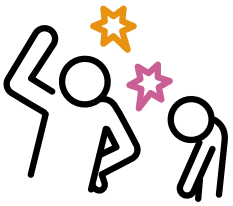
中小企業の経営者のための
ハラスメント対策

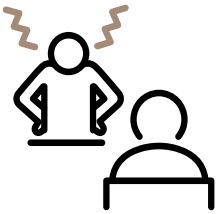




パワハラ
パワーハラスメント



セクハラ
セクシャルハラスメント



就ハラ
就職ハラスメント



カスハラ
カスタマーハラスメント



マタハラ
マタニティハラスメント

はじめに

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるだけでなく、生産性の低下や離職の増加など、組織力も低下させます。

また、事案の内容が SNS で流出したり、行政処分や訴訟によって社名が公表されれば、採用や取引にも大きな影響を与えます。

ハラスメントは単なる「社員間の問題」として捉えるのではなく、「経営上の重大なリスク」として認識し、より実効性のある対策を講じる必要があります。

現在、各法令によって、ハラスメント防止等の措置が事業主の義務として定められています。しかし、それぞれ根拠法令が異なっており、網羅的に理解できる資料は限られています。

本ハンドブックでは、法令上対応が求められるハラスメントの種類、判断基準、よくある事例、防止や事後対応のためのアクションなどを、分かりやすくまとめました。

本ハンドブックをご活用いただき、ハラスメントがなく生産性の高い職場を築くとともに、実務的な手引きとしてもご利用いただければ幸いです。

■ 本ハンドブックは、執筆時点で施行されている法令等に基づき記述しています。
■ 本ハンドブックでは、それぞれ以下の略称を用いることがあります。

- セクシュアルハラスメント　「セクハラ」
- パワーハラスメント　「パワハラ」
- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント　「マタハラ等」
- カスタマーハラスメント　「カスハラ」

