

職場で ハラスメントを受けたとき

よくある問題と、あなたの個別事情に分けて解説します（2026年10月1日からの新しいルールに対応）

労働局に寄せられたハラスメントの相談（令和7年度）

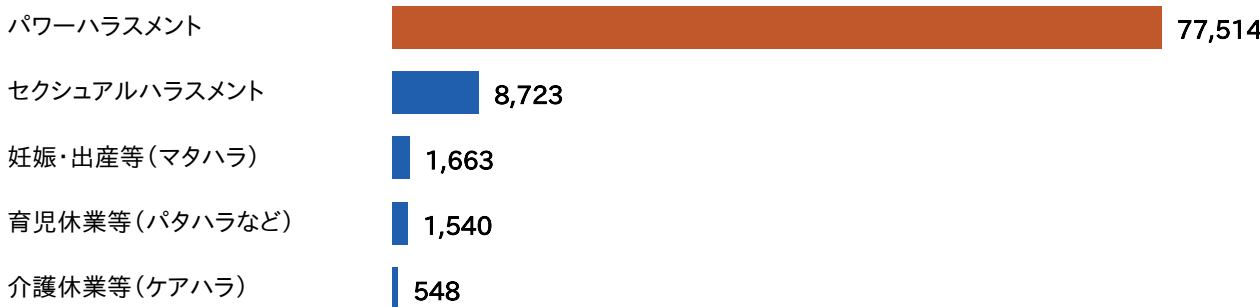


図1 出典：厚生労働省「令和7年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況」

つらいときは、手続より先に

眠れない、食べられない、消えてしまいたいと感じるときは、休むこと、医療機関にかかること、相談窓口話すことを優先してください。よりそいホットライン（24時間）0120-279-338 / いのちの電話 0570-783-556

登場する人物と場面は架空です。この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。| 編集・発行：あなたの委員会 2026年9月

この冊子の使い方

ひとことで

まず「よくある問題」で道すじをつかみ、自分に当てはまる「個別事情」だけを読んでください。

あなたに当てはまるものに ✓

✓	あなたの事情	読むページ
☐	性的な言動を受けている	個別事情1
☐	妊娠・出産・育児休業・介護休業のことで嫌がらせを受けている	個別事情2
☐	お客さんや取引先から、ひどい言動を受けている	個別事情3
☐	上司ではなく、同僚や部下から無視・嫌がらせを受けている	個別事情4
☐	会社に相談したが取り合ってもらえない・相談したら不利に扱われた	個別事情5
☐	体や心の調子を崩した・休職している	個別事情6
☐	相手が社長や役員で、社内に相談できる人がいない	個別事情7
☐	辞めたい・辞めさせられそう	個別事情8

この冊子の考え方

その場にいなかった会社や裁判所に伝えられるのは、残された言葉と記録だけです。あなたは記録を残して自分を守り、組み立ては弁護士に任せればいい。

後処理は弁護士に任せて、あなたは、あなたの生活を。

よくある問題

上司から責められ続けている

会議のたびに人前で強く責められる。人格を否定される。

自分が悪いのかもしれない、と思っている。

多くの人に当てはまる道すじを、ここで説明します。

- 1 パワーハラスメントとは
- 2 会社の義務と、あなたが求められること
- 3 示すこと
- 4 今日から残すもの
- 5 選べる道

1 パワーハラスメントとは

ひとことで

立場の強さを背景に、仕事に必要な範囲を超えた言動で、働く環境を害すること。「指導」の名前がついていても、範囲を超えれば当たります。

3つの要素(労働施策総合推進法31条。2026年9月30日までは30条の2)

① 優越的な関係
を背景とした言動

② 業務上必要かつ相当
な範囲を超えたもの

③ 就業環境が
害されるもの

図2 3つがそろると、職場のパワーハラスメントに当たる

6つの型(厚生労働省の指針)

型	例
身体的な攻撃	殴る、蹴る、物を投げつける
精神的な攻撃	脅す、侮辱する、人格を否定する暴言、大勢の前での執拗な叱責
人間関係からの切り離し	隔離する、仲間外しにする、無視する
過大な要求	明らかに不要なことや、できないことを強いる
過小な要求	能力とかけ離れた程度の低い仕事だけを命じる、仕事を与えない
個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

指針は、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示や指導はパワハラに当たらないとしています(例:遅刻などを繰り返し、再三注意しても改善しない人に、一定程度強く注意すること)。

2 会社の義務と、あなたが求められること

ひとことで

会社には、ハラスメントを防ぎ、相談に対応する法律上の義務があります。相談したことを理由に、あなたを不利に扱うことは禁じられています。

会社の義務

- ハラスメントを防ぐ方針を示し、相談窓口を設け、相談があれば事実を確かめて適切に対応する（雇用管理上必要な措置）。
- 相談したこと、調査で事実を話したことを理由に、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。
- 労働者が安全に働けるよう、必要な配慮をする（労働契約法5条）。

