

令和6年5月17日

ハラスメントに関する施策及び現状②

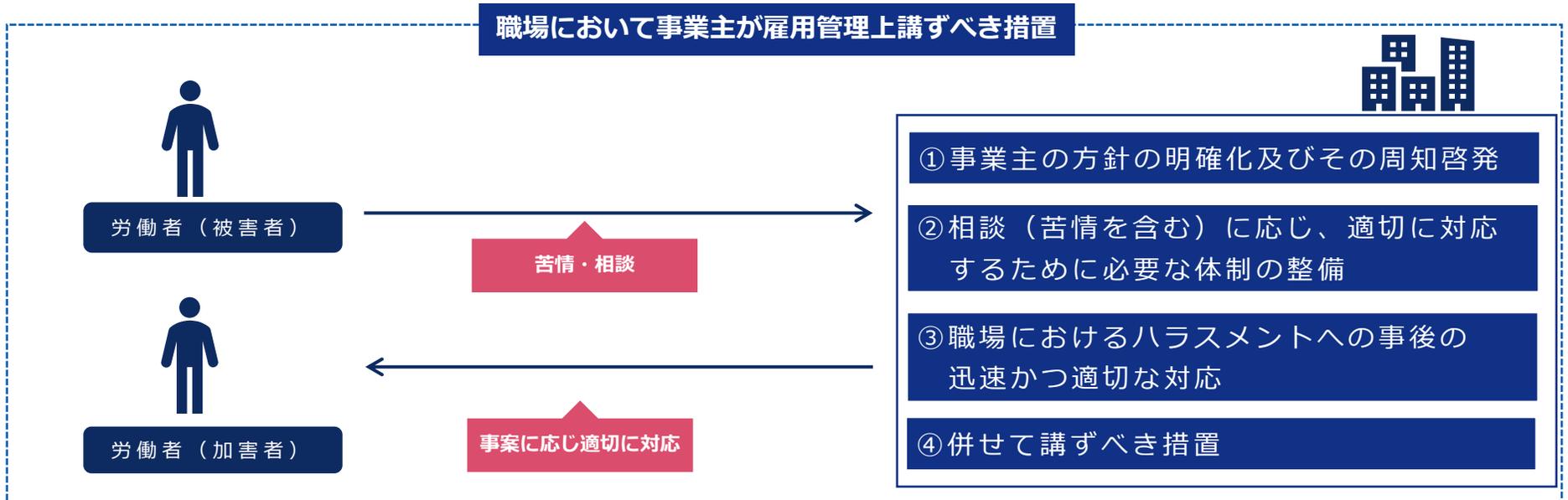
厚生労働省 雇用環境・均等局
雇用機会均等課

1 現行のハラスメント法制



職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ① **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の明確化、管理監督者を含む労働者への周知啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発。
- ② **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**：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やハラスメント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。
- ③ **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。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適切に対応する。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④ **併せて講ずべき措置**：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。

(根拠法)

- セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：男女雇用機会均等法 ○育児休業・介護休業等に関するハラスメント：育児・介護休業法
○パワーハラスメント：労働施策総合推進法

○各種ハラスメントの法的位置付け

	措置義務	法制化した年
セクシュアルハラスメント	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条 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。</p>	<p>平成9年改正：事業主の配慮義務</p> <p>平成18年改正：事業主の措置義務</p>
妊娠・出産等に関するハラスメント	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条の三 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。</p>	<p>平成28年改正：事業主の措置義務</p>
育児休業等に関するハラスメント	<p>○育児・介護休業法</p> <p>第二十五条 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。</p>	<p>平成28年改正：事業主の措置義務</p>
パワーハラスメント	<p>○労働施策総合推進法</p> <p>第三十条の二 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つて、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。</p>	<p>令和元年改正：事業主の措置義務</p>

総合的ハラスメント防止対策事業

令和6年度予算額 6.7億円 (6.4億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

周知・啓発

- ポスターの作成・配布
- 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイト「あかるい職場応援団」の運営
- ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメント撲滅対策の全国集中実施（職場のハラスメント撲滅月間）
 - ・シンポジウムの開催等
 - ・月間ポスターや啓発動画の作成
- 就活ハラスメント・カスタマーハラスメント防止に関する情報発信

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

月平均アクセス数：202,602件

（令和5年4月～令和6年3月）

企業等への支援

- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした、研修の実施
- 業種別カスタマーハラスメントの取組支援
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

相談対応

- 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- カスタマーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- 全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応

ILOの「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃」に関する条約・勧告 (第190号条約／第206号勧告) について

2019年6月のILO総会で「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃」に関する条約(第190号)及び勧告(第206号)が採択された。

条約の主な内容

※ゴシック体は条約の規定、明朝体は勧告の規定

【定義及び範囲】

- 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらす、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。
- 仕事の世界における労働者その他の者（被用者、契約上の地位のいかんを問わず働く者、訓練中の者、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者及び就職志望者、並びに使用者としての権限を行使し、又は義務若しくは責任を果たす者を含む）を保護する。

【中核となる原則】

- 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法を採用する。当該取組方法においては、適当な場合には、第三者が関与する暴力及びハラスメントを考慮に入れるべきである。

【具体的な措置等】

- 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）を定義し、及び禁止する法令を制定する。
- 加盟国は、職場における方針の策定・実施、暴力及びハラスメントの防止・管理のための措置をとること等を行うため、適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定する。
- 加盟国は、次のことを行うための適当な措置をとる。
 - ・ 仕事の世界において暴力及びハラスメントが行われた場合に、適当かつ効果的な救済措置（※）並びに安全かつ公正で効果的な報告及び紛争解決のための制度及び手続を容易に利用できることを確保すること。
 - ※ 補償を受けて辞職する権利、復職、損害に対する適当な補償等を含み得る。
 - ・ 仕事の世界における暴力及びハラスメントが行われた場合において、適当なときは、制裁を定めること。
 - ・ 家庭内暴力の影響を認識し、及び合理的に実行可能な限り、仕事の世界におけるその影響を緩和する（※）こと。等
 - ※ 被害者のための休暇、柔軟な就業形態及び保護、解雇からの一時的な保護等を含み得る。

ILO190号条約批准国

○ ILO190号条約批准国は以下の通り。なお、G7で未批准はアメリカと日本のみ。

	国名	批准年		国名	批准年
1	ウルグアイ	2020/06	21	パナマ	2022/11
2	フィジー	2020/06	22	ナイジェリア	2022/11
3	ナミビア	2020/12	23	バハマ	2022/11
4	アルゼンチン	2021/02	24	アイルランド	2023/01
5	ソマリア	2021/03	25	カナダ	2023/01
6	エクアドル	2021/05	26	レソト	2023/03
7	モーリシャス	2021/07	27	フランス	2023/04
8	ギリシャ	2021/08	28	オーストラリア	2023/06
9	イタリア	2021/10	29	チリ	2023/06
10	南アフリカ	2021/11	30	ベルギー	2023/06
11	イギリス	2022/03	31	ドイツ	2023/06
12	サンマリノ	2022/04	32	ウガンダ	2023/08
13	アルバニア	2022/05	33	パプアニューギニア	2023/09
14	アンティグア・バーブーダ	2022/05	34	ノルウェー	2023/10
15	スペイン	2022/05	35	北マケドニア	2023/10
16	エルサルバドル	2022/06	36	ルワンダ	2023/11
17	ペルー	2022/06	37	ポルトガル	2024/ 2
18	中央アフリカ	2022/06	38	フィリピン	2024/ 2
19	メキシコ	2022/07	39	モルドバ	2024/ 3
20	バルバドス	2022/09			

(資料出所) OECD 「Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)」

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (2024年5月16日時点)