目 次

第１部：ハラスメントの現状と経営リスク

１）件数等のデータ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

２）経営上のリスクについて・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

第２部：事業主が講ずべき措置の詳細

１）対応が求められるハラスメントとは・・・・・・・・・・ 5

２）主に法律や指針で求められていること・・・・・・・・・ 5

３）その他実務上重要な措置　・・・・・・・・・・・・・・・10

第３部：職場におけるハラスメントの解説

１）セクシュアルハラスメント　・・・・・・・・・・・・・・11

２）パワーハラスメント　・・・・・・・・・・・・・・・・・14

３）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント・・・・・17

４）カスタマーハラスメント・・・・・・・・・・・・・・・・20

５）就活セクハラ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21

第４部：参考資料

１）セクハラチェックリスト・・・・・・・・・・・・・・・・22

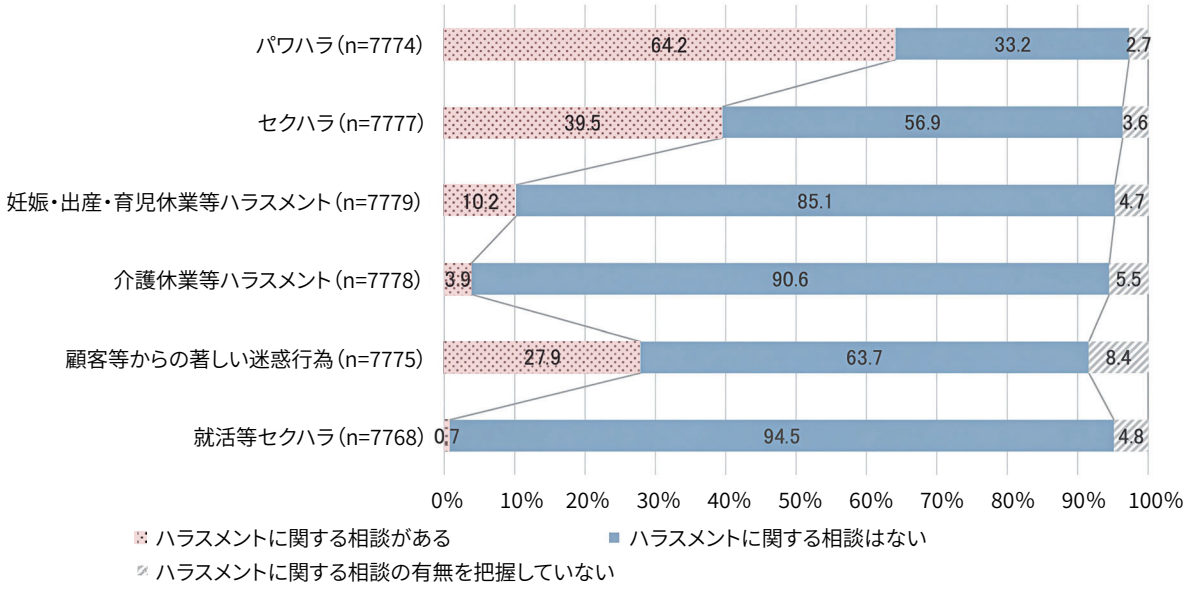
２）パワハラチェックリスト・・・・・・・・・・・・・・・・23

1 ハラスメントの現状と経営リスク

1）件数等のデータ

厚生労働省の令和５年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書によると、過去３年間にハラスメント相談があったと回答した企業割合は、パワハラ64.2%、セクハラ39.5%、カスハラ27.9%となっており、パワハラが突出しています。

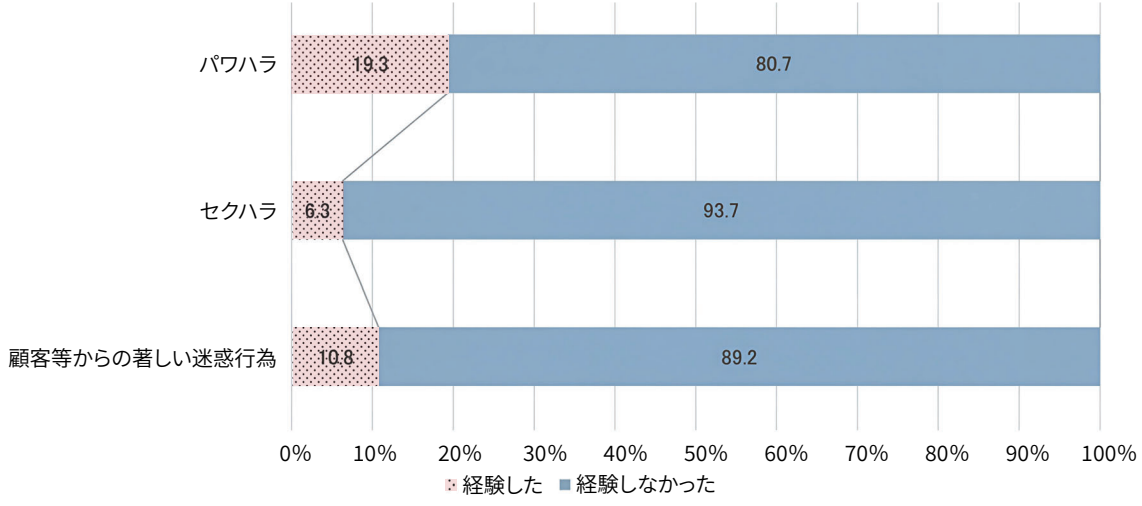
セクハラの相談件数は減少する一方で、カスハラの相談件数は増加している点にも注目すべきです。



（対象・全企業（n=7,780））

また、同報告書では、労働者を対象に過去３年間にハラスメントを受けた経験を尋ねたところ、パワハラ19.3%、カスハラ10.8%、セクハラ6.3%となりました。

カスハラについては接客頻度の高い業種で特に高く、例えば生活関連サービス業では16.6%と報告されています 。



（対象・全回答者（n=8,000））

2）経営上のリスクについて

「ハラスメントは従業員個人間の問題であり、会社は関係ない。」と理解されている方もいるかもしれません。しかし、ハラスメントは、決して個人間の問題ではありません。

各法令において、職場で生じやすいハラスメントについては、事業主に**防止や事後対応のための措置**が義務付けられています。また、ハラスメント事案が起きると、その他にも様々な影響が生じることがあります。

➢ 損害賠償請求を受ける可能性

使用者は、**安全配慮義務**[i]や**使用者責任**[ii]といった民事上の責任を負っています。そのため、これらを根拠として、事業主に対して損害賠償請求が行われることがあります。

➢ 採用の難化や人材流出

ＳＮＳ等への投稿、行政処分及び訴訟等により、ハラスメントの内容や企業名が公になることがあります。労働力人口の減少などにより**採用は難化**しているため、「ハラスメントのあった会社」という印象を求職者に与えれば、その後の採用活動に支障を来たす可能性もあります。