あなたが求められること

相手	求められること
会社	事実の調査、行為をやめさせること、配置の見直し、再発防止。義務に反して被害が生じたときは損害賠償
言動をした本人	精神的苦痛などの損害賠償（民法709条）
会社（使用者として）	社員が仕事に関して他人に与えた損害の賠償（民法715条）

どの言動が「範囲を超えた」に当たるか、どれだけの賠償が認められるかは、言動の内容・回数・状況から個別に判断されます。あなたの場合は、弁護士が事実を見て判断します。

3 示すこと

ひとことで

何を言われたか、何回、どれくらいの期間か。それを示すのは、あなたです。だから、言われた言葉をその日に残します。

示すこと	資料の例	相手が言いそうなこと
① どんな言動だったか	その日のメモ(言われた言葉のまま)、メール・チャット、録音	「そんな言い方はしていない」
② 立場の関係	組織図、指示を受けていたやりとり	—
③ 仕事との関係	何についての言動か、指示や資料の内容	「必要な指導だった」
④ 回数・期間	日付の入ったメモの積み重ね、会議の予定表	「一度だけだ」
⑤ 見ていた人	同席者の名前(メモに残す)	—
⑥ 体・心・仕事への影響	通院の記録、診断書、休んだ日	「ほかに原因がある」
⑦ 会社に相談したこと	相談のメール、その返事、面談のメモ	「相談は受けていない」

なぜ、あなたが示すの? → しくみ(14ページ)

4 今日から残すもの

ひとことで

評価ではなく、言葉そのもの。出来事の日時と、書いた日時を一緒に。

その日のメモの書き方

5月12日(火)10:15～10:30 第2会議室 部長から、同僚6人の前で「こんな資料しか作れないのか。給料泥棒だ」と言われた。資料の数字の誤り(1か所)について。同席:Cさん、Dさん。その夜は眠れなかった。(5月12日 22:40 記入)

書くこと	ポイント
日時・場所	出来事の日時と、書いた日時の両方
言われたこと・されたこと	「ひどいことを言われた」ではなく、言葉そのもの
きっかけ	何についての言動だったか(仕事との関係が分かる)
見ていた人	いた・いない・分からない
そのあと	体と気持ちの変化、仕事への影響

- 1回のメモは小さくても、日付の入ったメモが並ぶと、回数と期間が見えてくる。
- メール・チャットは、転送ではなく元のを保存する。画面を保存するときは、相手の名前と日時が入るように。
- 録音を考えるときは、使い方を事前に弁護士に確かめる。
- 書く場所は、会社の端末ではなく、自分の手帳やスマホに。見られない工夫をする。

5 選べる道

ひとことで

社内の窓口、労働局、話し合いの手続、裁判。そして、離れる・休むことも、立派な選択肢です。

道	中身
社内の相談窓口	会社には相談に対応する義務がある。相談の日時と内容、会社の返事を記録する
労働局 雇用環境・均等部（室）	無料で相談できる。労働局長による助言・指導・勧告（紛争解決の援助）や、調停を申し立てられる。会社への是正指導も行う
労働審判	原則3回以内の期日。話し合いによる解決も多い
訴訟	会社や本人に損害賠償を求める
離れる・休む	異動の希望、休職、転職。記録を続けておけば、あとからでも道を選び直せる

数字で見る（令和7年度）

項目	件数
パワハラの相談（労働局 雇用環境・均等部）	77,514件
パワハラについての紛争解決の援助の申立て	1,675件
パワハラについての調停の申請	692件
パワハラ防止措置についての是正指導	1,524件

出典：厚生労働省「令和7年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況」。

個別事情

こんな場合は？

「よくある問題」の道すがら、あなたの事情でどう変わるか。

当てはまるページだけを読んでください。

- 1 性的な言動（セクハラ）
- 2 妊娠・出産・育児・介護（マタハラ・パタハラ・ケアハラ）
- 3 お客さんや取引先から（カスハラ）
- 4 同僚や部下から
- 5 会社を取り合わない・不利に扱われた
- 6 体や心の調子を崩した
- 7 相手が社長や役員
- 8 辞めたい・辞めさせられそう

個別事情 1・2

1 性的な言動を受けている(セクハラ)

会社には、性的な言動で働く環境が害されたり、断ったことで不利益を受けたりしないよう、防ぐ義務があります(男女雇用機会均等法11条)。

- 性的な言動を断ったことで降格・減給などを受ける「対価型」と、性的な言動で働くのがつらくなる「環境型」がある。
- 相手の性別や、同性どうしかどうかは関係ない。
- 2026年10月1日からは、就職活動中の学生などへのセクハラを防ぐことも、会社の義務になる(均等法13条)。
- 相談先は、社内窓口と、労働局の雇用環境・均等部。身体への接触などは、警察への相談も考える。