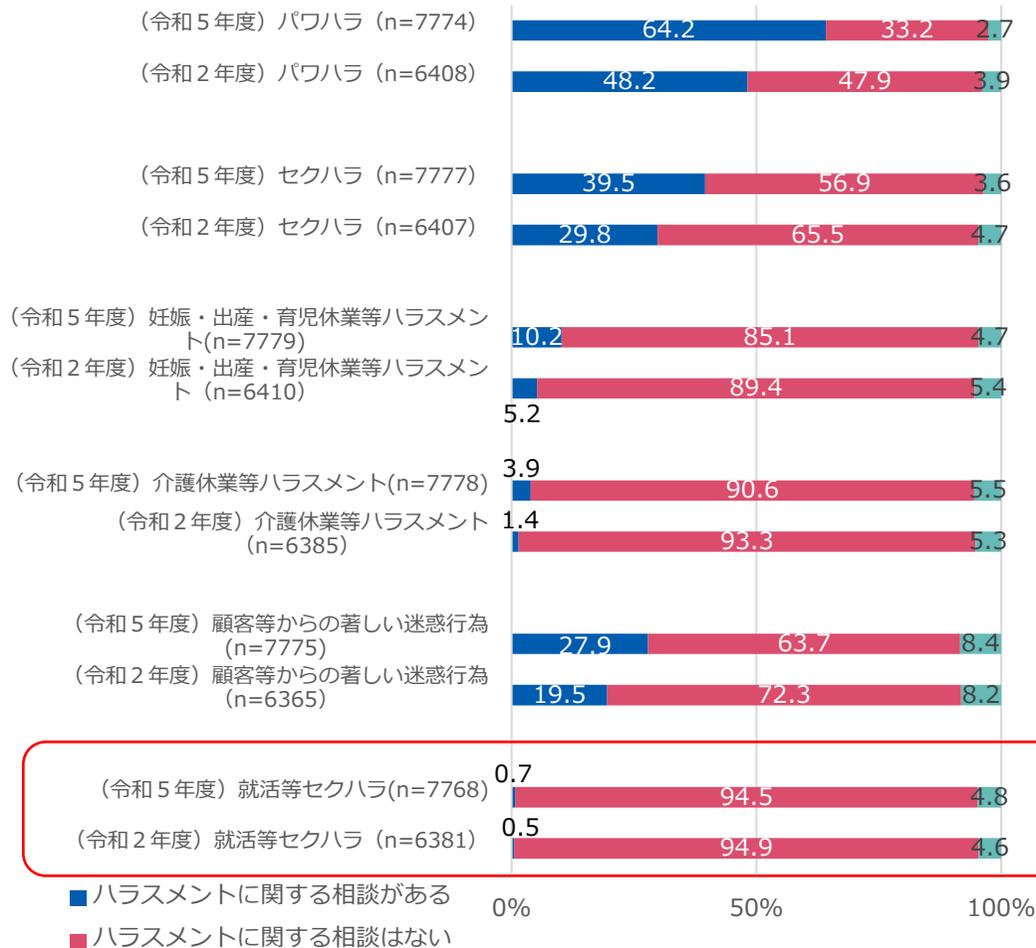
2 就活等セクハラの実状



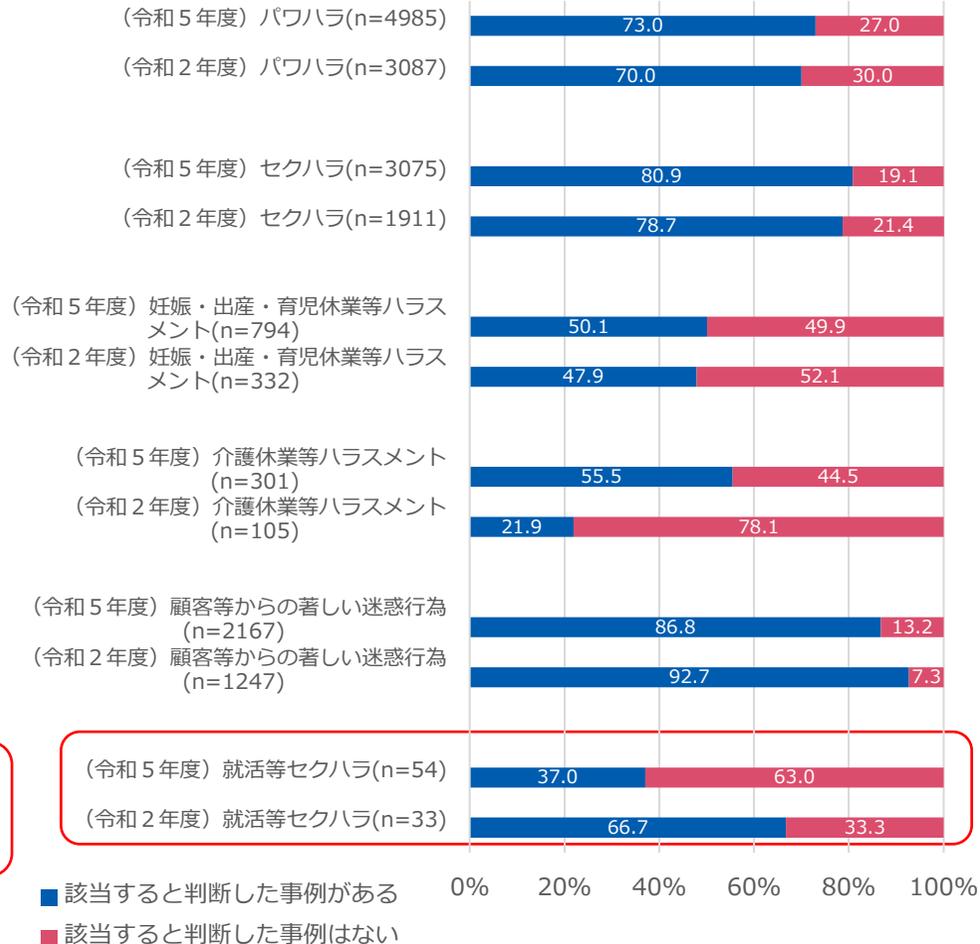
就活等セクハラに関する相談の有無、該当事例の有無（企業調査）

- 過去3年間に就活等セクハラに関する相談があったと回答した企業割合は、0.7%（+0.2%）であり、令和2年度に比べて、増加している。
- 就活等セクハラに関する該当事例があったと回答した企業割合は、37.0%（-29.7%）であり、令和2年度に比べて、減少している。

相談の有無



該当事例の有無

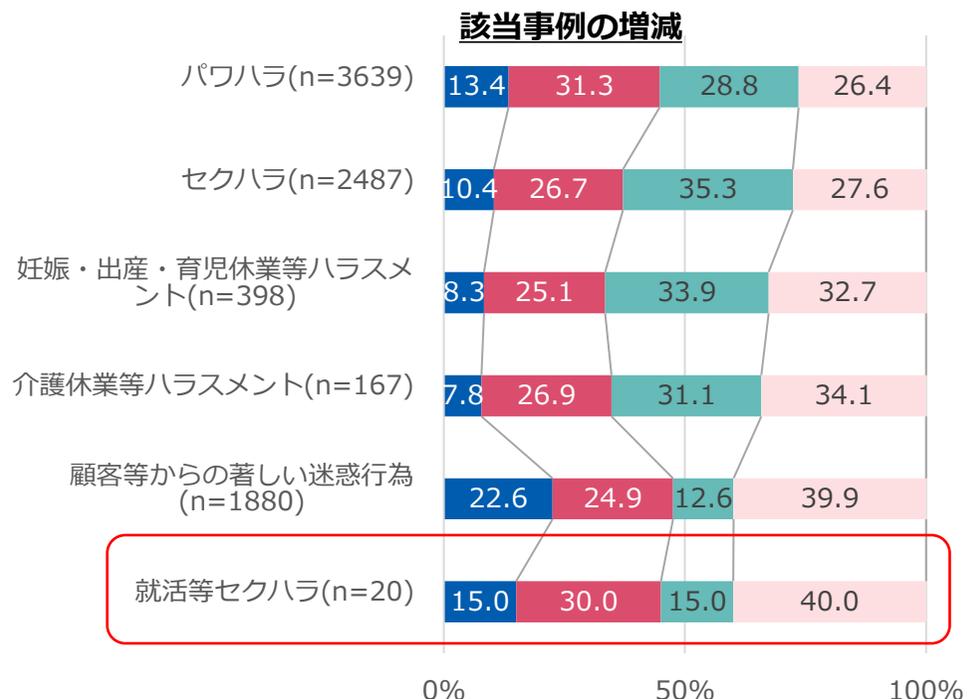
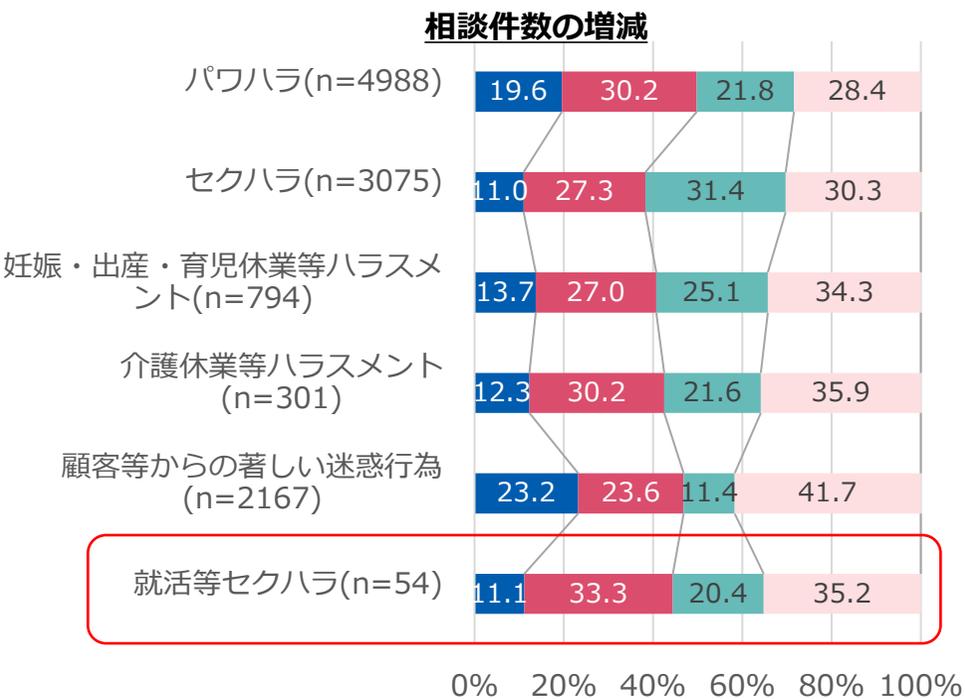