また、特にパワーハラスメントは**職場全体を萎縮**させ、モチベーションの低下を引き起こし、従業員の離職を促進するマイナス効果があります。

➢ 取引への影響

現代は、**コンプライアンスが重視**される時代です。ハラスメント事案が公になることにより、取引が打ち切られるリスクもあります。

以上のことから、「法的義務だから」という理由で、小手先の対応だけで済ませるのではなく、より**実効性のある対応**を行っていく必要があります。

---

i　労働契約法第５条：使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

ii　民法第７１５条第１項：ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 事業主が講ずべき措置の詳細

1）対応が求められるハラスメントとは

「〇〇ハラスメント」という言葉は、30～50 種類ほどあると言われています。その中でも、とくに職場で問題となりやすい以下のハラスメントについて、法令で事業主に防止や事後対応などに関する措置が義務付けられています。

① セクシュアルハラスメント（セクハラ）
② パワーハラスメント（パワハラ）
③ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ、ケアハラなど）

また、2026 年中に、以下のハラスメントに関する法令も施行される予定です。

④ カスタマーハラスメント（カスハラ）
⑤ 就活ハラスメント（就活セクハラ）

※本ガイドブックでは、主に①～③のハラスメントを取り上げます。

2）主に法律や指針で求められていること

これらのハラスメントについて、主に「指針」により、事業主が講ずべき措置がそれぞれ示されています。しかし、概ねその内容は共通しています。

- 事業主の**方針の明確化**及びその周知・啓発
- 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**
- 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**
- 併せて講ずべき措置　（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

そのため実務上は、上記の取り組みを**各ハラスメント横断的**に進めていきます。

たとえば相談窓口を設置するのであれば、「セクハラ相談窓口」「パワハラ相談窓口」のように個別に設けるのではなく、「ハラスメント相談窓口」のように一元的にハラスメント事案に対応する窓口を設けるとよいでしょう。



では、それぞれ具体的に、どのようなことを行えばよいのか見ていきましょう。

◘ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

たとえば、**社長名による社内通達**などが考えられます。文書の中では、「当社はハラスメントを決して許さない」「ハラスメントを行った者には、懲戒処分を含む厳しい措置をとる」という姿勢を示します。

また、就業規則の作成義務がある事業所[iii]においては、最低限、**服務規律や懲戒処分**に、ハラスメントに関する定めを設けるべきです。なお、**懲戒規定がなければ懲戒処分を行うことはできない**ので、従業員数に関わらず、就業規則を設けることが望ましいと言えます。

＜服務規律の例（厚生労働省モデル就業規則より）＞

第〇条（セクシュアルハラスメントの禁止）
　性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

第〇条（職場のパワーハラスメントの禁止）
　職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

第〇条（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止）
　妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

第〇条（その他あらゆるハラスメントの禁止）
　前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

---

iii　労働基準法第８９条：常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

＜懲戒規定の例（厚生労働省モデル就業規則を編集）＞

第〇条（懲戒の事由）

1　労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

①　・・・

⑥　服務規律、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントおよび妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの規定に違反したとき。

⑦　・・・

2　労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

①　・・・

⑥　服務規律、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントおよび妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの規定に違反し、その情状が悪質と認められるとき。

⑦　・・・



◘ 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整備

ハラスメント事案があった際に、被害者や第三者からの相談を受ける窓口を設置します。社外（顧問弁護士、顧問社会保険労務士、アウトソーシング会社等）に設けることも考えられますが、できるだけ**社内の相談窓口**は設けるべきです。

相談窓口の存在は、事後への対応のために不可欠ですが、ハラスメント行為への「抑止力」にもなります。そのため、相談窓口の存在は、**分かりやすい形で従業員に周知**することが求められます。

また、相談窓口は、単に設置するだけ（形だけ）では意味がありません。実際に相談があった際に適切に対応できなければ、問題が拡大する可能性もあります。

＜窓口設置のポイント＞

- ✓ 行為者（加害者）は上司や先輩であることも多く、必ずしも上司等への相談は期待できません。
- ✓ そのため、人事・総務部門等にハラスメント相談窓口を設置すべきです。
- ✓ 相談対応者には、ハラスメントの知識や相談対応スキルが求められるため、**担当者への研修**や、**マニュアルの整備**などが不可欠です。
- ✓ 研修やマニュアルの整備には、厚生労働省の「あかるい職場応援団[iv]」に掲載されている各種資料も活用できます。
- ✓ わかりやすい形で窓口の存在を周知することや、**相談しやすい雰囲気づくり**（プライバシー保護、不利益取扱いをしないこと）が実効性を上げるためには重要です。

iv　厚生労働省が運営するハラスメント対策の総合情報サイト
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

