

2024 年度ハラスメント相談の概要について（報告）

1. 2024 年度ハラスメント相談全体の概括

相談件数は 2022 年度 26 件、2023 年度 38 件に対し 2024 年度は 37 件とほぼ横ばいでしたが、調査委員会の件数は 5 件と過去最悪でした。

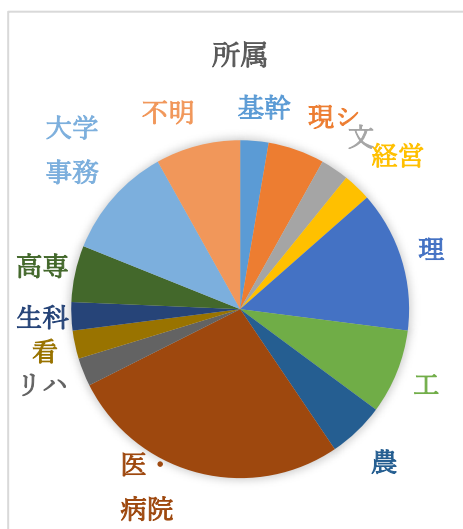
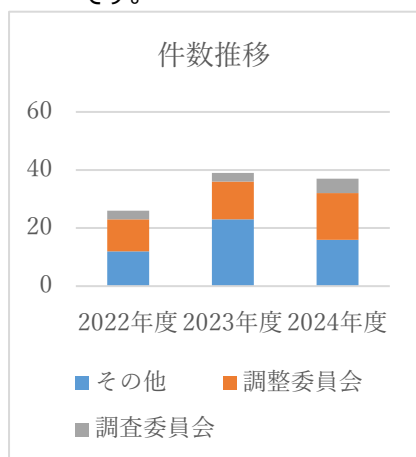
相談 37 件の内訳は、類型としてはセクハラ 3 件、マタハラ 1 件の他はパワハラ・アカハラに関する相談でした。

セクハラ、マタハラに関しては、件数は少ないものの重大な事案も含まれており、ハラスメントの防止について改めて構成員全員への周知徹底が必要です。

また、パワハラ・アカハラに関しては、不法行為となり得る深刻な内容の相談も一部見受けられましたが、多くは職場（修学）環境の改善で解決を図る対応がとられました。ただし、相談者は心理的に追い詰められた状態であることも多く、状況が改善されなければさらなる重大事案の発生や離職・休職（退学・休学）につながる可能性のあるものです。このような状態に至らないための予防的な措置や組織人員体制の整備、望ましいコミュニケーションのあり方を構成員全員が身につけることが重要です。

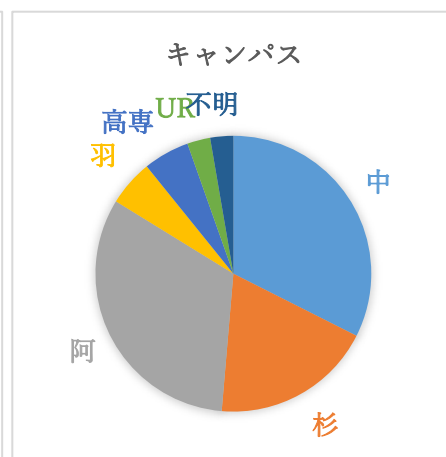
特に研究室内、医局内や執務室が少人数で分かれている場合などは他者の目が届きにくく、また専門職など人間関係が長期にわたり固定化されているような場合は積年の恨みから問題がこじれやすく対応が困難な傾向にあります。

また、もし問題が発生した場合は早期に発見し収束させることが望ましいのですが、他大学からの進学者や社会人学生・外国人留学生、新規採用者、異動・昇進直後の教職員、異職種の教職員間や管理者不在の職場などにおいては、問題が生じやすく発見されにくい特徴がありますので、特に注意が必要です。