※対象：調査に回答した全ての企業（無回答、無効回答を除く）
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度、令和2年度）

※調査対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）

就活等セクハラに関する相談件数の増減、該当事例の増減（企業調査）

- 就活等セクハラに関する相談件数の過去3年間の増減の傾向としては、「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」の割合よりも高くなっている。
- 過去3年間の就活等ハラメント該当事例の増減の傾向としては、「件数は増加している」（15.0%）と「件数は減少している」（15.0%）が同割合となっている。



- 過去3年間に相談件数が増加している
- 過去3年間に相談があり、件数は変わらない
- 過去3年間に相談件数は減少している
- 過去3年間に相談はあるが、件数の増減は分からない

※調査対象：過去3年間に各ハラメントまたは不利益取り扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）

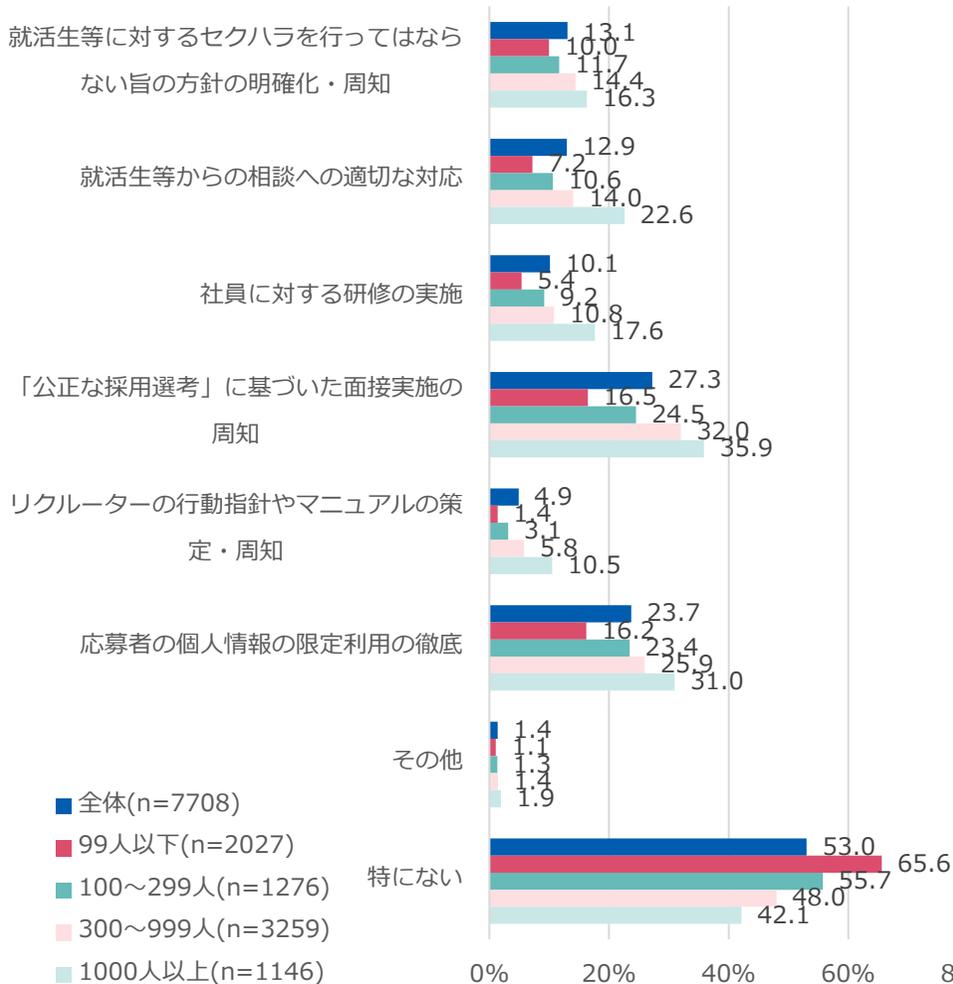
- ハラメントに該当すると判断した事例の件数が増加している
- ハラメントに該当すると判断した事例があり、件数は変わらない
- ハラメントに該当すると判断した事例の件数は減少している
- ハラメントに該当すると判断した事例はあるが、件数の増減は分からない

※調査対象：過去3年間に各ハラメントまたは不利益取り扱いに該当すると判断した事例があると回答した企業（無回答、無効回答を除く）

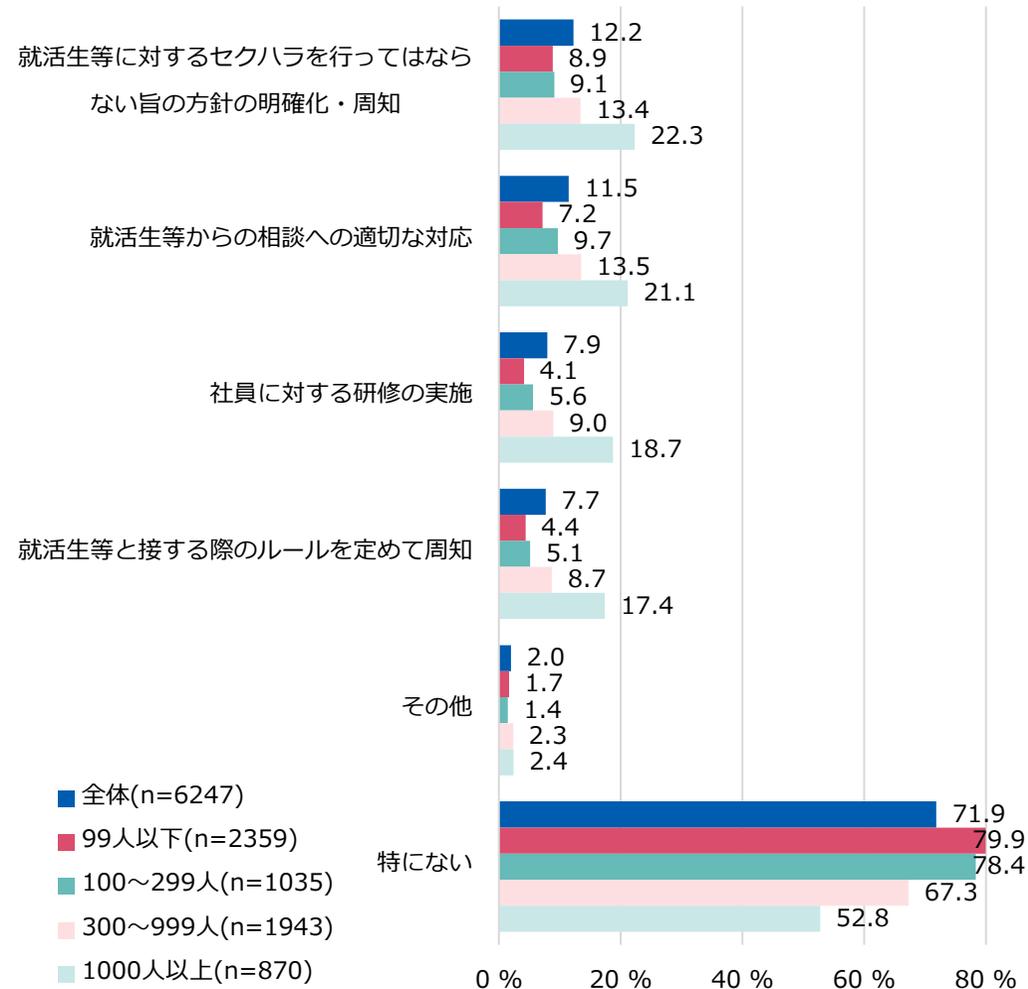
企業における就活等セクハラに関する取組状況（企業調査）

- 企業における就活等セクハラに関する取組状況については、令和2年度と比較して、「就活生等に対するセクハラを行ってはいけない旨の方針の明確化・周知」や「就活生等からの相談への適切な対応」、「社員に対する研修の実施」がやや増加しており、企業規模別に見ると、特に1000人以上の大企業において取組が進んでいる。