◘ 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
◘ 併せて講ずべき措置　（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

相談窓口にハラスメントが疑われる事案の相談があった際は、**速やかに対応**を開始します。放置すると、紛争が拡大したり、ＳＮＳへの投稿などが生じる可能性があります。また、**相談者や関係者のプライバシー保護**にも留意します。

＜対応のポイント＞

- ✓ 相談対応者はあらかじめ**チェックリスト**[v]を用意しておき、相談者に適切に対応できるよう準備しておきましょう。
- ✓ 中には相談者の**勘違いや、事実と異なる申告**もあります。相談者の話だけを鵜呑みにせず、**相談者の了解**を得た上で、必ず**相手方の言い分**も聴きます。
- ✓ 相談者には、できるだけ**客観的な記録（録音、メール、LINE など）**の提出も求めます。
- ✓ 相談者と相手方の主張が食い違うときは、同じ職場の同僚や上司など職場の**第三者への事情聴取**も検討します。
- ✓ 第三者から事情を聴取する際も、事前に**相談者の了解**を得てから行います。
- ✓ 第三者への事情聴取ができないなど事実認定ができない場合、相談者には、相手方の処分はできないことを率直に伝えます。
- ✓ できるだけ**相談者が望む解決**（行為者の配置転換、相談者自身の異動など）の実現を検討します。
- ✓ 行為者への懲戒処分は、処分の重さ（事案とのバランス、過去の事案との整合性）や、弁明の機会付与など手続面にも注意します（弁護士や社会保険労務士に相談するとよいでしょう）。
- ✓ 再発防止のために懲戒処分事案として公表する場合、具体的な行為内容や、**当事者が特定されないよう**に注意します。

---

v　あかるい職場応援団からダウンロードできる「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の参考資料１０“相談窓口（一次対応）担当者のためのチェックリスト”が参考になります。

3）その他実務上重要な措置

就業規則の整備や相談窓口の設置は重要ですが、それだけでハラスメントが無くなることはありません。行為者の多くは、「何がハラスメントに該当するのか」を理解しておらず、**自分が行為者であるという自覚がない**からです。

そのため、従業員に対するハラスメント研修は、必須と言えます。ハラスメント研修をしておらず重大事案が発生すれば、訴訟等で安全配慮義務違反や使用者責任を追及される根拠とされる可能性もあります。

また、ハラスメントを受けた後の労働者の行動として、最多の回答は「何もしなかった」となっています。ハラスメント被害は潜在化しやすく、**第三者や相談窓口に相談されないケースも多い**のです。

ハラスメントが潜在化すると、**意欲の低下、問題の拡大、離職**などに繋がりかねません。そのため、ハラスメントが潜在化しないよう、定期的にアンケートを実施します。これは、「抑止力」という意味でも有効です。

＜ハラスメント研修のポイント＞

- ✓ できればすべての従業員（**最低でも管理職以上**）に、定期的にハラスメント研修を実施します。
- ✓ 研修講師は、**顧問弁護士・社会保険労務士**などに依頼しても構いません。
- ✓ パワーハラスメントの研修資料については、あかるい職場応援団に掲載されているものが活用できますvi。

＜アンケート実施のポイント＞

- ✓ 無記名のネット回答など**匿名性に**配慮しつつ、**実名での回答も可**とします。
- ✓ 原則的には（とくに相談窓口での対応等を希望しない場合）、能動的な対応は避けるべきですが、重大事案については、個別対応も検討します。

vi　あかるい職場応援団　ハラスメント関連資料ダウンロードコーナー　参考資料４「労働者向け研修資料」

3 職場におけるハラスメントの解説

1）セクシュアルハラスメント（セクハラ）



＜セクハラの定義（男女雇用機会均等法第11条第１項）＞

職場[vii]において行われる

性的な言動[viii]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

セクシュアルハラスメントには、２つの類型（対価型と環境型）があります。

＜対価型の典型例＞

- 事業主が性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を**解雇**した。
- 出張中の車内において上司が腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について**不利益な配置転換**した。

主として人事権を有する上司等が、部下等に対して、性的言動を拒絶されたことを腹いせに、**労働条件に不利益**（解雇、降格、不必要な転勤など）を与えるものをいいます。

