

# 『職場のハラスメント防止は、企業の義務です!』『カスタマーハラスメント防止対策は事業主の義務に!』『セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化!』



## 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、セクシュア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

化が図られました。

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ける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かねない大きな問題です。

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す問題は発生しないように、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ュア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となります（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。

#### 職場において事業主が雇用管理上講ずべき措置

- 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
- 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
- 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
- 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等）

※このほか、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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。

- ①事業主の方針の明確化およびその周知啓発  
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が否が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・啓発する。
- ⑤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  
業務体制の整備など



### 労働災害防止とハラスメント対策は一体で考える —安心して働ける現場づくりのために—

厚生労働省労働局長登録教育機関  
安全教育センター  
取締役所長 角田 淳

建設現場で最も重要なのは、安全です。無事故・無災害で全ての作業を終えることが求められます。しかし、安全を守るものは設備や保護具だけではありません。一人一人が安心して働けることも欠かせません。ハラスメントのない職場環境は、労働災害防止の大前提なのです。

#### ■強い指導・叱責などによる心理的な負担

建設業界はまだ男性が多く、職人気質が強く、指導も厳しくなりがちです。命に関わる作業も多いため、厳しさが必要な場面もあります。一方で、強い口調での叱責や威圧的な言動は若手や異性、外国人に大きな心理的負担を与えます。言っている本人は冗談のつもりでも、相手にはプレッシャーとなることもあります。叱責を恐れて「報告をためらう」「分からないことを聞けない」空気が生まれると、ヒューマンエラーを招き、重大災害を引き起こしかねません。こうした状況が新入社員との定着率を下げる一因にもなっています。

#### ■パワハラがもたらすデメリット

パワハラは被害者だけでなく、職場全体の士気を下げます。強い言葉や威圧的な態度は意欲を奪い、ただ言われたことだけをやる、受け身の姿勢を生み出します。結果として報告・連絡・相談が滞り、危険があっても共有されにくくなります。メンバー同士の助け合いの気持ちも薄れます。結果として離職が増え、教育が滞り、新人が育たず、指導者も疲弊します。安全管理体制を整えても、人間関係が壊れては機能しません。

#### ■労働災害防止とハラスメント防止は一体

労働災害の背景には、危険が共有されないことも原因としてあげられます。ハラスメントがあると、意見を言いづらくなり、危険を感じても声を上げられません。心理的に安心して発言できる環境こそ、安全管理の出発点です。「怒鳴られない」「無視されない」安心感があれば、KY活動やヒヤリ・ハット

の報告が増え、災害の未然防止につながります。

労働災害防止とハラスメント防止は、一体のものです。危険を発見したら、声を掛け合い、共有することが防止には欠かせないのです。

#### ■現場で使える具体的なハラスメント対策

ハラスメント対策は、ポスター掲示だけでは効果がありませぬ。日常で実践することが重要です。

1. 声のかけ方を変える  
「何をやっているんだ！」などの威圧的に伝えるのではなく、「どうした?」「どこがやりにくい?」と問いかけに変えます。
2. 事実で伝える  
感情ではなく、「手順が抜けていた」「位置がずれていた」と具体的に指摘します。
3. 声かけタイムの導入  
KYや昼休後などに「ヒヤッとしたことある?」と1分程度話し合う時間を設けます。心理的距離が縮まり、安全意識も高まります。
4. 相談しやすい環境を整える  
職長や外部窓口など複数の相談ルートを設け、相談しても不利益を受けないことを明確にします。
5. 研修を受ける  
ハラスメントについて理解を深め、共通認識を作るために、研修などを受ける。管理職だけでなく、職長や作業員も受けるのがよいでしょう。

厳しさが必要な場面はありますが、それは命を守るための「指導」であり、相手を傷つける「ハラスメント」とは違います。ここを区別しましょう。尊重と安全が両立する現場こそ、本当に安全な職場です。今日から、声のトーン・言葉の選び方を見直してみましょう。



### 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

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、見えにくい形でパワー・ハラスメントが残っているとされています。

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、朝礼などで「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」が信頼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、不利益取扱いのないことなどを明文化しましょう。