【令和5年度】※複数回答



【令和2年度】※複数回答

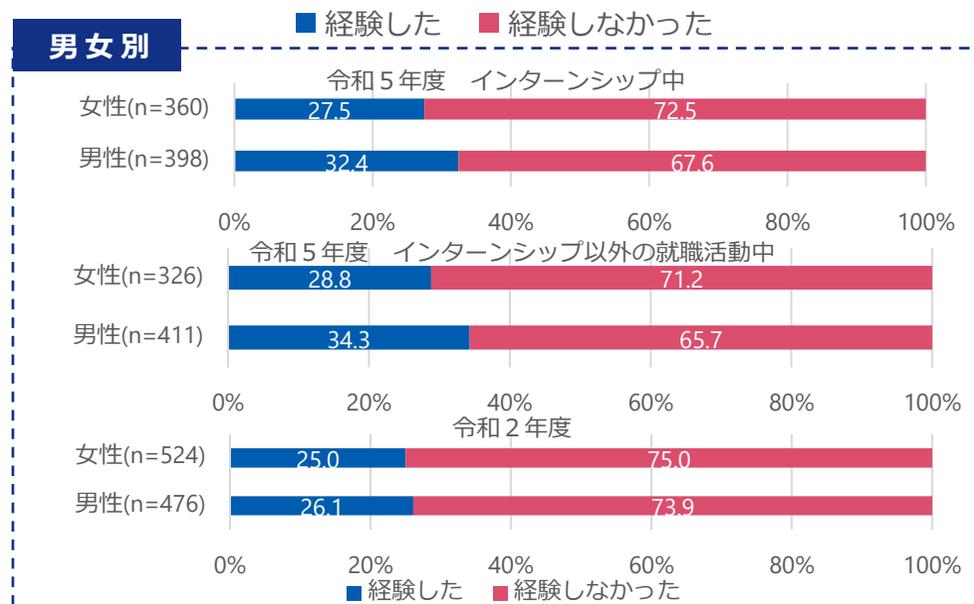
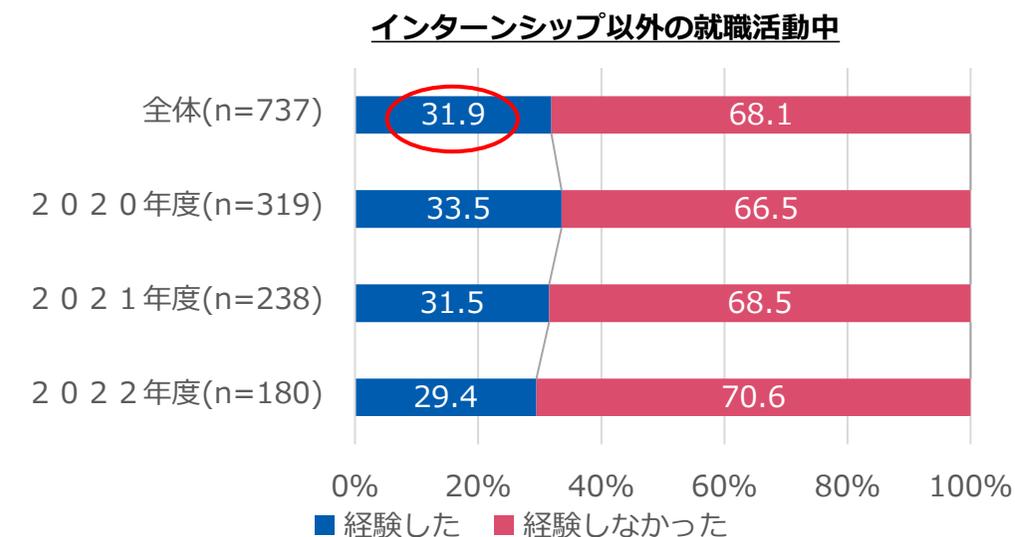
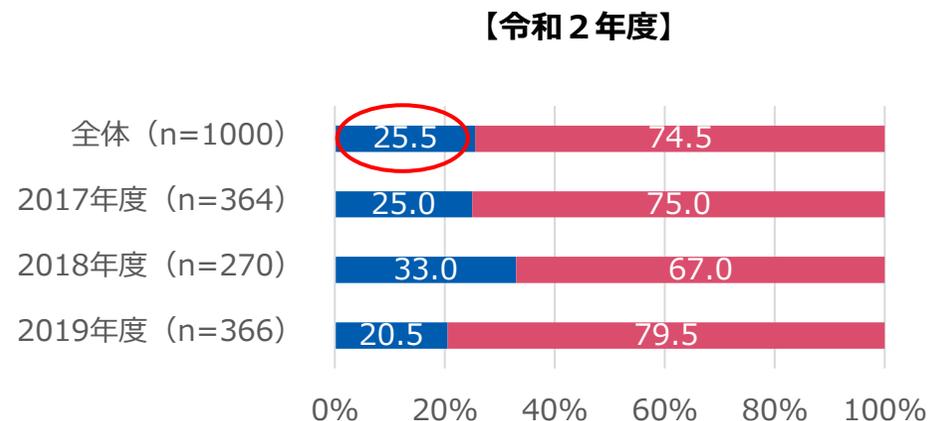
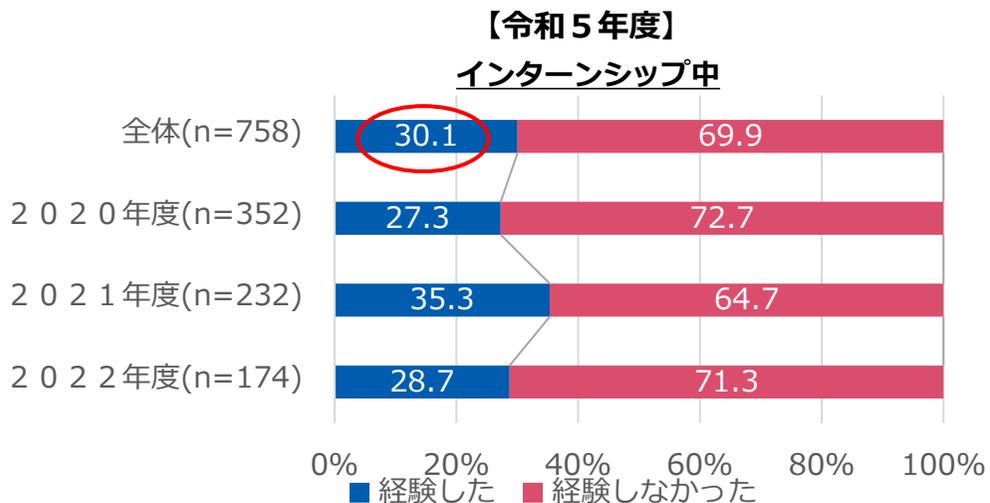


※調査対象：全企業（無回答・無効回答を除く。従業員規模がわからないと回答した企業を除く。）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度、令和2年度）

就活等セクハラを受けた経験（労働者等調査）

- 令和5年度では、就活等セクハラを受けた経験のある者の割合は、令和2年度に比べて増加している。
- 男女別に見ると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中どちらにおいても、男性・女性ともに一定程度見受けられる。