件数としては、環境型セクハラやパワハラ等に比べて多くはありませんが、被害者はその立場上、行為を拒否することが難しいことが多く、**深刻なハラスメント**に繋がりやすい特徴があります。

---

vii　職場とは、通常勤務する事業場だけではなく、業務と密接な関係のある場所も含まれます。具体的には、常駐先である顧客の事務所、出張先、取引先との会食場所なども職場と解されることがあります。

viii　性的な発言：性的な事実関係を尋ねる、性的な噂を流す、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すなど

　　性的な行動：性的な関係を強要する、必要なく身体へ接触する、わいせつ図画を配布・掲示する、強制わいせつ行為など

＜環境型の典型例＞

- 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その**就業意欲が低下**した。

- 抗議しているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて**業務に専念できない**。

性的な言動により**職場環境が悪化**するものをいいます。職場全体に悪影響を与え、意欲低下や離職が生じることもあります。

環境型の行為者は、対価型と異なり、**上司や先輩に限りません**。また、男性から女性に対してだけではなく、**女性から男性**に対する行為や、**同性間**でも生じます。

同性の同僚間で交わされる性的な冗談等であっても、行き過ぎた発言や、抗議を受けたにも関わらず止めない場合は、環境型セクハラとなる可能性があります。

また、その「線引き」が難しいケースも多いという特徴があります。

COLUMN



＜セクハラの判断基準はどうなっている？＞

テレビ番組などで、「被害者がセクハラと感じれば、セクハラとなる。」という解説を見聞きすることがありますが、本当でしょうか？

たとえば、仕事で成果を上げた部下に上司が握手を求めたとします。中にはこの行為を不快に感じる方もいるかもしれません。しかし、本人の**主観**だけでこの行為をセクハラと決めてしまうことは適切でしょうか？

結論としては、「本人の主観を重視しつつ、個別の状況を斟酌する」とされています。また、曖昧な基準ではありますが、**平均的な労働者**の感じ方を基準とするとされています。

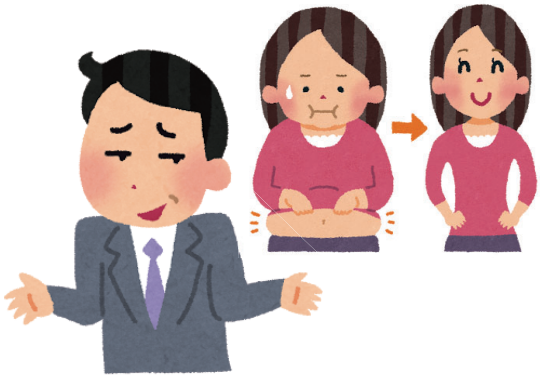
言い換えますと、「多くの方がどう感じるか？」によって判断されるのです。しかし、世の中の常識は、時代とともに変わります。常に自分の常識をアップデートしていくことが欠かせません。

＜注意したい言動＞

分類	具体例
性的指向に基づく言動	◘ ホモ、レズ、おかま
性別役割分担意識に基づく言動	◘ 男らしい、女らしい ◘ 男のくせに、女のくせに ◘ 女性社員を「○○ちゃん」と呼ぶ ◘ 家族を養うのは男の役目 ◘ 女性は結婚・妊娠したら退職すべき ◘ 子供が小さいうちは母親は子育てに専念すべき ◘ この仕事は女性には無理 ◘ 掃除やお茶くみは女性社員が行うべき ◘ コピーは女性の仕事
その他	◘ 結婚に関すること ◘ 体型や容姿に関すること ◘ 服装に関する発言

これらの言動は、一度で直ちにセクハラとされるわけではありませんが、現代に馴染まない言動であり、古い価値観に基づくものです。

また、こうした発言をする方は、往々にしてセクハラに発展しやすいので、注意をする必要があります。





2）パワーハラスメント（パワハラ）



＜パワハラの定義（労働施策総合推進法第30の２第１項）＞

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

パワーハラスメントは、①**優越的な関係**を背景とし、②**業務上必要かつ相当な範囲**を超えた言動により、③**就業環境が害される**場合に成立します。

①**優越的な関係**（パワー）とは

何らかの職務上の優位性をいいます。代表的なものは、役職・地位・等級などの**職位パワー**です。パワハラの多くは、上司から部下に対して、或いは、先輩から後輩に対して行われます。

しかし、それだけでなく、**専門性や人間関係**なども該当します。たとえば、専門的な知識や資格を有する部下が、それらを有しない上司を罵倒する行為などもパワハラに該当する可能性があります。

