

『職場のハラスメント防止は、企業の義務です!』



厚生労働省 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

2019年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。併せて、男女

雇用機会均等法及び育児・介護休業法も、セクシャルハラスメントや妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図されました。

事業主の方は、実効性のあるハラスメント防止対策を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。



職場ハラスメント対策と法改正への対応

宮城労働局
局長 松瀬 貴裕

日ごろより労働行政の運営につきまして御理解と御協力をたまわり、厚く御礼申し上げます。

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメント防止への取り組みを推進しています。職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じるほか、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与える可能性があります。

ハラスメントは、事案が発生してしまうと、その解決に膨大な時間と労力を要しますのでまずは問題が発生しないように、予防対策を講じることが大変重要です。下記資料を参考に、有効な防止策を講じていただき、魅力ある職場づくりへの取り組みをお願いします。

なお現在、法的にはパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに対する防止措置を講じる義務が企業に課されていますが、本年6月11日に労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）が公布され、本改正により、顧客・取引の相手方、施設の利用者等によるいわゆるカスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシャルハラスメントの防止措置を講じる義務も、新たに課されることになります（施行は、公布の日から起算して1年6月以内に政令で定める日）。

県内企業の魅力向上と、ますますの繁栄のため、ハラスメント対策への取り組みとともに、法改正への御対応をよろしくお願いいたします。

建設業の現場ではなお、「きつい言葉」「叱責文化」「立場の上下による萎縮」など、見えにくい形でのパワーハラスメントが残っていると言われています。

社内で違法なハラスメント行為があった場合、加害者だけでなく、会社も多額の損害賠償責任を負うことがある一方で、加害者への懲戒処分が重すぎるとして、加害者からの訴訟リスクもあり得ます。

ここでは、ハラスメント防止の対策として法的義務（措置義務）に基づいて、主にパワーハラ、セクハラを念頭に、実効性のある社内ルール整備の進め方を整理しました。

1. 経営トップによるメッセージ

ハラスメント防止対策の出発点は、経営トップによる明確なメッセージです。社内掲示、朝報などで「ハラスメントを許さない職場にする」という方針を明示し、全社員に共有することが第一歩です。

建設業のように多職種・多層構造の職場では、元請・下請を含めて共通の方針を確認することが特に重要です。安全方針と同様に、現場全体での「ハラスメントゼロ宣言」が信赖関係の基礎になります。

2. 従業員への周知

就業規則並びに諸規程（ハラスメント防止規程等）の整備を行い、従業員に周知します。規則には、ハラスメント行為が企業秩序違反で懲戒処分の対象となることを明示します。

なお、違法なハラスメントのみではなく、職場環境上適切でない行為も控えるよう指導・周知することが望ましいです。

その上で、新入社員・一般社員・管理職を対象とした研修を定期的に行います。

3. 相談窓口・対応体制の整備

相談窓口を設置（就業規則に規定）し、社内に案内文書（相談窓口電話番号、メールアドレス等）を掲示しましょう。その際、秘密厳守、不利益取扱のないことを明文化しましょう。



職場のハラスメント防止について —社内ルール整備の具体的な進め方—

全国社会保険労務士会連合会
副会長 星 孝夫

相談対応マニュアルを作成し、相談を受けた際の初動対応（事実確認・記録・報告経路）や、被害者に対する配慮措置、行為者への適切な対応、再発防止策の検討などを定めておくことで、対応のばらつきを防げます。また窓口対応者の教育も必須です。

制度を整えても、相談しづらい職場では機能しません。相談窓口担当者は複数名とし、男女や職位のバランスに配慮します。また、外部窓口として第三者を活用することで、利害関係を避け、中立性を確保できます。

4. ハラスメント研修内容

ハラスメント防止の実効性を高めるには、ルールの周知だけでなく、研修が不可欠です。特に建設現場では「指導と叱責の違い」や「感情を交えない伝え方」を具体的に学ぶことが効果的です。