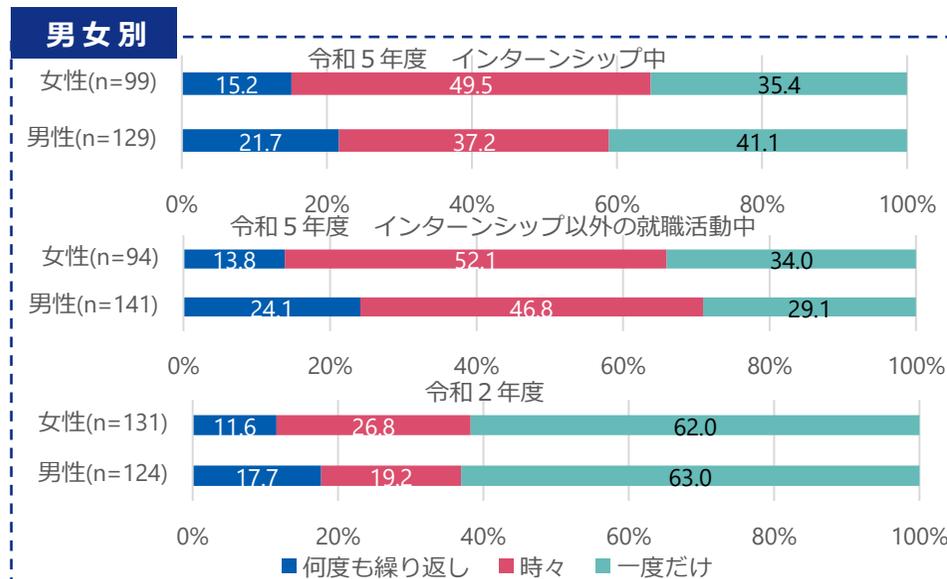
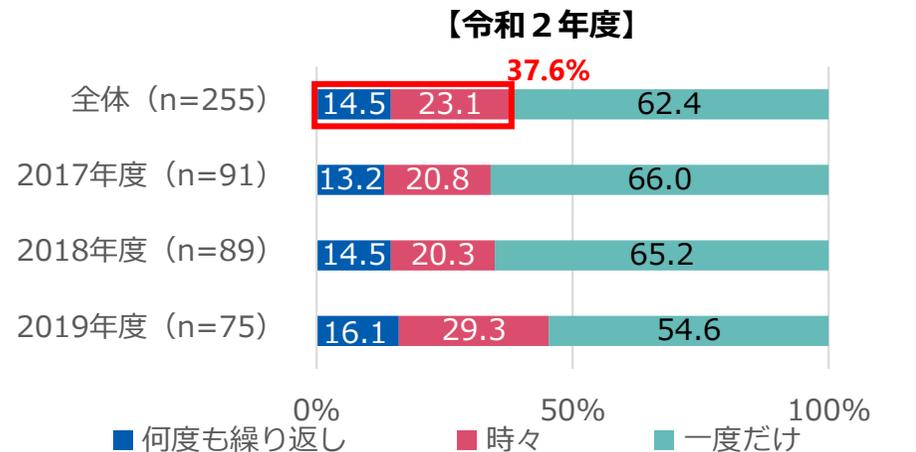
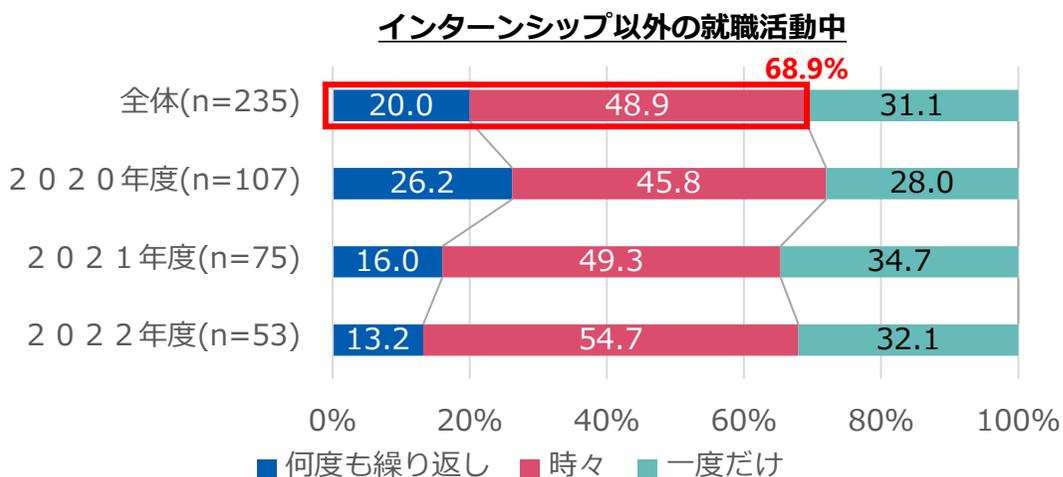
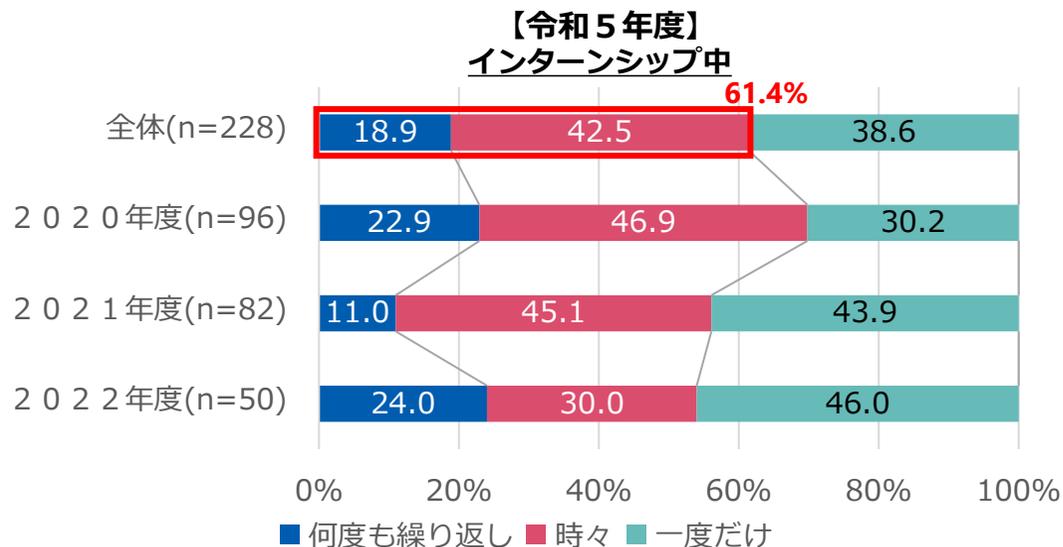
※調査対象：調査に回答した全ての者 (n=1000)

※令和2年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。

(資料出所) 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和5年度、令和2年度)

就活等セクハラを受けた頻度（労働者等調査）

- 令和5年度では、令和2年度に比べて、複数回経験したと回答した者の割合が増加している。
- 男女別に見ると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中どちらにおいても、男性・女性ともに複数回経験したと回答した者の割合が増加している。



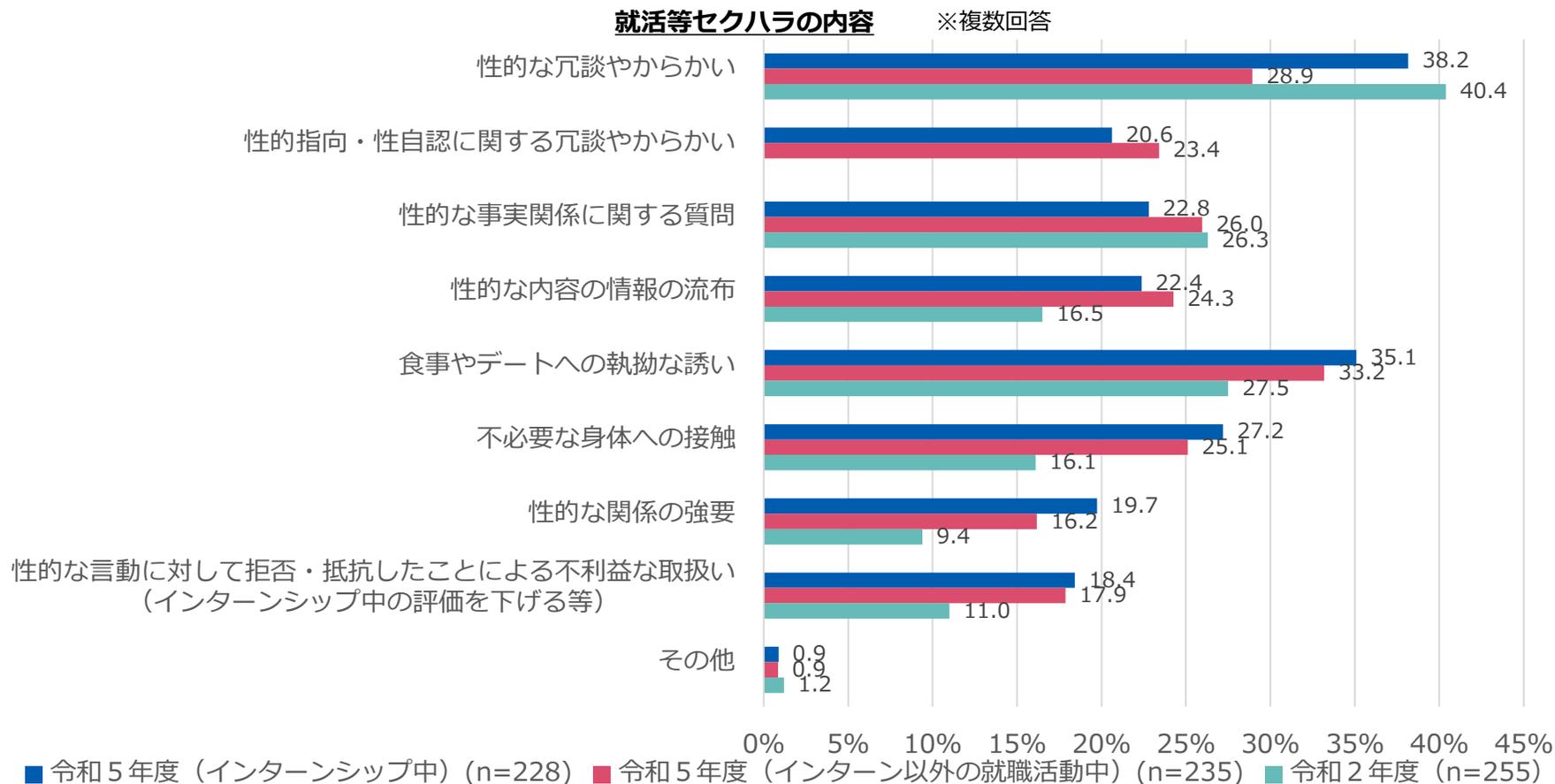
※調査対象：（令和5年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和2年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者