②**業務上必要かつ相当な範囲**を超えるとは

たとえば**業務上の必要がない叱責**や、指導の必要があったとしても、その**言動が社会通念に照らして不適切**な場合をいいます。

逆にいえば、必要と思われる指導・叱責は、その言い方や指導のやり方が不適切でなければ問題となりません。

③**就業環境が害される**とは

基本的には、セクハラと同様に、**平均的な労働者の感じ方**を基準とします。つまり、自分が不満に思えば直ちにパワハラに該当するものではありません。

パワハラには、**6つの類型**があると言われています。その類型ごとに、該当すると考えられる例と、該当しないと考えられる例が指針として挙げられています。

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・侮辱・名誉棄損・ひどい暴言）	① 人格を否定するような言動を行う ② 長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 他の労働者の面前で、大声で叱責を繰り返す ④ 能力を否定し、罵倒するような内容のメール等を複数の労働者に送信する	① 遅刻などルールを欠き、再三注意しても改善されない労働者に、一定程度強く注意する ② 業務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、一定程度強く注意する
3. 人間関係からの切り離し （隔離・無視・仲間外し）	① 意に沿わない労働者を、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 同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる 	① 新規採用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 懲戒処分を受けた労働者に対し、業務に復帰させるため一時的に別室で研修を受けさせる
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など）	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 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を厳しく叱責する	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、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 （能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる）	① 管理職を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらない労働者に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）	① 職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をする ② 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を、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 了解を得て、機微な個人情報を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

◆出典：厚生労働省　パワハラ指針（一部編集）

６類型の中で、最も件数が多いのが「２．精神的な攻撃」です。事例からも分かるように、①人格否定、②長時間繰り返し、③他の者の面前で（メール、チャット、Web会議も含む）、といった指摘や叱責にならないように注意します。

逆にいえば、 上記の①～③にならないよう日頃から意識して行動をすることで、パワハラ事案の多くは無くすことができます。管理職研修などで、正しい指導方法を学ぶことも重要でしょう。

また、「５．過小な要求」は、「４．過大な要求」とは逆に、業務としての負担は小さく、一見するとパワハラに思えないかもしれません。しかし、その裏には退職に追い込むなどの不当な動機が隠されていることもあります。また、被害者の尊厳を傷つける行為であり許されません。

なお、これらはあくまでも「例示」です。例に挙げられていない言動であっても、業務上の必要性を欠いたり、不適切な態様で行われた場合は、パワハラに該当することに注意しましょう。

COLUMN



＜何事もバランスが大切＞

昨今、「パワハラと言われることを恐れるあまり、部下への指導を避けたり、昇進を辞退する」という事例を見聞きします。

もちろん、パワハラは許されません。しかし、その側面ばかりを強調しすぎると、部下を育成しない組織になってしまうおそれがあります。

重要なのは、「何がパワハラに当たり、何がそうではないのか」という線引きを、従業員に理解させることです。もし、すべての従業員がパワハラ（他のハラスメントも同様ですが）について正しい知識を身につければ、このような弊害は避けられるでしょう。

そのためには、定期的にハラスメント研修を実施し、知識を伝える機会を設けることが欠かせません。

3）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ等）



＜制度等の利用への嫌がらせ（育児介護休業法第25条第１項）＞

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

＜状態への嫌がらせ（男女雇用機会均等法第11条の３第１項）＞

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ix 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ｘ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

---

ix　労働基準法第６５条１項：使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
x　労働基準法第６５条２項：使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

通称、「マタハラ」と 表現されることが多いハラスメントですが、基本的には、**男性労働者**も対象となります。また、育児だけでなく、**介護**も対象になります。

さらに以下のとおり、**制度**等の利用に対する嫌がらせと、**状態**に対する嫌がらせに分類することができます。

制度等の利用への嫌がらせ

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆する
- ② 制度等の利用の請求等又は利用を阻害する
- ③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする

状態への嫌がらせ

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆する
- ② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をする



	制度等の利用への嫌がらせの典型例
①解雇その他不利益な取扱いを示唆	➢ 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。 ➢ 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。
②制度等の利用の請求等又は利用を阻害	➢ 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と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い状況になっている。 ➢ 介護休業を請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
③制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする	➢ 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。 ➢ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

