

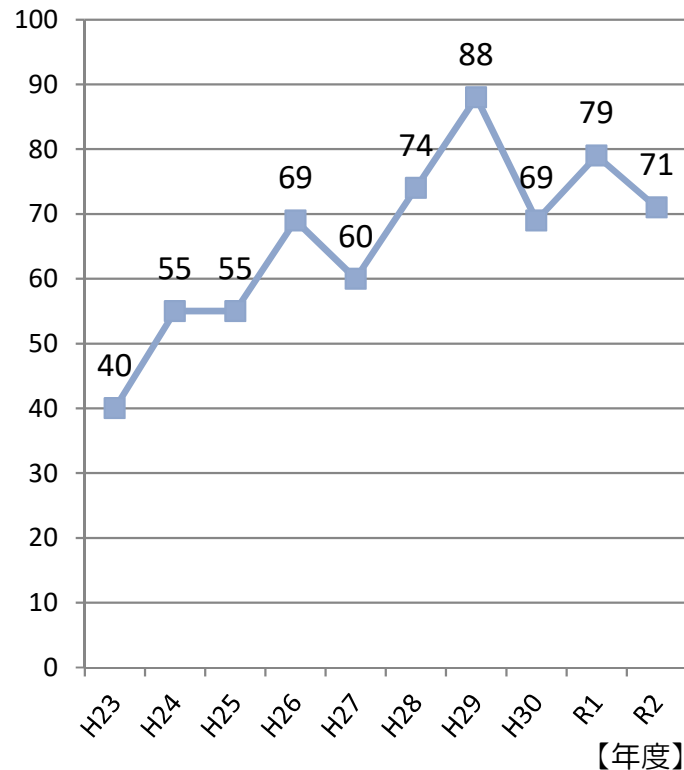
ハラスメント防止対策について

～パワーハラスメント防止～

石川労働局 雇用環境・均等室

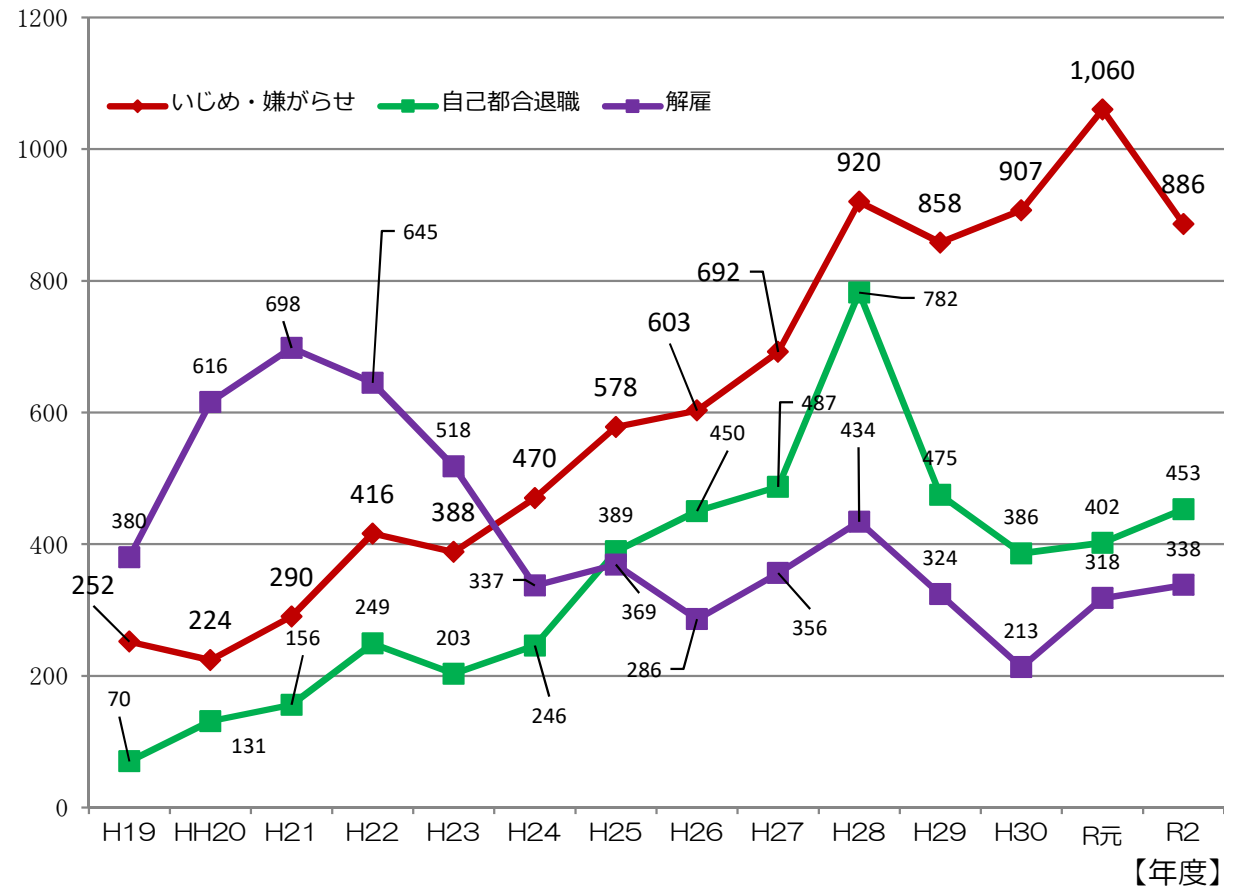
職場のパワーハラスメントの現状

「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を
主な出来事とする精神障害の支給決定件数
【全国】



総合労働相談コーナーへのいじめ・嫌がらせの相談件数の推移
【石川労働局】

職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、9年連続で最多となっている。



(出典:「過労死等の労災補償状況」
「精神障害に関する事案の労災補償状況」
(平成23～令和2年度))

※いじめ・嫌がらせに関する相談が全てパワーハラスメントに該当するわけではない。

出典「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」石川労働局・令和3年8月

ハラスメント対策の強化

※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

【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万9千件超(R2年度)で8年連続で全ての相談の中でトップ。

ハラスメントのない社会の実現に向けて、職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

(1) 国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)を明記する。

(2) 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）

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」、「③就業環境を害すること」(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)をいうことを明記する。
- 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の措置を講じることを義務付ける。
- 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」を策定することとする。

〔指針で規定する内容〕

・パワハラの実体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと 等

・雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

※ 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間は、努力義務とする。）
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

労働施策総合推進法等改正法等の施行期日について

＜法改正事項＞

被改正法律・項目		施行期日
労働施策総合推進法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日（令和元年6月5日）
	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	雇用管理上の措置義務の新設	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、 令和4年3月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした 不利益取扱いの禁止	令和2年6月1日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保 （報告徴収、公表規定整備）	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、 措置義務については、 令和4年3月31日までは対象外

パワーハラスメントの定義（指針）

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすものとする。
職場において行われる

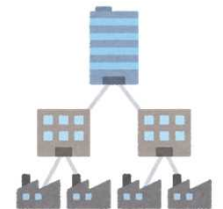
- (1) 優越的な関係を背景とした言動であって
- (2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- (3) 労働者の就業環境が害されるものであること

※ 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ない。



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す。

※ 当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。



【例】 ・出張先 ・車中
・打ち合わせの場（接待の場）

労働者とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

※ 派遣労働者について、派遣先はみなし事業主とみなされ、自社労働者と同様に措置を講ずる必要があるとともに、パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない。

「優越的な関係を背景とした」言動とは

事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指す。

例えば、

- 職務上の地位が上位の者による言動
- 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの



「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す。

例えば、

- 業務上明らかに必要性のない
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務を遂行するための手段として不適切な言動
- 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動



※判断に当たっては、様々な要素を総合的に考慮することが適当である。

様々な要素・・・当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動の態様・頻度・持続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等

※個別の事案における労働者の行動が問題となる場合

その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要

「労働者の就業環境が害される」とは

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。



判断に当たっては、
「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であったかどうか基準となることが適当である。

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞①

- 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。
個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる 
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言) 	① 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視) 	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 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	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞②

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(4) 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) 	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 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	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 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)	① 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 ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する 
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること) 	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

パワーハラスメント防止措置 その1

職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置
(事業場としての取組)

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について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、労働者に周知・啓発すること

2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ① 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ② 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、
広く相談に対応すること

3. 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ② 速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
- ③ 行為者に対する措置を適正に行うこと
- ④ 再発防止に向けた措置を講ずること

