希望の方は、”希望する”を
選択ください。（後日、センターからお電話します）