※令和2年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度、令和2年度）

受けた就活等セクハラの内容（労働者等調査）

- インターンシップ中に受けた就活等セクハラの内容については、「性的な冗談やからかい」（38.2%）、「食事やデートへの執拗な誘い」（35.1%）、「不必要な身体への接触」（27.2%）である。
- インターン以外の就職活動中に受けた就活等セクハラの内容については、「食事やデートへの執拗な誘い」（33.2%）、「性的な冗談やからかい」（28.9%）、「性的な事実関係に関する質問」（26.0%）である。
- 傾向としては、令和2年度と比較して、冗談やからかいは減少しているが、それ以外の内容は増加している。



※調査対象：（令和5年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者

（令和2年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者

※令和2年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。

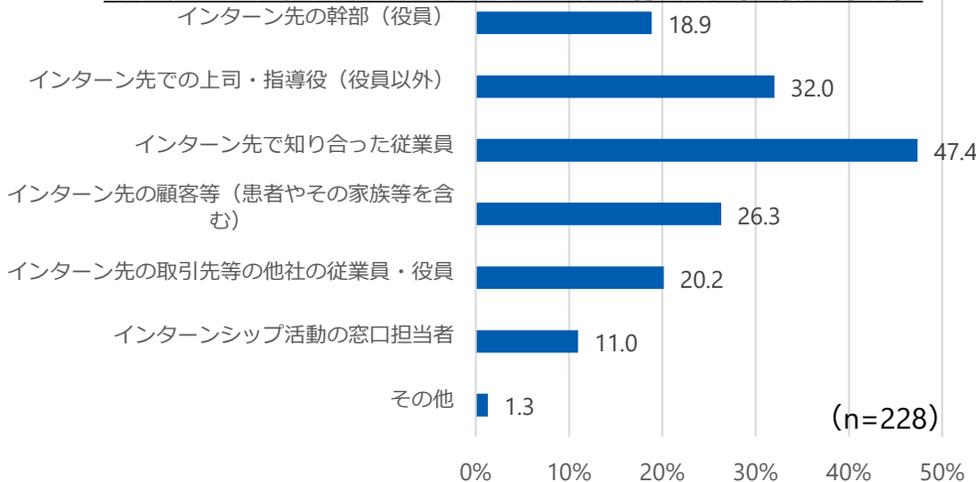
※「性的指向・性自認に関する冗談やからかい」は、令和2年度では選択肢としていない。

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度、令和2年度）

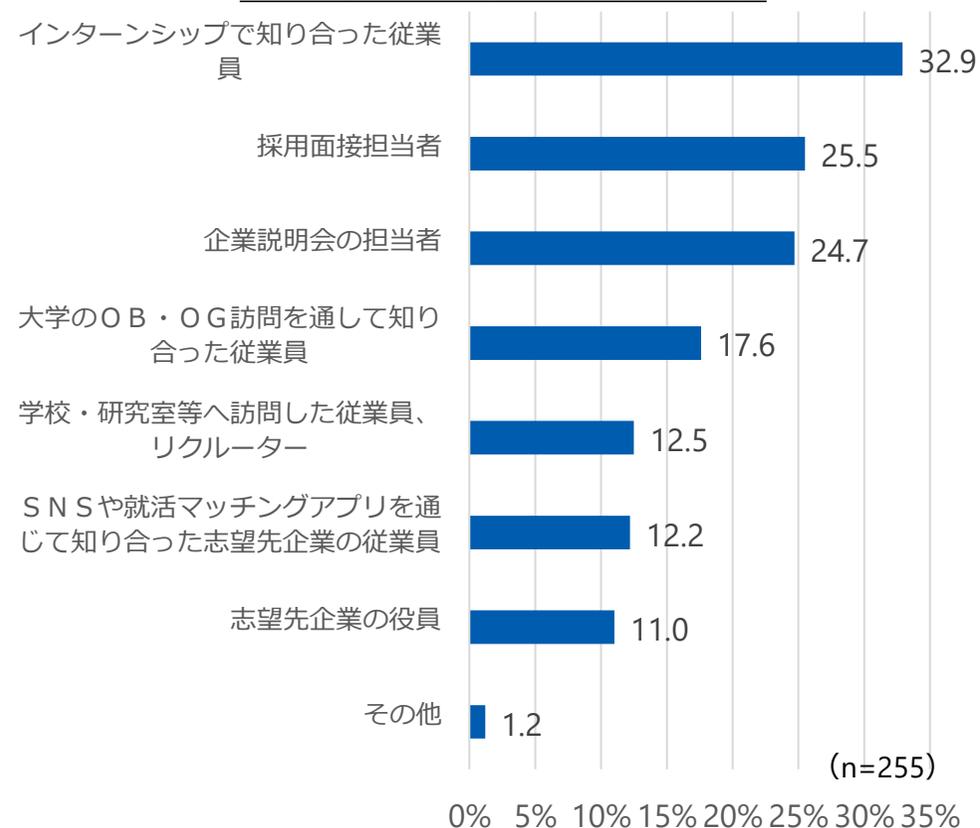
就活等セクハラの実態調査（労働者等調査）

- 就活等セクハラの実態について、
 - ・ インターンシップ中では、「インターンシップで知り合った従業員」（47.4%）、「インターン先での上司・指導役(役員以外）」（32.0%）、「インターン先の顧客等（患者やその家族等を含む）」の順に多い。
 - ・ インターンシップ以外の就職活動では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター」（37.0%）、「採用面接担当者」（25.1%）の順に多い。