	状態への嫌がらせの典型例
①解雇その他不利益な取扱いを示唆	➢ 上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
②妊娠等したことにより嫌がらせ等をする	➢ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。 ➢ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況になっている。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、セクハラやパワハラに比べて歴史が浅く、ハラスメントに該当するという認識がない方もいます。

しかし、男性の育児休業取得率は３割を超えており[xi]、今後も取得率は上昇すると思われます。また、今後は、40～50 歳代の中核従業員が、親の介護に直面するケースも増加するでしょう。

そのため、「育児や介護と仕事の両立は当然」という認識の下、円滑な制度利用等ができる職場を目指していく必要があります。

xi　厚生労働省「令和５年度雇用均等基本調査」より

4）カスタマーハラスメント（カスハラ）

近年増加しているハラスメントです。他のハラスメントと同じく、法律によって定義が定められ、防止のための措置も義務付けられることとなりましたxii。



＜カスハラの定義（改正労働施策総合推進法第33条第１項）＞

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**（顧客等）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（顧客等言動）**により

当該労働者の**就業環境が害される**こと

	カスタマーハラスメントの典型例
暴力・暴言	➢ 殴る、蹴るなどの身体的暴力や、物を投げる行為 ➢ 脅迫的な言動、人格を否定するような暴言、侮辱 ➢ 土下座を強要する行為
拘束的な言動	➢ 長時間の電話や居座り、執拗なつきまとい ➢ 従業員の拘束、逃げられない状況に追い込む行為
過剰な要求	➢ 正当な理由なく、金銭的な補償や物品の提供を求める ➢ サービスの内容や契約範囲を著しく超える要求
不当な要求	➢ 提供した商品やサービスに落ち度がないにもかかわらず、交換や金銭的補償を要求する ➢ 自社の商品・サービスと関係のない要求
その他	➢ SNS やインターネット上で従業員の実名や個人情報を晒す ➢ 性的な言動や差別的な発言を行う ➢ 執拗なクレームや繰り返しの要求・問い合わせ

顧客が事業者やその従業員に対して、クレームを行うこと自体が問題となるのではありません。①クレームに**根拠や原因がない**ものや、②根拠や原因があっても、その**要求・実現方法がハラスメント的**なものがカスハラとなります。

また、カスハラは、自社従業員が被害者になることもあれば、**加害者になる**こともある点にも留意が必要です。たとえば、協力会社やフリーランスへのカスハラなどが挙げられます。

xii　改正法は、令和８年中に施行される予定です。事業主に求められる措置の詳細は、今後、指針により示される予定ですが、相談体制の整備や抑止の措置など他のハラスメントと共通するものが多いと思われます。

5）就活セクハラ

学生等の求職者が、企業の採用担当者や面接官などから性的な言動を受けることをいいます。カスハラと同じく法律によって定義が定められ、防止のための措置が義務付けられることとなりましたxiii。

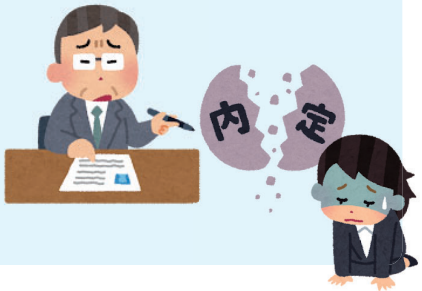
＜就活セクハラの定義（改正男女雇用機会均等法第13条第１項）＞

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（**求職者等**）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（**求職活動等**）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



	就活セクハラの典型例
性的な言動	➢ 面接時に、性的な質問をしたり、性的なからかいをしたりする。 ➢ 性的な冗談を言う。
食事やデートへの執拗な誘い	➢ OB・OG 訪問やインターンシップでの食事の場などで、執拗に食事やデートに誘う。 ➢ 夜間の面談や、社員の自宅への誘い。 ➢ アルコールを大量に飲ませる。
優位な立場を利用した身体的接触や行為	➢ 内定をちらつかせたり、就職支援を約束したりする見返りに、性的な行為を迫る。 ➢ 睡眠薬入りの飲み物を飲ませてわいせつな行為に及んだ事例。 ➢ 学生の身体に不必要な接触を求める。 ➢ 誘いを断ったり、不快感を示したりした際に、「採用に響く」といった発言をする。
就活アプリでの悪用	➢ 就職活動支援アプリで学生とつながり、個人的な接触を試みる。