※医・病院には医学部附属病院職員を含む。

※高専には高専職員を含む。



2. 相談事例（パワハラ・アカハラ）

事実確認やハラスメント認定を行ったわけではありませんが、パワハラ・アカハラに関しハラスメントトラブルになり得る恐れのあることを一部紹介します。

* 相談事例については、個人が特定されないよう、複数の事例を加工修正し、匿名化しています。

例	ハラスメント相談室からのコメント
(1)身体的な攻撃	
居眠り中の学生の頭を物で叩く	いかなる理由があっても暴力は許されるものではありません。 緊急的な危険回避（※）を除き、他の方法によってください。 （※例：飛来物に衝突しそうな相手の腕を引いて避ける）
(2)精神的な攻撃	
20分以上にわたる一方的な罵倒、大声で怒鳴る	ミスやトラブルが発生した際に必要なのは ・具体的な問題点の発見 ・原因究明 ・対処法と再発防止策の検討・指示 であり、長時間や感情的な叱責は指導に必要ありません。
次のような発言をする ・こんなこともわからないの ・これは何がしたいの ・意味がわからない ・日本語がおかしい 日本語がわからないのか ・はあ？ ・仕事ができない ・気が利かない ・みんなに嫌われている ・人の替えはいくらでもいる ・暇そう ・信頼感ゼロ ・やる気がないなら帰ってよい ・研究室にいてほしくない ・卒業させない ・単位を与えない	ハラスメントであるか否かは前後の文脈その他の要素により異なりますが、何気ない一言でも学生や部下にとっては威圧的に感じたり、傷ついたりする可能性があります。指導にあたっては、次のような点に留意して行うことが望ましいです。 ・感情的にならず、ゆっくりと温かい口調・声色・表情・態度で ・人格ではなく事柄に焦点を当て ・過去ではなく未来において ・具体的にできることを ・簡潔に ・提案する ・たとえ結果が不十分であったとしても、そこに至った学生・部下の思いを尊重し、否定しない。 （言い換えの例） ・いま困っていることは何か。どうしたらうまくいくだろうか。 今のままでもよいがこうすればより良くなると思うがどうか。 ・このままだと××になるのではないかと私は心配している。 次からはこうしてくれると私としては助かる。（Iメッセージ） ・〇〇さんらしくないミスだが、何かあったのか。 ・今回はうまくいかなかったが〇〇をしてくれたことには感謝している。
メールやチャット（テキストメッセージ）により過度な指摘をする	表情や声色の伝わらないテキストコミュニケーションにおいては、受信側の受け取り方と発信側の意図がすれ違い、小さなことからトラ

	ブルに発展してしまうことがあります。クッション言葉や相手を気遣う表現を入れ込んだり、対面や通話など他の手段も併用したりするなど、誤解を生じさせない工夫が必要です。
休退学や長期履修の勧奨、病院受診を何度も勧める	状況により休退学や長期履修、あるいは病院の受診を勧めることは問題ありませんが、関係性や伝え方により、特に相手側の意思に反するような場合は「排除しようとしている」「差別的だ」と捉えられる可能性もあります。
一斉送信メールで間違いを指摘する、質問を全員の前で嘲笑する	学術研究の場において議論を行うことは健全な行為ですが、いたずらに相手方の名誉を貶めるような行為は慎む必要があります。 また、職員や学生は研究者同士で交わされるような議論や指摘に慣れていない可能性があります。
物を暴力的に取り扱う場面を見せる	身体に直接攻撃しなければよいというわけではありません。物を暴力的に取り扱う場面を見せることで相手を威圧するような行動は精神的な攻撃とみなされる可能性があります。
(3)人間関係からの切り離し	
無視する、メールの返信をしない、1 から 2 ヶ月後に返信する	よそ者だから、出来が悪いから、貢献度が低いから、目障りだから、何も言わないから無視や仲間はずれ、不平等な対応をして良いわけではありません。円滑な組織運営には一人一人の協力が不可欠です。これは学生同士や同僚間でも同じです。 また、事情があって返信が遅くなる、アカウントを凍結する、机やいすが準備できないような場合も、その理由を説明し、排斥する意図はないことを伝える方が丁寧です。
復学や復職後、机や椅子を準備しない状態を続ける	
研究室のアカウントを凍結する	
(4)個の侵害	
宴会への参加を事実上強要する	懇談や懇親を目的とした宴席を設けることは差し支えありませんが、参加はあくまで任意とし、参加者と不参加者に対する態度を変えたり、不参加者を悪し様に言ったりすることのないようにします。 また、様々な理由で宴席に参加できない人がいることも考慮し、そのような人が疎外感を感じることがないような工夫や配慮を行うことが望ましいです。
(5)その他	
通院のための有給休暇取得を認めない	業務都合により休暇取得日の調整を打診することは差し支えありませんが、特に年次有給休暇は法定休暇であり、原則として労働者が指定する日に休暇を取得させる必要があります。 また、労働者が定期的な通院が必要であると知りながらそれを妨げることは、安全配慮義務違反を問われる可能性があります。 なお、休暇を取得する側も業務に支障をきたさないような配慮や調整を行うことが望ましいのは言うまでもありません。
療養中に頻繁にメールを送る	怪我や病気の療養に支障が生じるようなことは避けるべきであり、

