

2025年11月7日

令和7年度東北地区労使関係セミナー

**職場のハラスメント対策について**  
**—セクハラ、マタハラ等の防止への取り組み—**

中央労働委員会東日本区域地方調整委員  
筑波大学ビジネスサイエンス系  
渡邊 紗子

## I. はじめに

### ◆いじめ・嫌がらせ（いわゆる「ハラスメント」）

→原因となる事由別による形態・名称

- ・セクシュアルハラスメント（性的な言動によるもの）
- ・マタニティハラスメント（妊娠・出産・育児に関わるもの）
- ・パワーハラスメント（職務上の地位・権限を背景とするもの）
- ・パタニティハラスメント（男性の育児に関わるもの）
- ・ケアハラスメント（介護に関わるもの）
- ・カスタマーハラスメント（顧客等の言動によるもの）
- ・・・・・

→ハラスメントの態様による区分

- ・対価型ハラスメント（雇用管理上不利益な取扱いを受ける）
- ・環境型ハラスメント（職場環境を悪化させる）

◆「令和6年度の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」<sup>1</sup>より

■男女雇用機会均等法の相談件数は19,145件、是正指導件数は5,087件

【相談内容】

- ・「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」7,727件（40.4%）
- ・「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」5,064件（26.5%）

【指導事項】

- ・「妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務（第11条の3関係）」1,364件（26.8%）
- ・「妊娠・出産等に関するハラスメント事業主の責務（第11条の4関係）」448件（8.8%）
- ・「セクシュアルハラスメント措置義務（第11条関係）」1,302件（25.6%）
- ・「セクシュアルハラスメント事業主の責務（第11条の2関係）」441件（8.7%）

■育児・介護休業法の相談件数は103,821件、是正指導件数は8,330件

→育児関係77,013件（74.2%）、介護関係17,469件（16.8%）

【育児関係相談内容】

- ・「育児休業」38,558件（50.1%）
- ・「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の短縮の措置等）」27,207件（35.2%）

【育児関係指導事項】

- ・「25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）」1,391件（30.7%）

◆「令和6年度雇用均等基本調査」の結果概要<sup>2</sup>より

■セクハラ防止対策に「取り組んでいる」企業割合…89.9%

→【企業規模別】 5,000人以上（100%）、1,000～4,999人（100.0%）  
300～999人（99.8%）、100～299人（98.4%）  
30～99人（96.1%）、10～29人（85.6%）

■妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策に「取り組んでいる」企業割合…88.0%

→【企業規模別】 5,000人以上（100%）、1,000～4,999人（100.0%）  
300～999人（98.9%）、100～299人（97.7%）  
30～99人（94.0%）、10～29人（83.5%）

<sup>1</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001544795.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r06/06.pdf>

## ■ハラスメント事案への対応状況

### → 【セクハラ】

- ・過去3年間に、相談実績又は事案のあった企業割合…6.0%
- ・企業規模が大きいほど割合が高い。  
→5,000人以上 (85.4%)、1,000～4,999人 (65.0%)
- ・行った対応(複数回答)  
→「事実関係を確認した」(91.3%)、「被害者に対する配慮を行った」(89.3%)、  
「行為者に対する措置を行った」(85.3%)、「再発防止に向けた措置を講じた」(83.1%)

### → 【妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント】

- ・過去3年間に、相談実績又は事案のあった企業割合…0.9%
- ・企業規模が大きいほど割合が高い。  
→5,000人以上 (31.8%)、1,000～4,999人 (11.9%)
- ・行った対応(複数回答)  
→「事実関係を確認した」(74.5%)、「再発防止に向けた措置を講じた」(56.3%)  
「被害者に対する配慮を行った」(52.2%)、「行為者に対する措置を行った」(51.7%)

## ■育児休業取得率

- ・女性…86.6%
- ・男性…40.5% (産後パパ育休取得率は24.5%)

※休業取得期間については男女差あり

- 女性：6か月以上 (92.5%)
- 男性：2週間未満 (37.7%)、2週間以上3か月未満 (48.4%)、6か月以上 (6.4%)

