

No! HARASSMENT

令和4年4月から、すべての企業において
パワーハラスメント防止措置が義務化されました!



パワーハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置とは

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・啓発することなど

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

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知することなど

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することなど

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 など

※このほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。

職場における ハラスメントとは？



ハラスメントという言葉には広い意味が含まれており、実際に職場で起こるハラスメントには様々なケースがあります。その言動によって「〇〇ハラスメント(略称〇〇ハラ)」と種類が分けられています。「指導の範囲を超えている」「業務の範囲を超えている」など、職場の就業環境が害されたかどうか判断基準となります。意図していなかった言動であってもハラスメントとなり得ることから、細心の注意が必要です。職場におけるハラスメントには、以下のものがあります。

パワーハラスメント(パワハラ) 関連する法令等：労働施策総合推進法

職場における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から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。なお、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動には、以下の6つの類型があります。

[代表的な6つの類型]

1. 身体的な攻撃	暴行・傷害	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
2. 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	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
3. 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	6. 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること



就活ハラスメント(就ハラ) 関連する法令等：パワーハラスメント防止のための指針

就活ハラスメントとは、企業の採用担当者等が就職活動中の学生等に対して行うハラスメント行為のことをいいます。

就活セクシュアルハラスメント (就活セクハラ)	性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘いなど、学生等に対して本人の意に反する性的な言動を行うこと
就活終われハラスメント (就活オワハラ)	内々定と引き換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること

セクシュアルハラスメント(セクハラ) 関連する法令等：男女雇用機会均等法

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、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って、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をいいます。職場におけるセクシュアルハラスメントには、以下の2つの型があります。

対価型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、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること (例：事業主が従業員に性的な関係を要求したが拒絶されたため、その従業員を解雇するなど)
環境型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など、そ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ること (例：事務所内にヌードポスターを掲示しているため、従業員が苦痛に感じて業務に専念できないなど)

その他のハラスメント



マタニティハラスメント(マタハラ)	妊娠・出産や、産休・育休の取得などを理由として、不利益な取り扱いをしたり、就業環境を害したりするハラスメント
パタニティハラスメント(パタハラ)	育児休業等制度を利用しようとする男性、または利用した男性へのハラスメント
SOGIハラスメント(SOGIハラ) ※SOGIとは、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の英語表記の頭文字からなる略称です。	性的指向や性自認に関して相手を侮辱するハラスメントや、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること(アウティング)
カスタマーハラスメント(カスハラ)	客の立場を利用して、店舗のスタッフや取引先に対して侮辱する発言や性的な言動、自己中心的で理不尽な要求をするハラスメント
リモートハラスメント(リモハラ)	Web会議システムを通じたやりとりの中で起こる様々なハラスメントの総称。パワハラやセクハラなども含まれる

ハラスメント発生時のリスク

業務の円滑な遂行の阻害
生産性低下

対策を講じておらず、ハラスメントが発生した場合、職場環境が悪化し、労働者のモチベーションが低下します。更にコミュニケーション不足による人材の流出など、生産性の低下につながる可能性が高まります。

民事責任
損害賠償請求

対策を講じておらず、ハラスメントが訴訟に発展した場合、安全配慮義務違反や使用者責任を問われ、被害者から損害賠償を請求される可能性があります。その結果、大きな金銭的損害を負うこととなります。

社会的評価への悪影響
信用失墜

対策を講じておらず、ハラスメントが発生した場合、厚生労働省から勧告を受ける可能性があります。その際に適切な対応を取らなければ、社名と共にハラスメントの事実や内容などを公表され、信用失墜につながります。

上記の他、SNSや報道によるブランド棄損やイメージ悪化のダメージも、かなり大きなものとなります。
全ての企業が、ハラスメント防止対策に早急に取り組む必要があります。

TOKYOノーハラ企業支援ナビでは、
企業のハラスメント防止対策に役立つ情報を掲載しています。
社内研修などにご活用ください！

NO TOKYO ノーハラ 企業支援ナビ

下記URLもしくは右の二次元コードよりアクセス
<https://www.nohara.metro.tokyo.lg.jp/>



- ハラスメント防止対策とは？
- ハラスメントチェックシート
- 動画コンテンツ
- 東京都の支援策 など



ハラスメントの相談先

● 電話相談

東京都
ろうどう110番

0570-00-6110

月曜日から金曜日の9時～20時(終了時間)【祝日及び12月29日～1月3日を除く】
土曜日の9時～17時(終了時間)【祝日及び12月28日～1月4日を除く】

● 来所相談(予約制)

事務所	所在地	電話番号	担当地域(会社所在地)	夜間
労働相談情報センター (飯田橋)	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階	03(3265)6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、島しょ	月・金
大崎事務所	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2階	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、大田区、 世田谷区	火
池袋事務所	豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、 板橋区、練馬区	木
亀戸事務所	江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7階	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火
多摩事務所	立川市柴崎町3-9-2 6階	042(595)8004	多摩地域の市町村全域 八王子市、立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、 府中市、昭島市、調布市、町田市、小金井市、 小平市、日野市、東村山市、国分寺市、国立市、 福生市、狛江市、東大和市、清瀬市、 東久留米市、武蔵村山市、多摩市、稲城市、 羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡	月・水

※担当地域に応じて、各事務所が月曜日から金曜日の9時～17時(終了時間)まで実施しています。【12時～13時の間、祝日及び12月29日～1月3日は除く】
※夜間は、各事務所が担当曜日に20時(終了時間)まで実施しています。

※土曜日は、飯田橋では毎週、多摩事務所では第1・第3土曜日に9時～17時(終了時間)まで実施しています。

※来所相談は、予約制になります。ご相談にあたっては、会社所在地を担当する事務所をご利用ください。

労働者も企業も
相談OK



事業全般の問合せ先

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課

03-5320-4649

「TOKYOはたらくネット」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