	連絡が必要な場合も最小限に留めます。
平日夜間や土日に開催される勉強会に出席させる	平日夜間や土日に任意参加の勉強会を開催することやその案内を行うことは問題ありませんが、実質的に参加を強制されたと捉えられることのないよう工夫が必要です。
学部生への指導を院生に任せる	学部生が院生に質問したり、院生が自発的に学部生の面倒を見たりするのは構いませんが、教員や TA・RA が行うべき業務を無償で院生に強制させることは問題です。 その境界については部局内で一定の基準を作ることも有効です。
教員の兼業に関する業務を学生にさせる	合意に基づき有償で一部の業務を院生が担うことや、院生が自己の研究のため自発的に行う場合は問題ありませんが、本来教員が行うべき業務を無償で院生に強制させることは問題です。 その境界については部局内で一定の基準を作ることも有効です。
論文審査の申請要件が異なる	博士前期（修士）課程や博士後期課程の論文審査要件について、要覧やホームページで公開されているものの他に基準がある場合は、オリエンテーションで配付したり学内ポータルに掲載したりするなど、学生がいつでも閲覧できる状態にしておくことが望ましいです。

3. 一般的な留意点（セクハラ）

セクハラについては数件の相談が寄せられましたが、被害申告する心理的なハードルが高いことを考慮すると、実際にはより多くの被害が生じていることが考えられます。

セクハラは、学生間、教職員間、教職員-学生間、学内者-学外者間など、いずれの関係性においても生じ得るものであり、被害者も若い女性とは限らず、どの年齢、性別でも生じ得ます。

同意のない性的な行為は、性暴力であり、重大な人権侵害です。

性暴力の約 8 割は面識のある相手によって行われています。それから、密室や酒に酔った状態での加害・被害が生じやすく、また加害者と被害者の認知の差が大きいという特徴があります。

「これくらいなら許されるだろう」「相手は嫌がっていなかった」「こんなのはセクハラや性暴力にはあたらない」と思っていることが、場合によっては不同意性交等罪や不同意わいせつ罪、強要罪、名誉棄損罪、侮辱罪といった罪に問われるものである可能性もあります。

また、たとえ正課外や懇親の場であったとしても、大学として教職員や学生を守る責任（配慮義務）からは逃れられません。

一人一人が自らを省み自律的な言動を心掛けるとともに、被害者を出さない組織風土の醸成が急がれます。

4. 規程上の定義と責務

○公立大学法人大阪ハラスメントの防止に関する規程（令和 7 年 4 月 1 日一部改正）

（定義）

第 3 条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

セクシュアル・ハラスメント 相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、修学、就労、教育又は研究上で、利益又は不利益を与えること（対価型セクシュアル・ハラスメント）、及び相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、修学、就労、教育又は研究を行う環境を悪化させること（環境型セクシュアル・ハラスメント）をいう。

アカデミック・ハラスメント 教育研究の場で権力を利用して正当な理由なく相手方に不利益を与えることで、教授などの立場が上位の者によって、下位の者が受ける教育・研究に関する嫌がらせなどの行為をいう。

パワー・ハラスメント 職場や教育研究の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、本来の業務や指導において必要かつ相当な範囲を超えたものにより、相手の就労上又は教育・研究上の環境を著しく阻害すること。