※②③は事実確認ができた場合、④はできなかった場合も同様

4. 1. から3. までの措置と併せて講ずべき措置

- ① 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、周知すること
- ② 相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

中小事業主は2022年4月1日から義務化、それまでの間は努力義務

パワーハラスメント防止措置 その2

職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取り組み

職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの

上司の注意指導等とパワーハラスメント(東京地裁八王子支部判決平成2年2月1日 労判558-68)

概要: 製造業A社の工場に勤務していたBの後片付けの不備、伝言による年休申請に対し、上司CがBに対して反省文の提出等の注意指導を行った。Bは「Cの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張してA社及びCに対し、民事上の損害賠償請求をした。

判決内容: 上司には所属の従業員を指導し監督する権限があり、注意したり、叱責したことは指導監督する上で必要な範囲内の行為とした上で、本件の場合、Cの、反省書の作成や後片付けの再現等を求めた行為は、指導監督権の行使としては、裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びるに至るとして、A社とCに損害を賠償するよう判示した。

A社およびCがBに対し連帯して15万円の損害賠償額を支払うよう判示

先輩によるいじめと会社の法的な責任(さいたま地裁判決平成16年9月24日 労判883-38)

概要: D病院に勤務していた看護師Eは、先輩看護師のFから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、暴言等のいじめを受け、自殺した。

判決内容: 判決ではFのEに対するいじめを認定し、FにEの遺族に対する損害を賠償する不法行為責任(民法709条)と、勤務先であるDに対し、安全配慮義務の債務不履行責任(民法415条)を認めた。

Fは、Eに対し慰謝料として1,000万円
Dは、Fと連帯して500万円を支払うよう命じた。

内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任(富山地裁判決平成17年2月23日 労判891-12)

概要: 勤務先Gの闇カルテルを新聞や公正取引委員会に訴えたHへ、転勤や昇格停止、長期間にわたる個室への配席等を行ったGに対し、Hが損害賠償請求をした。

判決内容: 判決は、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。

慰謝料200万円、財産的損害 約1047万円

パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの

肉体的・精神的苦痛を与える教育訓練と上司の裁量(仙台高裁秋田支部判決平成4年12月25日労判690-13)

概 要:	鉄道会社IIに勤務するJは労働組合のマークが入ったベルトを身につけて作業に従事していたところ、上司Kが就業規則違反を理由に取り外しを命じ、就業規則全文の書き写し等を命じ、手を休めると怒鳴ったり、用便に行くことも容易に認めず、湯茶を飲むことも許さず、腹痛により病院に行くことも暫く聞きいれなかった。
判決内容:	就業規則の軽微な違反に留まるベルト着用に対し、 <u>就業規則の書き写しを命じたことは合理的教育的意義を認めがたく、Jの人格を徒らに傷つけ健康状態に対する配慮を怠るものであったこと、教育訓練は見せしめを兼ねた懲罰的目的からなされたものと推認され、目的においても不当なもので、肉体的精神的苦痛を与えてJの人格権を侵害するものであるとして、教育訓練についての企業の裁量を逸脱、濫用した違法なものであるから、上司K及び会社IIに対し、不法行為による損害賠償責任を認めた(民法709条、715条)</u> 20万円の慰謝料

退職勧奨とパワーハラスメント(大阪地裁判決平成11年10月18日 労判772-9)

概 要:	Lは航空会社Mの客室乗務員であったが、通勤途中の交通事故による欠勤後、Mから就業規則上の解雇事由に該当するとして、約4か月間・30回以上にわたる退職勧奨を受け、解雇されるに至った。このMの行為に対し、Lから人格権侵害による損害賠償請求がなされた。
判決内容:	本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由に該当せず、Mの対応は、 <u>頻度や面談時間の長さ、Lに対する言動など、社会通念上許容される範囲を超えて単なる退職勧奨とは言えず、違法な退職強要として不法行為と判示した。</u> 退職強要に対する慰謝料50万円

パワーハラスメントが起こったら①

労働局への相談事例から

【事例】

とある労働者Aが、その労働者の後輩にあたる労働者Bの仕事について、揚げ足を取り、また、Aが思った通りのやり方でBが仕事しなかったり、結果でなかった場合、他の同僚がいる前で罵声を浴びせる。