## II. 事業主のハラスメント防止措置義務

### 1. 「職場におけるセクシュアルハラスメント」防止指針<sup>3</sup>

#### (1) 職場におけるセクハラの内容

- ・「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性的な言動に対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(解雇、降格、減給等)を受けるもの。
- ・「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性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの(労働者の能力発揮に重大な悪影響が生じる等)。

<sup>3</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(平成18・10・11厚労告615号)

- ・「性的な言動」
  - 「性的な内容の発言」
    - 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等。
  - 「性的な行動」
    - 性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、
      - わいせつな図画を流布すること等。

## (2) セクハラ防止のために雇用管理上講ずべき措置の内容

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
  - ・職場におけるセクハラの内容、それら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。
  - ・セクハラ行為者への対処方針を定め、それらについて労働者への周知・啓発。
- ②相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ・相談窓口の設置及びその周知。
  - ・相談窓口担当者が適切に対応できるようにすること。
- ③セクハラに係る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。
    - 相談者・行為者の双方から事実関係を確認する、相談者の心身の状況や当該行為の受け止めなどその認識等にも適切に配慮する必要あり。場合によって、第三者への聴取も必要。
    - 事実関係の確認が困難な場合などにおいては、調停の申請等の紛争処理制度を利用する。
    - ・事実関係の確認ができた場合には、被害者に対する配慮措置を適正に講じること。
    - ・事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
    - ・再発防止に向けた措置を講じること。
- ④相談者・行為者等のプライバシーの保護及びその周知
- ⑤不利益取扱いの禁止及びその周知・啓発

## 2. 「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」防止指針<sup>4</sup>

### (1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容

#### ・「制度等の利用への嫌がらせ型」

→妊娠又は出産に関する制度又は措置 (①母性健康管理措置、②坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限、③産前休業、④軽易な業務への転換、⑤変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜夜業の制限、⑥育児時間) の利用に関する言動により就業環境が害されるもの (解雇等の不利益取扱いの示唆、制度等の利用阻害、能力発揮や継続就業に重大な悪影響が生じるような嫌がらせ等)。

#### ・「状態への嫌がらせ型」

→妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由 (①妊娠したこと、②出産したこと、③坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務の従事しなかったこと、④産後の就業制限又は産後休業したこと、⑤妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと) に関する言動により就業環境が害されるもの (解雇等の不利益取扱いの示唆、能力発揮や継続就業に重大な悪影響が生じるような嫌がらせ等)。

### (2) 妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために雇用管理上講ずべき措置の内容

#### ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容、ハラスメントの背景（妊娠、出産に関する否定的な言動）等、それらを行ってはならない旨の方針、制度等の利用ができる旨の明確化、労働者への周知・啓発。
- ・ハラスメント行為者への対処方針を定め、それらについて労働者への周知・啓発。

#### ②相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口の設置及びその周知。
- ・相談窓口担当者が適切に対応できるようにすること。

#### ③ハラスメントに係る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。

→相談者・行為者の双方から事実関係を確認する、相談者の心身の状況や当該行為の受け止めなどその認識等にも適切に配慮する必要あり。場合によって、第三者への聴取も必要。

<sup>4</sup> 「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(平成28・8・2厚労告312号)

→事実関係の確認が困難な場合などにおいては、調停の申請等の紛争処理制度を利用する。

- ・事実関係の確認ができた場合には、被害者に対する配慮措置を適正に講じること。
- ・事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・再発防止に向けた措置を講じること。

④ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するために必要な措置を講じること

- ・業務体制の整備等（事業主、妊娠等した労働者、その他の労働者の実情に応じて）  
→妊娠、出産等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減する等の業務分担の適切な見直しや業務の効率化等を行う必要あり（周囲の労働者の業務負担等への配慮必要）。