妊娠・出産・育児・介護等及びそれらに関わる休業等に関するハラスメント 妊娠・出産・育児・介護等及びそれらに関わる休業等に関する制度等の利用に関する言動（制度等の利用への嫌がらせ型）又はそれに準ずる言動により、修学、就労、教育又は研究上の環境を著しく阻害すること（状態への嫌がらせ型）（業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、修学、就労、教育又は研究上の必要性に基づく言動によるものは除く。）。

（理事長及び部局長の責務）

第 4 条 理事長は、法人におけるハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントが発生した場合は、迅速かつ的確な対応をしなければならない。

2 部局長は、当該部局等におけるハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントが発生した場合は、総括相談員会議、調整委員会及び調査委員会と協力し、2 次被害の防止に努めつつ、迅速かつ的確な対応をしなければならない。

（教職員等及び学生等の責務）

第 5 条 教職員等及び学生等は、互いに個人としての人格を尊重するとともに、自己啓発に努め、ハラスメントを行わないこと、及びその防止に協力する責務を負うものとする。

5. 参考資料

・厚生労働省都道府県労働局パンフレット 職場でつらい思いしていませんか？

～職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いします～

・内閣府男女共同参画局パンフレット あなたは悪くない～もしものために知っておいてほしいこと～

・東京人権啓発企業連絡会 啓発教材「パワハラ事例集」

https://www.jinken-net.com/gozonji/teaching/20210506_2524.html

職場でつらい思い していませんか？

ひとりで悩まないで
まずは相談して
ください



あなたが動くことが
解決につながります

職場の
ハラスメントの
解決を労働局が
お手伝いします

職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは P2

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは P3

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

ポータルサイト
「あかるい職場応援団」
(P3 参照)



▶「職場内での優位性」とは

職務上の地位の優位性だけでなく、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験の有無などによる、さまざまな優位性が含まれます。

▶「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にすることによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、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とは P4

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。



厚生労働省 都道府県労働局

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを**拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること**

職場の**環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること**

を「職場におけるセクシャルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば〉

- ▶ くだん働いている場所で… ▶ 出張先で…
- ▶ 取引先の事務所で… ▶ 顧客の自宅で…
- ▶ 取材先で… ▶ 業務で使用する車中で…
- ▶ アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）…

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば〉

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- 事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば〉

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事の手につかない。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（Sexual Orientation）（※¹）または性自認（Gender Identity）（※²）にかかわらず、該当することがあり得ます。
「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。
また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。
- 性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。
（※¹）人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか （※²）性別に関する自己意識

ご存じですか？職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法において、**事業主には次のことが義務付けられています。**

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する

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

セクハラの被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

セクハラが相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力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、周知・啓発する

※これらの措置は、業種・規模に関わらず**すべての事業主に義務付けられています。**



- 男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラ相談なんて恥ずかしい」と思わずにお気軽に相談してください。
- 「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りのときはすぐに都道府県労働局にご相談ください！

職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？それはパワハラ^(注) かもしれません

(注) 職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられ、職場環境を悪化させられる行為。

身体的な攻撃

〈例えば…〉

- ☐ 物を投げつけられ、身体に当たった
- ☐ 蹴られたり、殴られたりした
- ☐ いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された



精神的な攻撃

〈例えば…〉

- ☐ 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- ☐ 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- ☐ 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた



人間関係からの切り離し

〈例えば…〉

- ☐ 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- ☐ 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- ☐ 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

〈例えば…〉

- ☐ 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- ☐ 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- ☐ 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

〈例えば…〉

- ☐ 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- ☐ 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- ☐ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

個の侵害

〈例えば…〉

- ☐ 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- ☐ 不在時に、机の中を勝手に物色される
- ☐ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる



あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？

社内のパワハラ対策の取組

厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より

予 防 するために

- ① トップのメッセージの発信
- ② 社内ルール の決定
- ③ アンケートによる実態把握
- ④ 教育・研修
- ⑤ 社内での周知・啓発

解 決 するために

- ① 相談窓口の設置
- ② 再発防止

- 職場におけるパワーハラスメントについては、ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) も参考にしてください。
- パワハラに関するお悩みは、総合労働相談コーナーにご相談ください！