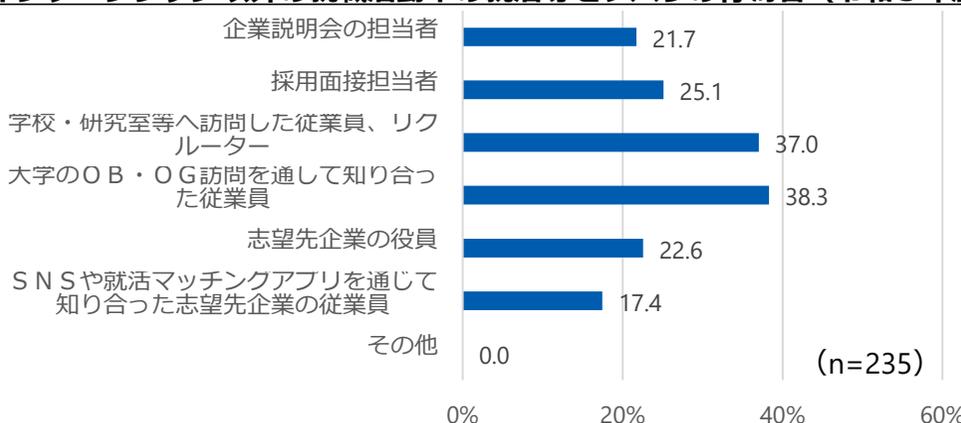
インターンシップ中の就活等セクハラの実態（令和5年度）



就活等セクハラの実態（令和2年度）



インターンシップ以外の就職活動中の就活等セクハラの実態（令和5年度）



※調査対象：（令和5年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者

（令和2年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者

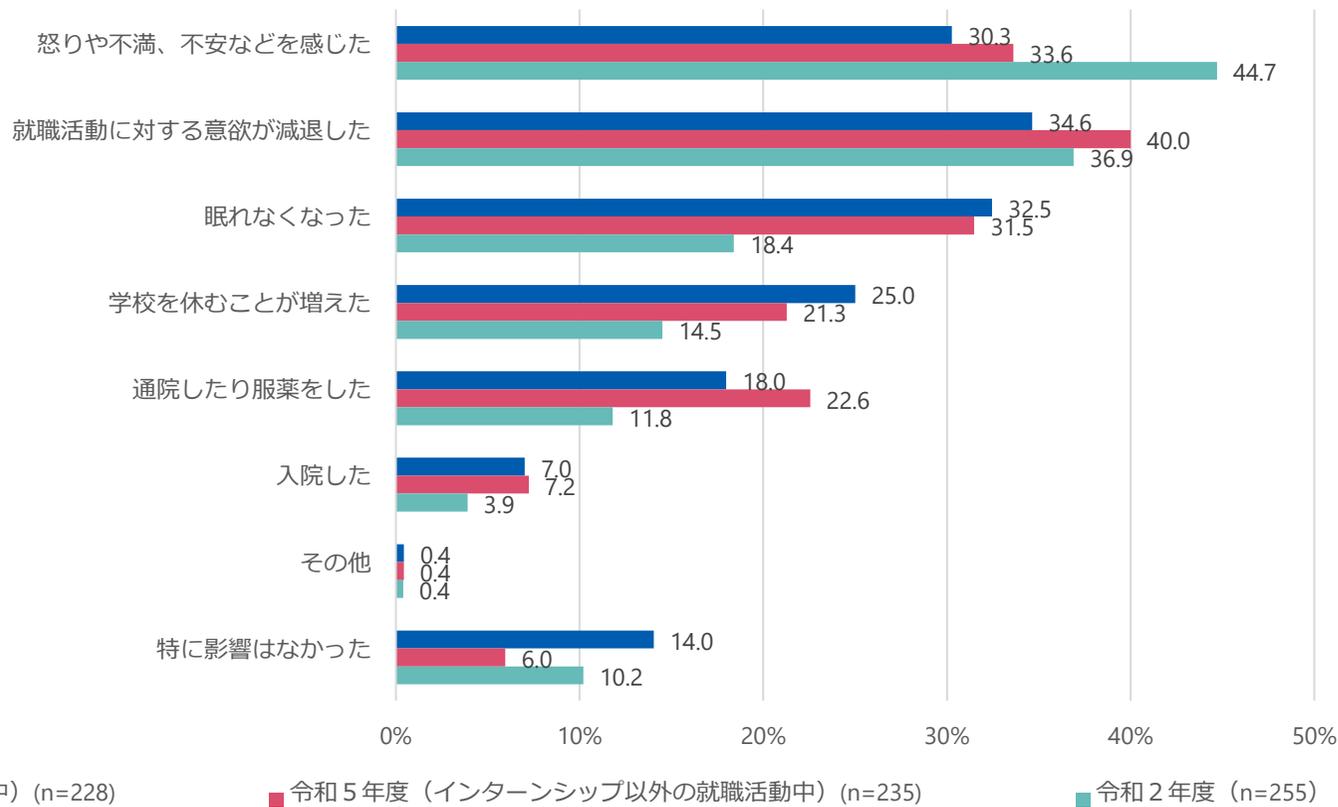
※令和2年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度、令和2年度）

就活等セクハラの影響（労働者等調査）

- 過去3年間に勤務先でハラスメントを受けた経験があると回答した労働者の心身への影響について、
 - ・ 就活等セクハラでは、インターンシップ中とインターン以外の就職活動の両場面で「怒りや不満、不安などを感じた」、「就職活動に対する意欲が減退した」、「眠れなくなった」が上位3つを占める。
- 傾向としては、
 - ・ 就活等セクハラについては、「怒りや不満、不安などを感じた」は減少しているものの、「眠れなくなった」、「学校を休むことが増えた」、「通院したり服薬をした」は増加している。

就活等セクハラの影響



※調査対象：（令和5年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者（令和2年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者

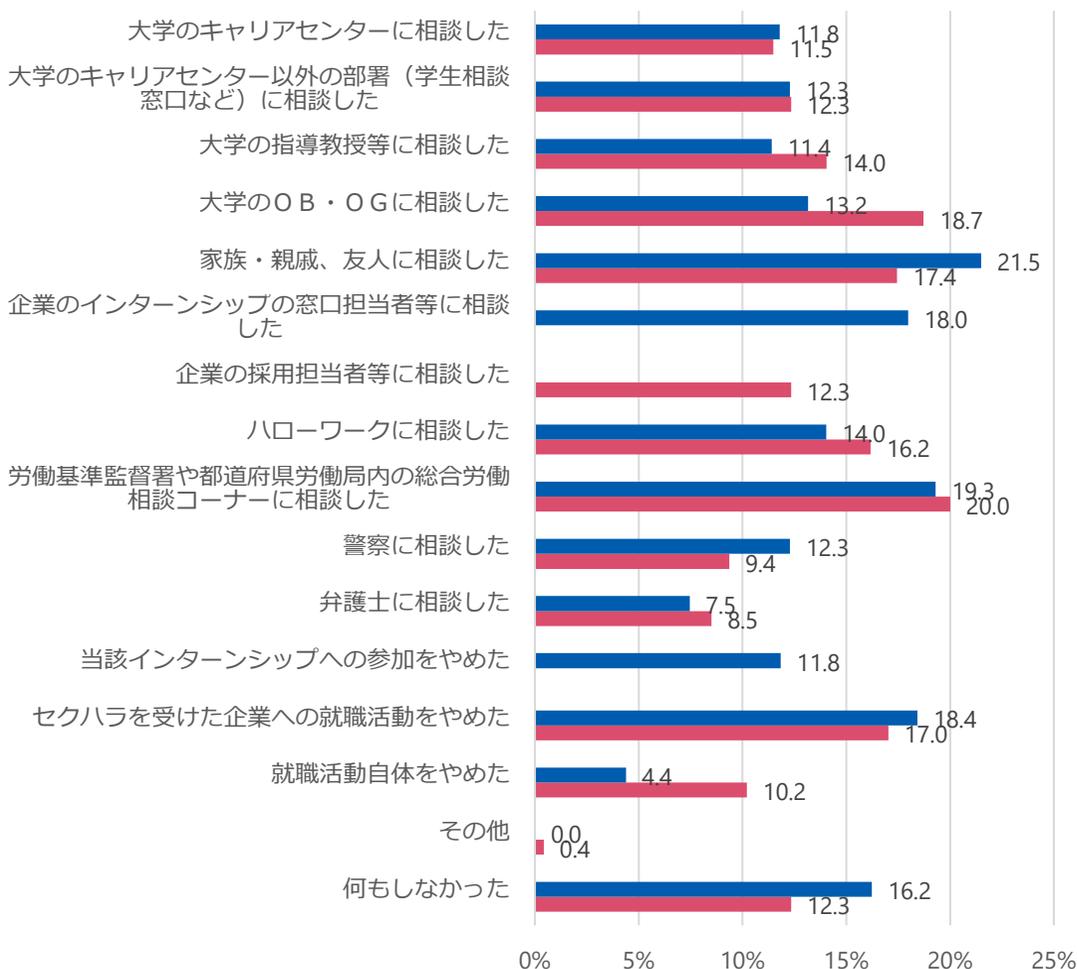
※令和2年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度、令和2年度）

