

職場におけるハラスメント 防止対策



茨城労働局雇用環境・均等室

1. 法律のあらまし（男女雇用機会均等法／育児・介護休業法／労働施策総合推進法）
2. 派遣先への適用
3. 4つのハラスメント防止対策 令和8年10月1日施行
4. 新たなハラスメント防止対策（カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント）
5. 事業主が講ずべき措置

1 法律のあらまし

(1) 男女雇用機会均等法

- ① 募集・採用、配置、昇進等における性別を理由とする差別の禁止
- ② 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ③ セクシュアルハラスメント対策
- ④ 妊娠、出産等に関するハラスメント対策
- ⑤ 母性健康管理措置

(2) 育児・介護休業法

- ① 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ② 短時間勤務制度
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 子の看護等休暇
- ⑤ 法定時間外労働、深夜業の制限

育児のための制度

- ① 介護休業
- ② 短時間勤務制度
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 介護休暇
- ⑤ 法定時間外労働、深夜業の制限

介護のための制度

- ⑥ 育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ⑦ 育児休業、介護休業等に関するハラスメント対策
- ⑧ 事業主が講ずべき措置（育児・介護休業等の周知、育児休業取得状況の公表など）

(3) 労働施策総合推進法（パワーハラスメント関連）

- ① パワーハラスメント対策

2 派遣先への適用

(1) 根拠条文

派遣法第47条の2 / 第47条の3 / 第47条の4

- ① 労働者派遣の役務の提供を受ける者が
- ② その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、
- ③ 当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、
- ④ 当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、
- ⑤ 男女雇用機会均等法／育児・介護休業法／労働施策総合推進法第○条、第○条…を適用する。

➤ 要約

- ① 派遣先が
- ② 指揮命令する派遣労働者の就業に関しては
- ③ 派遣先も
- ④ 派遣労働者を雇用する「事業主」とみなして
- ⑤ 均等法／育児・介護休業法／労働施策総合推進法第○条…を適用する。

2 派遣先への適用

(2) 派遣先に適用されるもの

男女雇用機会均等法（派遣法第47条の2）

- ① 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条第3項）
- ② セクシュアルハラスメント対策（第11条第1項、第11条の2第2項）
- ③ 妊娠・出産等に関するハラスメント対策（第11条の3第1項、第11条の4第2項）
- ④ 妊娠中及び出産後の母性健康管理に関する措置（第12条、第13条第1項）

育児・介護休業法（派遣法第47条の3）

- ⑤ 育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止（第10条他）
- ⑥ 育児休業、介護休業等に関するハラスメント対策（第25条、第25条の2第2項）

労働施策総合推進法（派遣法第47条の4）

- ⑦ パワーハラスメント対策（第30条の2第1項、第30条の3第2項）

➤ **まとめると** <1> 4つのハラスメント対策 （②セクハラ+③マタハラ+⑥育介ハラ+⑦パワハラ）

<2> 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止 （①+⑤）

<3> 妊娠中及び出産後の母性健康管理に関する措置 （④）

3 4つのハラスメント防止対策

①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こと

セクシュアルハラスメント

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。



男女雇用機会均等法（第11条）

◎H18改正(措置義務)

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。

3 4つのハラスメント防止対策

②妊娠・出産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・介護休業等の制度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・介護休業等の制度等を利用しようとした又は利用した「男女労働者」の就業環境が害されること

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

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。

(例) 上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた。



男女雇用機会均等法（第15条）

◎H28改正(措置義務)

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。

3 4つのハラスメント防止対策

③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・介護休業等の制度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・介護休業等の制度等を利用しようとした又は利用した「男女労働者」の就業環境が害されること

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

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。

（例）上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた。



育児・介護休業法（第25条）

◎H28改正(措置義務)

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。

3 4つのハラスメント防止対策

④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、①から③までの3つの要素を全て満たすもの

労働施策総合推進法（第31条）

◎R1改正(措置義務)

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。

3 4つのハラスメント防止対策

④パワーハラスメント

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

4 新たなハラスメント防止対策

カスタマーハラスメント：職場において行われる

① 顧客等の言動であって、② 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、③ 労働者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

労働施策総合推進法（第33条）

◎R7改正(措置義務)

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その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、労働者の就業環境を害する当該顧客等言動への対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置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。

4 新たなハラスメント防止対策

求職者等に対するセクシュアルハラスメント：「求職活動等」において行われる、「求職者等」に対する、「労働者」からの「性的な言動」により「求職活動等」が阻害されること

男女雇用機会均等法（第13条）

◎R7改正(措置義務)

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。**

5 事業主が講ずべき措置

	パワーハラスメント	カスタマーハラスメント	セクシュアルハラスメント	求職者等に対す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
1.ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発	○	○	○	○	○
2-1.行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発	○	○	○	○	○
2-2.カスタマーハラスメントへの対処の内容の周知・啓発		○			
3.求職活動等に関するルールの明確化と周知・啓発				○	
4.相談窓口の設置と周知	○	○	○	○	○
5.相談に対する適切な対応	○	○	○	○	○
6.事実関係の迅速かつ正確な確認	○	○	○	○	○

5 事業主が講ずべき措置

	パワーハラスメント	カスタマーハラスメント	セクシュアルハラスメント	求職者等に対す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
7.被害者に対する適正な配慮の措置の実施	○	○	○	○	○
8.行為者に対する適正な措置の実施	○		○	○	○
9.再発防止措置の実施	○	○	○	○	○
10.対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置		○			
11.当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知	○	○	○	○	○
12.相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発	○	○	○	○	○
13.業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置					○

各種ご案内

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

檢索