職場における

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

■事業主からの不利益取扱い



妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律*で禁止されています。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診のため、仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業・介護休業をとった

など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 契約が更新されなかった
- パートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえないような配置転換をされた

など



- 妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります。
(母子健康手帳でも紹介されていますので、ぜひ読んでみてください)
- パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めがある方(有期契約の方)も産休が取得できます。
また、一定の範囲の方は、育児休業や介護休業も取得できます。
- 育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も利用することができます。
→『男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する。』などと言われ、
制度を利用させてもらえなかった。
といったことはありませんか？ **あきらめずに都道府県労働局に相談してください！**

■上司・同僚からのハラスメント

上司に妊娠を報告したら
「他の人を雇うので早めに辞め
てもらわなければならない」と言われた。

妊婦健診のために休暇を取得し
たいと上司に相談したら
「病院は休みの日に行くものだ」
と相手にしてもらえなかった。

育児短時間勤務をしていたら
同僚から「あなたが早く帰る
せいで、まわりは迷惑してい
る」と何度も言われ、精神的
に非常に苦痛を感じている。

次頁参照

事業主は、法律*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する
上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

* 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

👉 指針では、下記の2つの型が示されています。

1. 制度等*の利用への嫌がらせ型

- ・制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ・制度等の利用を阻害する言動
- ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- ・妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をして
ずるい!」と、同僚からずっと仲間はずれにさ
れ、仕事に手がつかない。
- ・男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司
から「男のくせに育休とるなんてあり得ない」
と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
(母性健康管理措置)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での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
業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度等

- 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等の措置

2. 状態への嫌がらせ型

- ・妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- ・妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- ・先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産
休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言
い、就業意欲が低下している。

対象となる事由(状態)

- ①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわり等で能率が下がったこと など

平成 29 年 1 月 1 日から
事業主には次のことが義務付けられています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する

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

被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

3 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かかる事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4 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の原因や背景となる要因を解消するための措置

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

5 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力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、周知・啓発する

※これらの措置は、業種・規模に関わらず**すべての事業主に義務付けられます。**

妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度を利用される皆さまへ

● **どんな制度や措置が利用できるのか、まずは自分で確認してみましょう。**

例えば、「産休と育休の違い」や、「産前休業は働く人の請求による休業、産後休業は必ず取得しなければならない休業であること」はご存じですか？パートやアルバイトといった非正規雇用で勤務する皆さんも、産休は取得できますし、条件によっては育休も取得できます。育児や介護のための制度は男女とも利用できます。

制度や措置の利用については、勤務先の就業規則に規定がない（就業規則を見たことがない）、これまで利用した人がいないといった場合でも、法律を根拠に請求できます。

自分がどのような制度や措置を利用できるのかわからない場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。→ P8 参照

● **どのような制度を利用したいのか、明確に伝えましょう。**

特に、妊娠中の体調不良などは個人差がありますので、自分の状況を伝えないまま、上司等に一方的な配慮を求めても、うまく伝わりません。「医師から〇〇という指導が出ている」、「妊娠中は△△を持ち上げる仕事が難しい」などと具体的に伝え、制度や措置の利用を求めるようにしましょう。

産休や育休を取得するのかあいまいなまま休業に入ると、復帰の段階になって事業主とトラブルになる可能性があります。休業開始日や終了日などを明確に伝え、休業等を取得するようにしましょう。

● **制度を利用することは権利として認められていますが・・・**

妊娠・出産、育児や介護のためのさまざまな制度は、要件を満たせば制度等を利用する権利が法的に認められています。ただ、休業や短時間勤務をすることにより、上司や同僚の仕事にも影響を及ぼす場合があることも忘れてはなりません。日頃から自分の状況等を知らせるなど上司や同僚とコミュニケーションを図り、感謝の気持ちを忘れず、あなたの妊娠・出産・育児・介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。