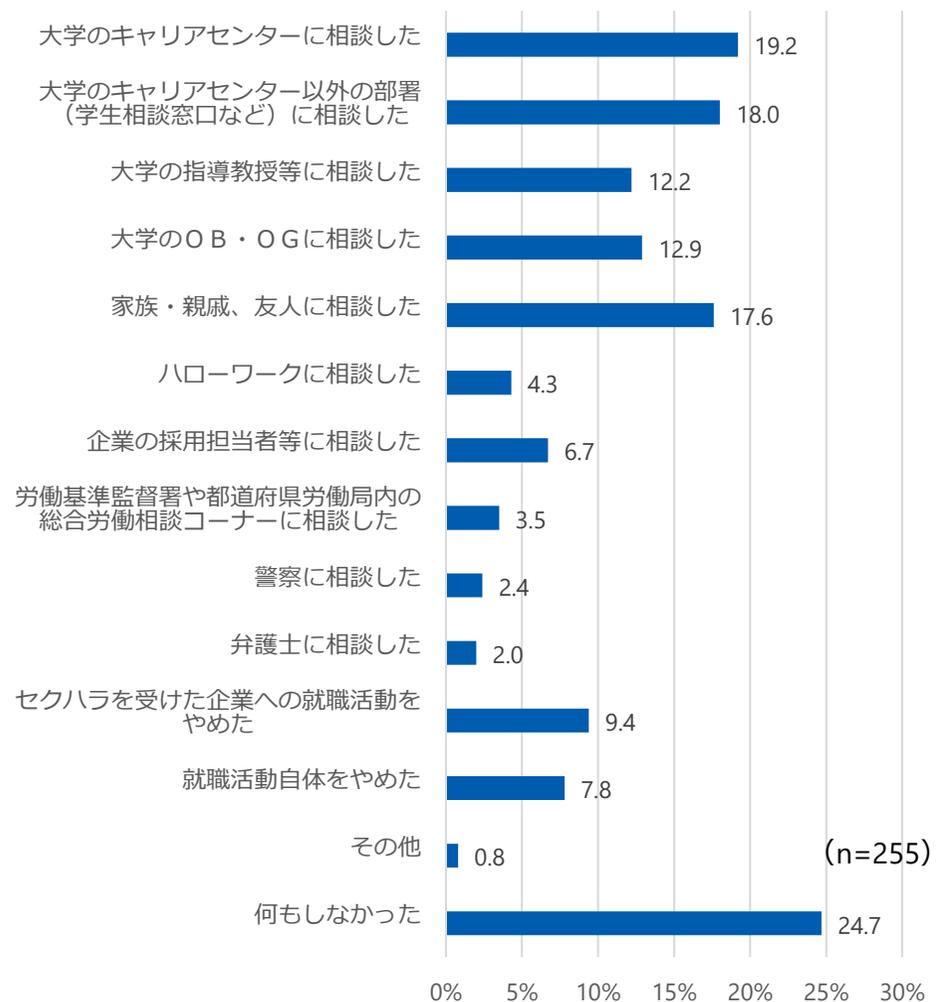
就活等セクハラを受けた後の行動（労働者等調査）

○ 就活等セクハラでは、インターンシップ中は「家族・親戚、友人に相談した」(21.5%)が最も多く、インターンシップ以外の就職活動では、「労働基準監督署や都道府県労働局内の相談コーナーに相談した」(20.0%)が最も多い。

【令和5年度】



【令和2年度】



(n=255)

■ インターンシップ中(n=228) ■ インターンシップ以外(n=235)

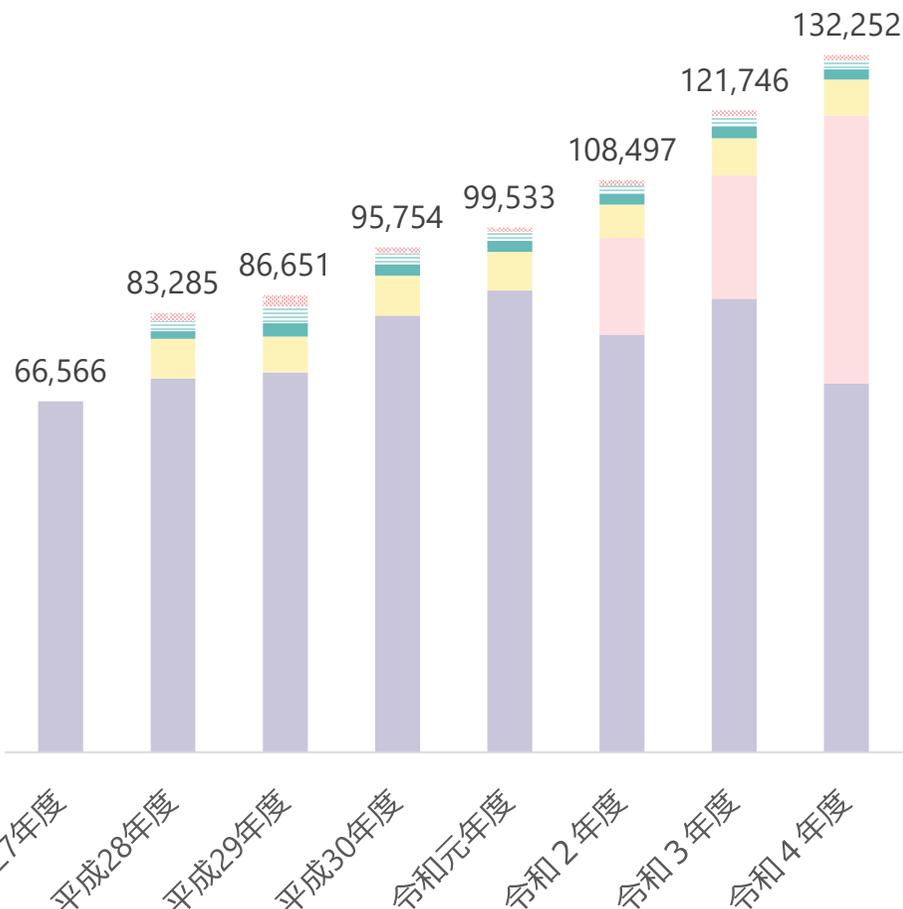
※調査対象：（令和5年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和2年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者

※令和2年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度、令和2年度）

都道府県労働局へのハラスメントに関する相談件数の状況

- セクハラ対策について法制化及び所要の改正を行ってきたが、労働局へのハラスメントの相談件数は高止まりしている状況。なお、セクハラ防止指針においては、事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動について行うことが望ましい取組の内容を規定し、就活等セクハラを位置づけている。



	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
育児・介護休業法における介護休業等に関するハラスメントの防止措置に関する相談件数	1,463	2,107	1,136	832	941	1,104	896
育児・介護休業法における育児休業等に関するハラスメントの防止措置に関する相談件数	1,968	3,163	2,074	1,677	1,625	1,998	1,809
男女雇用機会均等法における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する相談件数	1,411	2,506	2,108	2,131	2,041	2,174	1,926
男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメントに関する相談件数	7,526	6,808	7,639	7,323	6,337	7,070	6,849
労働施策総合推進法におけるパワーハラスメントに関する相談件数	—	—	—	—	18,363	23,366	50,840
個紛法におけるいじめ・嫌がらせに関する相談件数	70,917	72,067	82,797	87,570	79,190	86,034	69,932
合計	83,285	86,651	95,754	99,533	108,497	121,746	132,252

(資料出所) 厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における法施行状況について」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、企業の職場におけるパワーハラスメントに関する紛争は同法に基づき対応することとなったため、いじめ・嫌がらせに関する個別労働紛争に基づく対応とパワーハラスメントに関する労働施策総合推進法に基づく対応は令和2年度以降別途計上している。

※ 「個紛法におけるいじめ・嫌がらせに関する相談件数」以外の相談件数には、企業からの法令内容に関する問合せなどの件数も含まれている。

3 就活等セクハラに係る取組

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

セクハラ防止指針における「就活等セクハラ」

「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）」（抄）

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、**事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。**

こうした責務の趣旨も踏まえ、**事業主は、4(1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。**

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」



<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

月平均アクセス数：202,602件

(令和5年4月～令和6年3月)



就活ハラスメントーこんな場面で起きていますー

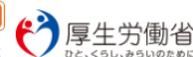
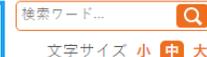
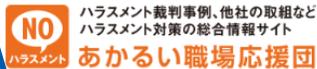


VR 就活ハラスメントをもっと考えよう！

就活ハラスメント防止対策企業事例集



就活ハラスメント対策リーフレット



- ハラスメントの定義
- ハラスメントの種類と種類
- 動画で学ぶハラスメント**
- 裁判例を見てみよう
- 他の企業はどうしてる？
- カスタマーハラスメント防止対策企業事例
- Q&A
- 相談窓口のご案内
- ハラスメント オンライン研修講座**

職場のハラスメント防止のためのポスターを先着1800社様に無料でお送りします。

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

- 「ハラスメントで困った」悩んでいる方
- 「ハラスメントって言われた！」管理職の方
- 「社内でハラスメント発生！」人事担当の方

その他のハラスメントを知る

- カスタマーハラスメント
- 就活ハラスメント**