⑤相談者・行為者等のプライバシーの保護及びその周知

⑥不利益取扱いの禁止及びその周知・啓発

### 3. 「職場における育児休業等に関するハラスメント」防止指針<sup>5</sup>

#### (1) 「職場における育児休業等に関するハラスメント」の内容

→育児休業等の制度又は措置（①育児休業、②介護休業、③子の看護休暇、④介護休暇、⑤所定外労働の制限、⑥時間外労働の制限、⑦深夜業の制限、⑧育児のための所定労働時間の短縮措置、⑨始業時刻変更等の措置、⑩介護のための所定労働時間の短縮措置）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もの（解雇その他不利益な取扱いの示唆、制度等の利用阻害、能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じるような嫌がらせ等）。

#### (2) 育児休業等に関するハラスメント防止のために雇用管理上講すべき措置の内容

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・職場における育児休業等に関するハラスメントの内容、ハラスメントの背景（育児休業等に関する否定的な言動）等、それらを行ってはならない旨の方針、制度等の利用ができる旨の明確化、労働者への周知・啓発。
- ・ハラスメント行為者への対処方針を定め、それらについて労働者への周知・啓発。

②相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口の設置及びその周知。
- ・相談窓口担当者が適切に対応できるようにすること。

---

<sup>5</sup> 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講すべき措置等に関する指針」（平成21・12・28 厚労告509号）

③ハラスメントに係る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。  
→相談者・行為者の双方から事実関係を確認する、相談者的心身の状況や当該行為の受け止めなどその認識等にも適切に配慮する必要あり。場合によって、第三者への聴取も必要。
- 事実関係の確認が困難な場合などにおいては、調停の申請等の紛争処理制度を利用する。
- ・事実関係の確認ができた場合には、被害者に対する配慮措置を適正に講じること。
- ・事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・再発防止に向けた措置を講じること。

④ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するために必要な措置を講じること

- ・業務体制の整備等（事業主、育児休業等した労働者、その他の労働者の実情に応じて）  
→育児休業等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減する等の業務分担の適切な見直しや業務の効率化等を行う必要あり（周囲の労働者の業務負担等への配慮必要）。

⑤相談者・行為者等のプライバシーの保護及びその周知

⑥不利益取扱いの禁止及びその周知・啓発

※令和7年男女雇用機会均等法改正

- ・いわゆる「就活セクハラ」（「求職者等による求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動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」）を防止するための雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられた。  
→労働契約が成立していない者（求職者等）に対するハラスメントが対象。

### III. ハラスメントの私法的救済

※労働者の人格的利益・働きやすい職場環境で働く利益を侵害する行為

→加害者の刑事责任、損害賠償責任

使用者の損害賠償責任

◆加害者の行為に対する使用者責任（民法 715 条）

- 当該行為が「その事業の執行について」なされたときに肯定される。
  - ・当該行為の行われた場所・時間、加害者の言動等の職務関連性、加害者と被害者の関係性等を考慮して判断。
- 使用者が、加害者である被用者の選任及び事業の監督について相当の注意をしたと認められる場合には、使用者は責任を免れる。
  - ・各種ハラスメント指針に従った雇用管理上の防止措置を十分に行っている場合、使用者責任を免れる可能性あり。

◆使用者自身の職場環境配慮義務違反に基づく責任（民法415条、709条）

→使用者は、労働契約上の付随義務（信義則上の義務）又は不法行為法上の注意義務として、職場環境配慮義務を負っていると解されている。

・ハラスメントの防止措置を十分に講じなかった場合、被害者からの相談等に適切に対応しなかった（十分な調査をしない等）場合などに職場環境配慮義務違反が肯定される。

#### IV. おわりに

##### ※令和7年労働施策総合推進法改正

→いわゆる「カスタマーハラスメント」防止のための雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられた。

→雇用する労働者以外の者（顧客等）によるハラスメントが対象。

##### \*参照条文

###### 【男女雇用機会均等法】

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

**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。

**2** 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

**3** 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

**4** 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講すべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

**5** 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

**第11条の3** 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。

- 2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### 【育児・介護休業法】

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

**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。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。