ハラスメントを受けたとき

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局※など外部の機関に相談しましょう。※ P8 参照

厚生労働省のホームページなどからもパンフレット等のダウンロードができます

◆職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

厚生労働省トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用均等>

職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

◆あかるい職場応援団

パワハラ対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」

<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

職場でのセクシュアルハラスメント

検索

あかるい職場応援団

検索

◆「妊娠したから解雇」は違法です！

厚生労働省トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用均等>

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために>「妊娠したから解雇」は違法です！

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

妊娠したから解雇

検索

都道府県労働局が、あなたのお力になります！

匿名でも大丈夫。
プライバシーは厳守します。
まずは相談してください!!
相談は無料です！



- 1.会社に対し、法律や制度の説明をします。
 - 2.その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
 - 3.会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。
- ★あなたの了承を得ずに、会社にああなたの情報を提供することはありません。

お問い合わせ先

▶セクシュアルハラスメント

▶妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

に関するご相談は、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

[開庁時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

▶パワーハラスメントに関するご相談は、お近くの総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>）で検索してください。受付時間は労働局によって異なります。

北海道労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-4609 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8295 029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-634-9112	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-225-2017 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	048-600-6210 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8924
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5208
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7167 0952-32-7167
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3363	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-352-3865
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-227-0125 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-223-8239 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-219-5509 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			

電話で相談

性犯罪・性暴力被害者のための
ワンストップ支援センター

はやくワンストップ

#8891

ワンストップ支援センターで受けられる支援



相談



医療的支援



心理的支援



同行支援



法的支援



関係機関と
連携した支援

性犯罪被害相談電話(警察)

ハートさん

#8103

性犯罪の被害に遭われた方が相談しやすい環境を整備するため、各都道府県警察では、性犯罪被害相談電話につながる全国共通番号「#8103(ハートさん)」を運用しています。ダイヤルすると、発信された地域を管轄する各都道府県警察の性犯罪被害相談電話窓口につながります。

SNSで相談

SNS相談「Cure time(キュアタイム)」



チャットでお話を伺います。
年齢・性別を問いません。
匿名で相談できます。
メールや外国語でも相談を受け付けます。



その他の相談窓口一覧

セクシュアルハラスメント、
ストーカー、デートDVなどの
相談窓口を紹介しています。



相談に関するQA

詳しくは内閣府HPをご覧ください。▶



本パンフレットは、専門家や性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターなどの関係者の意見等をもとに、内閣府男女共同参画局が作成したものです。



あなたは悪くない

～ もしものときのために知っておいてほしいこと ～

あなたのからだところは、あなた自身のものです。

いつ、どこで、だれと、どのような性的な関係を持つかは、あなたが決めることができます。

同意のない性的な行為は「性暴力」です。

相手と対等な関係でなかったり、嫌だと言えない状況であつたりしたなら、

本当の同意があつたことにはなりません。

また、一つの行為に同意をしたとしても、他の行為に同意したことにはなりません。

同意のない性的な行為は、犯罪となる場合もあります。



性暴力の被害を受けた方へ

身近な人が被害にあつた方へ

被害にあつたことを、
誰にも相談できないと思つていませんか。
悪いのは加害者です。
あなたは悪くありません。
あなたのこことからだのケアや
これからのことを一緒に考えていきましょう。

友人や家族など大切な人から
被害を打ち明けられると、
どのように対応してよいか分からなくなるかもしれません。
でも、みなさんは被害にあつた方を
安心させることができる重要な存在です。
みなさんにできることがあります。

性暴力とは 同意のない性的な行為は、性暴力であり、重大な人権侵害です。

例えば...

- 着替えやトイレ、入浴をのぞかれた
- アルコールや薬物を使用して性行為をされた
- プライベートゾーンを触られた
- 下着姿や裸の写真、動画を撮られた
- 望まないキスや性行為をさせられた
- SNSで知り合った相手から性的な被害を受けた
- 避妊に協力してくれない