### 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。その中でも「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いうことです。感情に任せた指導は、本人の意図に関わらず部下を傷つけ、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、その指示が守られていない場合には「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」と問い詰めるのではなく、「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」

を問いかけることで、本人に改善の糸口を見出させます。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、万が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、外部の専門窓口へ相談する。

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、安心して働ける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。

#### 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ュアルハラスメント  
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箇所設置しています。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/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>  
※受付時間(労働局によって異なります)



一般社団法人日本塗装工業会 会員  
一般社団法人日本橋梁・鋼構造物塗装技術協会 会員

**株式会社 加賀昭塗装**

代表取締役 田山 大智

〒011-0942 秋田県秋田市土崎港東2丁目9-12  
TEL.018(845)1247 FAX.018(846)8822

(公社)全国上下水道コンサルタント協会 会員  
(公社)日本水道協会・(公社)日本下水道協会 賛助会員

豊かな環境づくりのパートナー

**株式会社 三木設計事務所**

代表取締役 金森 久幸

〒010-0933 秋田市川元松丘2番14号  
TEL.018-862-7331(代表) FAX.018-823-7508

仙建工業株式会社

代表取締役社長 木村 英明

本社 / 〒980-0811 仙台市青葉区一番町二丁目2-13  
TEL 022-225-8511

水をキレイに。で

**TOHOKU FUJIYOSHI 東北藤吉工業株式会社**  
<https://t-fujiyoshi.com/>

代表取締役 木村 文泰

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS 6 環境 14 気候変動  
私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

自然との語らい・調和を大切に

**株式会社 佐藤建設**

代表取締役 佐藤 吉博

〒019-1602 秋田県大仙市大田町三本馬字狐柳69-2  
TEL 0187-88-1102 FAX 0187-88-1101

**ユナイテッド計画 株式会社**

代表取締役社長 C E O 平野 久貴

秋田市寺内蛭根三丁目24番地の3  
TEL.018(865)3776 FAX.018(865)3778

**株式会社 大伸建設**

代表取締役 佐藤 剛

宮城県登米市中田町石森字加賀野三丁目8番地の32  
TEL.0220(34)2547 FAX.0220(34)6751  
URL <http://daisinkensetu.co.jp>

輝く未来を確かな技術で...

**丸か建設 株式会社**

代表取締役社長 佐々木 一暢

本社 / 宮城県加美郡加美町字赤塚37 TEL.0229(63)2101(代)  
【仙台支店・青森支店・大崎三本馬営業所】

【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字地添102-1  
TEL.0187(63)3424 FAX.0187(63)6601

KUJI ARCHITECTS STUDIO  
**株式会社 久慈設計**

代表取締役 久慈 和也

本社 / 〒020-0885 岩手県盛岡市紺屋町3-11  
TEL.019(624)2020 FAX.019(622)7720  
支社 / 東京支社、仙台支社、大崎営業所、登米営業所、横浜事務所、埼玉事務所、青森事務所、ネットワーク、ホーミング事務所、KUJI SEKKEI THAI

**株式会社 ダイマル**

代表取締役 菊地 紳太郎

宮城県大崎市長古川十日町9-25  
TEL.0229(22)1221 FAX.0229(24)1221

**Yurtec 株式会社 ユアテック**

取締役社長 社長執行役員 小林 郁見

〒983-8622 仙台市宮城野区榴岡4丁目1-1 TEL.022-296-2111

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 秋田県大仙市大曲港住町6番6号  
TEL.0187-62-4321(代) FAX.0187-63-0607  
秋田営業所 / 〒010-0917 秋田市泉中央二丁目11-5-206  
TEL.018-895-5255(代) FAX.018-895-5250  
URL <https://www.takakichi.co.jp>

「夢」「安心」そして「未来」を共に創り続ける

**皆成建設株式会社**

代表取締役 南 達哉

本社 / 仙台市若林区六丁目の目元町2番11号  
TEL.022(286)4821(代) FAX.022(286)4850

まちとコミュニケーション  
～私たちは地域の皆様を夢を描きます～

**鷹嘴建設株式会社**

代表取締役社長 高橋 英文

仙台市宮城野区原町4丁目6-2  
TEL.022(257)5331 FAX.022(257)5334

私たちは、ハラスメントを  
しない、させない、許さない!