求職者は立場が弱く、採用活動は密室で行われることも多いため、優越的な立場を利用したセクハラが生じやすいといえます。

採用担当者や面接官によるセクハラ事案が SNS で拡散されたり、社名が報道されれば、その後の採用活用に大きな影響が出ます。

採用に関わる者（ＯＢ・ＯＧなども含む）に対する研修や注意喚起が重要です。

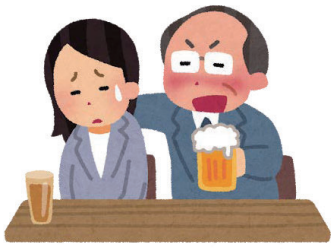
xiii　改正法は、令和８年中に施行される予定です。事業主に求められる措置の詳細は、今後、指針により示される予定ですが、相談体制の整備など他のハラスメントと共通するものが多いと思われます。

4 参考資料

1）セクハラチェックリスト

チェック項目	答え
① 異性の部下がいる	はい / いいえ
② 飲み会やプライベートのイベントが多い職場である	はい / いいえ
③ 記憶がなくなるくらい飲酒をすることがある	はい / いいえ
④ 女性社員を「〇〇ちゃん」と呼んだことがある	はい / いいえ
⑤ 女性社員がコピーやお茶くみをするのは当然のことである	はい / いいえ
⑥ スキンシップの一環として、ボディタッチをしたことがある	はい / いいえ
⑦ LGBTQの人達は、正直気持ちが悪いと思っている	はい / いいえ
⑧ 女性には重要な仕事を任せられない	はい / いいえ
⑨ 下ネタや下品な話題に抵抗がない方である	はい / いいえ
⑩ 異性の社員の個人アカウントにメールやLINEを送ったことがある	はい / いいえ
⑪ 他人からセクハラを指摘されたことがある	はい / いいえ
⑫ 相手の容姿や服装について話題にしたことがある	はい / いいえ
⑬ 相手の結婚や夫婦生活について話題にしたことがある	はい / いいえ
⑭ 異性の社員を１対１での食事や飲酒に誘ったことがある	はい / いいえ
⑮ カラオケでデュエットを強要したことがある	はい / いいえ

１つでも「はい」に該当すれば、直ちにセクハラに該当するわけではありません（ボディタッチなど一部の行為を除く）。しかし、「はい」が多いほど、セクハラに発展する可能性が高まりますので注意が必要です。







2）パワハラチェックリスト

チェック項目	答え
① 自分が若いころは上司や先輩に厳しく指導された	はい / いいえ
② 職場で机を叩いて怒ったことがある	はい / いいえ
③ どちらかというと自分は完璧主義である	はい / いいえ
④ どちらかというと自分は仕事ができる方である	はい / いいえ
⑤ 人はある程度しごかれて成長するものである	はい / いいえ
⑥ 部下を長時間立たせたまま叱責したことがある	はい / いいえ
⑦ 部下を同僚がいる前で叱責したことがある	はい / いいえ
⑧ 人格を否定するような呼び方をしたことがある （バカ、アホ、給料泥棒、役立たず）	はい / いいえ
⑨ 部下に仕事を丸投げして、長時間の残業をさせたことがある	はい / いいえ
⑩ 部下に仕事の割り振りをせずに、放置状態にしたことがある	はい / いいえ
⑪ 特定の部下をミーティングや飲み会に呼ばなかったことがある	はい / いいえ
⑫ 他人からパワハラを指摘されたことがある	はい / いいえ
⑬ 宴会等で新人が芸を披露するのは当然のことである	はい / いいえ
⑭ 有給休暇などを取得する部下は、正直やる気がないと思う	はい / いいえ
⑮ 部下が相談に来たときも、自分の仕事の手を止めることはない	はい / いいえ

4つ以上「はい」に該当する方は、注意が必要かもしれません。かつては当たり前だったことでも、今では認められない言動は数多くあります。









企画・製作
東京都商工会連合会 企業支援課
多摩地域人材ダイバーシティ・DX・GX 推進ネットワーク事業事務局

執筆
特定社会保険労務士・中小企業診断士 髙橋 真輔

発行
2025 年 12 月

中小企業の経営者のためのハラスメント対策

企画・製作
東京都商工会連合会　企業支援課
多摩地域人材ダイバーシティ・DX・GX推進ネットワーク事業事務局
〒207-8515　東京都東大和市桜が丘２丁目１３７−５
中小企業大学校東京校東大和寮BusiNest４階　Ｂ４１０
TEL 042-516-9096

執筆　特定社会保険労務士・中小企業診断士　髙橋 真輔

発行　2025年12月