研修では、具体例を示し、意見を出し合い、議論することで理解が深まります。できれば講師は外部の専門家の方が说得力があると思います。

研修は措置義務の一つです。研修レジュメ、研修案内、出席者名簿の記録は必ず残してください。

5. 運用と見直し

ルールは一度作って終わりではありません。相談件数や対応件数を定期的に振り返り、改善を重ねることが重要です。年1回程度、社内アンケートや職場ヒアリングを行い、風通しや相談しやすさを確認しましょう。問題が表面化しにくい職場ほど、定期点検が効果を発揮します。

6. 社労士としての支援

ハラスメント防止の取り組みは、単に法令遵守のためではなく、働く人の意欲と安全を守る経営課題です。人を尊重し合う職場づくりこそが、結果として生産性と企業の信頼を高めます。ルールの整備から教育、相談対応まで、実効性ある仕組みづくりとともに進めていくことが私たち社会保険労務士の役割です。



ハラスメントを起こさない マネジメントとは

識学
コンサルタント 新宮 秀樹

組織において上司と部下の関係は、常に重要なテーマです。の中でも「ハラスメントを起こさないマネジメント」は、今や避けて通れない課題となっています。多くのケースで問題の根底にあるのは、上司が感情的になってしまっています。感情に任せた指導は、本人の意図に合わせず部下を傷つけ、ハラスメントと捉えられる危険性を高めます。では、どうすれば感情的にならずに、的確なマネジメントを行うことができるのでしょうか。

識学理論では、マネジメントを「役割とルール」に基づいて行うことを重視します。具体的には、上司は部下に対して明確な指示を出し、その指示が守られない場合には「個人の性格や態度」ではなく「ルール違反」として扱います。例えば、納期を守らなかった、報告がされなかったといった行為を、感情的になぜやらないのか?と問いかめるのではなく、「ルールに違反している」という事実として捉えるのです。

その上で大切なのは、次の行動変化をどう生み出すかを部下に考えさせることです。「このままでは同じルール違反が繰り返される。次に同じ状況になったらどう行動するのか」

ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

職場におけるセクシャルハラスメント
妊娠・出産等、育児・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

開通時間：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ヶ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページで検索してください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

問い合わせることで、本人に改善の糸口を見出せます。このプロセスは、上司が感情的にならず冷静に対応することを可能にし、ハラスメントの芽を摘む効果を発揮します。

さらに、万一ハラスメントが疑われる事態が起きた場合に備え、相談経路を明確にしておくことも重要です。組織としては次の三段階の仕組みを整備することが望ましいでしょう。

①まずは直属の上司に伝える。

②上司に伝えにくい場合には、人事部へ相談する。

③人事部でも対応が難しい場合は、外部の専門窓口に相談する。

この仕組みを事前に社員へ周知しておくことで、被害の拡大を防ぎ、安心して働ける環境づくりにつながります。

結局のところ、ハラスメントを防ぐ最大のポイントは「上司が感情的にならず、ルールに基づいた指示と対応を行うこと」に尽きます。ルールを前提としたマネジメントは、部下にとっても明確で理解しやすく、上司にとっても公平性を保ちながら指導が可能です。

組織の健全な成長は、安心して働く職場から始まります。

感情を排し、ルールを基準にしたマネジメントを徹底することこそが、ハラスメントを起こさない最も確実な方法なのです。

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
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
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
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
山形労働局 雇用環境・均等室
(総合労働相談コーナー) 023-624-8226
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

017-734-4212

019-604-3010

019-604-3002

022-299-8834

018-862-6684

018-862-6684

023-624-8226

024-536-4609

024-536-4600

総合建設業

高吉建設株式会社

代表取締役 佐藤 利昭

本社 〒014-0014 秋田県大仙市大曲福住町6番6号

秋田営業所 TEL0187-62-4321㈹ FAX.0187-63-0607

TEL010-0917 秋田市東泉中央一丁目11-5-206

TEL018-895-5225㈹ FAX.018-895-5250

URL:<https://www.takakichi.co.jp>

【環境・土木設計・土と基礎・水と温泉】

建設コンサルタント

株式会社 自然科学調査事務所

代表取締役 鈴木 建一

秋田県大仙市戸崎字谷地添102-1

TEL.0187(63)3424 FAX.0187(63)6601

TEL.0187(63)3424 FAX.0187(63)660