その結果、そのBは心の健康を害してしまい、しばらくの間、休業した。



パワーハラスメントが起こったら②

もし、あなたが行為者になったら・・・

あなたがパワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。

まず、民事上の責任です。民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、会社には民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、刑事事件として訴えられる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った（医師の診断あり）場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。

裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。

リーダ職の方は、自分自身の言動はもちろん、チームのメンバーが仲間にそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。



パワーハラスメントが起こったら③

もし、あなたが行為者になったら・・・

■ 社内での処分

- ✓ 懲罰規定（就業規則）：「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

■ 民事上の責任として損害賠償を請求される

- ✓ 民事上の責任：（行為者には）
（会社には）
- | |
|--------------------------|
| 民法709条の不法行為責任 |
| 民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反） |
| 民法715条の使用人責任 |

■ 刑事罰に課せられる

- ✓ 刑事罰：名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等
⇒そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

パワーハラスメントが起こったら④

あなたの職場でこのようなことが起こっていませんか？
改めて日頃の言動を見つめ直しましょう。

- ✓ 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
- ✓ 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く
- ✓ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す
- ✓ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う
- ✓ やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚もccに入れて送信する
- ✓ 明らかに納期に間に合わないと分かっていて、資料の作成を命じる
- ✓ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- ✓ 「俺の若いころは、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う
- ✓ 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- ✓ 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する
- ✓ 特定の同僚を仲間外れにする

パワーハラスメントが起こったら⑤

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職には一定の権限が与えられています。
- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

- ✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が「何やってるんだ！」と注意した。

→それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと人格を否定するような言動を行う。

→パワーハラスメント行為に該当する場合があります。

社内の相談窓口等に相談してみましょう。

パワーハラスメントが起こったら⑥

職場のパワーハラスメントを予防するためには（1）

■ なぜパワーハラスメントが起きてしまうのかを考える。

✓ 上司と部下のコミュニケーションが少ない

- 上司には自分から報告や連絡をするように心がける
- 上司に相談する際は、困っている点や自分の意見を具体的に整理しておく
- 上司や同僚からパワーハラスメントを受けたと感じたら、一人で悩まないで、まずは周囲の人や相談窓口に相談してみる

✓ 正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている 誰でもパワーハラスメントの行為者になりうる可能性がある

- 自分の感情を認識する（怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み）
- 相手を見て接し方を工夫する
- 不要な誤解を招かないコミュニケーションを心掛ける

パワーハラスメントが起こったら⑦

職場のパワーハラスメントを予防するためには（２）

■ パワーハラスメントの発生を予防するために大切なこと

- ✓ パワーハラスメントについての十分な理解・関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払う。

（※）取引先等の他の事業主が雇用する労働者や退職者も含まれます。

- ✓ お互いを尊重し、理解することが必要
- ✓ 自らの行為がパワーハラスメント、嫌がらせになっていないか注意
- ✓ 隠れたパワーハラスメントがないか、職場や周囲のメンバーの変化に注意
- ✓ 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力する

労働局の対応

報告の請求等		労働施策総合推進法の施行に関して、必要な事項について事業主から報告を求め、法違反)があった場合は、助言・指導・勧告を行い、是正させる。
紛争解決援助制度	労働局長による紛争解決の援助	労働者と事業主との間の紛争(意見の対立)がある場合に、労働局長が中立の立場から、当事者双方の意見を聴取し、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度。 提示された側は、それを受けるかどうかは選択できる。 労働者から又は事業主からのどちらかでも利用可。
	調停	労働者と事業主との間の紛争(意見の対立)がある場合に、調停委員が、当事者双方の意見を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。 労働者から又は事業主からのどちらかでも申請可。

相談者の意向を踏まえて対応

・ 法違反の是正を求める場合 → 報告の請求等により企業へ訪問し対応

・ 紛争の解決を求める場合 → 紛争解決援助制度又は調停により対応

※報告の請求又は報告の徴収を実施し更に紛争解決援助制度又は調停を利用することも可能である。

職場における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」

職場のハラスメント対策に取り組む企業へのインタビュー記事を掲載しています。
働きやすい職場の整備に向けて、ぜひ参考にしてください。



パンフレットや社内研修用資料など、ダウンロード資料も充実しています。



NO あかるい職場応援団
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。



企業の取組事例や、裁判例等を紹介する
ハラスメント対策の総合情報サイトです。
是非ご活用ください！

ご清聴ありがとうございました。