性犯罪の法律が変わりました。詳しくは法務省のHPをご覧ください。▶



性暴力に対するよくある思い込み 年齢・性別にかかわらず、被害にあうことがあります。

若い女性だけが被害にあう？

男性も被害にあっています。こどもや高齢者の被害もあります。また、相手が異性でも同性でも、同意のない性的な行為は、性暴力です。

夜遅く、知らない人に突然襲われる？

性暴力の被害は、時間や場所を問わず発生しています。また、加害者の約8割は顔見知りです。友人の間や夫婦・恋人の間でも被害にあうことがあります。

露出度の高い服を着ていたせい？

どのような服装でも被害にあうことがあります。悪いのは加害者です。



被害後まもない方へ まずは、安全な場所、安心できる場所を探しましょう。

● 妊娠や性感染症が心配なときは

被害から72時間以内に、緊急避妊薬を服用することで、高い確率で、望まない妊娠を防ぐことができます。なるべく早く医療機関を受診しましょう。ワンストップ支援センターでは、医療機関の紹介や同行、緊急避妊措置費用等の医療費の助成などを行うことができます。

● 飲み物や食べ物に薬が入っていたかも

「記憶がない・あいまい」、「からだが思うように動かなかった」という場合、睡眠薬等の薬の影響かもしれません。薬物によっては、飲んでから数時間から数日間(3日前後)で体外に排出されます。なるべく早く、医療機関や警察で検査を受けてください。

● 落ち着かない、不安、眠れない、被害がまた起こっている感じがする...

突然ショックな経験をする、ところやからだにいろいろな変化が生じます。「自分はおかしくなっちゃった」と感じることもあるかもしれませんが、このような変化は、ショックな出来事を経験したことによる、自然な反応です。ワンストップ支援センターでは、あなたの回復のために何が必要か一緒に考えていきます。



警察や病院に行くときには

犯人の特定や後で相手を訴えたいと思ったときに役立つ証拠を採取することができます。

- 着ていた衣服・下着(洗わずにそのまま)
- 飲んだもの・食べたものの残り(食器があれば、洗わずに)
- 警察や病院に行く前は、なるべくシャワーやお風呂でからだを洗わないことをお勧めします。

警察や病院に行くのを迷っている方へ

- 「警察に被害届を出すかどうか、今は判断できない」というときも、医療機関等で証拠だけは採って置いてもらいましょう。最初は被害届を出す意思がないという方でも、時間が経過して気持ちが変わるときがあります。そうしたときのために、証拠を残しておくことはとても大切です。
- 「証拠となるものがあるか分からない」「72時間以上経ってしまった」という場合でも、相談ができます。一人で警察に行ったり、病院等で検査を受けることが不安なときは、まずワンストップ支援センターにご相談ください。



被害後しばらくたった方へ

- 眠れない、食欲がない、吐き気がする、不安や恐怖で落ち着かない、被害がまた起こっている感じがする
被害後しばらく経っても、こうした変化が続くことがあります。これはショックな出来事を経験したことによる自然な反応です。ワンストップ支援センターでは、あなたの気持ちを第一に、精神科の受診やカウンセリングなどの支援を受けることができるようサポートします。

● 妊娠や性感染症について

「妊娠したかもしれない」という場合、ところどころからだの負担を考えると、なるべく早く産婦人科を受診することをお勧めします。性感染症は、無症状の期間があったり、症状が軽くて気づきにくい場合もあるため、早く検査を受けることが大切です。

● 公訴時効について

性犯罪については、公訴時効があります。事件から時間が経過すると、証拠集めも難しくなるため、できるだけ早く警察に相談することをお勧めします。



家族・友人・知人が被害にあったとき

身近な人ができること

- 被害者が安全な場所にいるか確認してください。
- 「あなたは無くない」と繰り返し伝えてください。
- 傷いて話を聞いてください。気持ちを丁寧に聞き、そのまま受け止めてください。



身近な人に気をつけてほしいこと

- 被害者の話を疑ったり、否定したりしない。 ×「それ本当？」
- 被害者を責めない。 ×「そんな短、着てたから」
- 被害者を軽いものとして扱ったり、無理に忘れさせようとしない。 ×「たいしたことない!」
- 自分の動揺した気持ちをそのまま被害者にぶつけない。 ×「なぜそんなことになったの?」
- 被害者の意思や気持ちを大切にせず、よかれと思って一方的に助言したり、話を進めたりしない。 ×「○○に相談すべき」
- 安易に共感を示さない、慰めさない、教訓しない。 ×「教訓するな」