2 妊娠・出産・育児・介護のことで嫌がらせを受けている

妊娠・出産や、育児休業・介護休業などの利用を理由にした嫌がらせも、会社には防ぐ義務があります。

- 妊娠・出産等に関するハラスメント:男女雇用機会均等法15条(2026年9月30日までは11条の3)。
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメント(男性の育休も含む):育児・介護休業法25条。
- 「休むなら辞めてもらう」「迷惑だ」などの言葉は、日時とそのまま記録する。休業の申出や利用を理由にした解雇や降格などの不利益な取扱いは、法律で禁じられている。

個別事情 3・4

3 お客さんや取引先からひどい言動を受けている(カスハラ)

2026年10月1日から、会社はカスタマーハラスメントから働く人を守る措置をとることが、法律上の義務になります(労働施策総合推進法33条)。

- 顧客、取引先、施設の利用者などの言動で、業務の性質などに照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、働く環境が害されることを防ぐ。
- 相談したことを理由に、不利益に扱ってはならない。
- ひどい言動を受けたら、一人で対応を続けず、上司・会社に報告し、日時と言葉を記録する。
- 精神障害の労災の認定基準にも、顧客や取引先などからの著しい迷惑行為が、出来事として入っている。

4 同僚や部下から無視・嫌がらせを受けている

「優越的な関係」は、上司と部下だけではありません。同僚や部下からの言動でも、パワハラに当たることがあります。

- 集団での無視や、その人の協力がないと仕事が進まない状況を背景にした言動などは、抵抗や拒絶が難しい関係として扱われることがある。
- パワハラに当たらない場合でも、会社には働く環境に配慮する義務があり、相談すべき問題に変わりはない。
- だれが、いつ、何をしたかを、人ごとに記録する。

個別事情 5・6

5 会社が取合わない・相談したら不利に扱われた

相談したことを理由にした解雇や不利益な扱いは、法律で禁じられています。社内で動かないときは、労働局へ。

- 社内で相談した日時、相手、返事の内容を記録する（「様子を見よう」と言われた、なども）。
- 労働局の雇用環境・均等部に相談すると、会社への助言・指導や、紛争解決の援助・調停を使える。会社の措置に問題があれば、是正の指導も行われる。
- 相談のあとに配置転換・降格・評価の引き下げがあれば、その時期と理由の説明を記録する。

6 体や心の調子を崩した・休職している

まず休んで、治療を受けてください。仕事が原因の心の病気は、労災として認められることがあります。

- 精神障害の労災の認定基準（2023年9月改正）は、パワハラやカスハラを、心理的な負荷となる出来事として具体的に挙げている。
- 労災の請求は、労働基準監督署へ。会社が証明に協力しなくても請求はできる。最寄りの労働局か労働基準監督署に相談する。
- 医師に、職場で何があったかを伝え、カルテに残してもらう。通院の記録と診断書を保管する。
- 働く人のメンタルヘルスの情報と相談窓口は、厚生労働省の「こころの耳」にまとまっている。

個別事情 7・8

7 相手が社長や役員で、社内に相談できる人がいない

社内の窓口が機能しないときは、はじめから社外に相談してかまいません。

- 労働局の総合労働相談コーナーや雇用環境・均等部、労働組合（一人でも入れる地域のユニオン）、弁護士に相談する。
- 小さな会社でも、会社のハラスメント防止の義務は同じ。
- 記録は、会社の端末や共有の場所ではなく、自分だけが見られる場所に残す。

8 辞めたい・辞めさせられそう

辞めるかどうかは、あなたが決めること。辞める前に、記録と書類をそろえておきましょう。

- 辞める前に：出来事のメモ、やりとりの保存、診断書、雇用契約書・就業規則・給与明細の写し。
- 退職届や合意書に、その場で署名しない。「辞めてほしい」と迫られても、応じる義務はない。
- 期間の定めのない雇用なら、辞めると伝えてから2週間で雇用は終わる。
- 辞め方・辞めさせられ方のルールは、分野の冊子「職場で困ったとき」の6・7ページへ。

しくみ なぜ、記録がそんなに大事なのか

ひとことで

裁判所は、あなたの代わりに事実を探してはくれません。言わなかったことは「なかった」ことになり、争いのあることは、出された証拠で決まります。

たとえば

料理コンテストの審査員は、出された料理だけを審査します。台所の冷蔵庫まで見には来ません。

裁判のルール(弁論主義)	ハラスメントでは
① 言っていない事実は、判断に使われない	「この日に、この言葉を言われた」と具体的に言わなければ、その出来事はないことになる
② 両方が認めた事実は、そのまま決まる	相手が「叱責はした」と認めれば、そこから先の「程度」が争いになる
③ 争いのある事実は、出された証拠で決まる	「そんな言い方はしていない」と争われたら、その日のメモ、メール、同席者の話が決め手になる

記録の積み重ねの力

1回分のメモは、それだけでは弱い手がかりかもしれません。しかし、同じ形で毎回残された記録が並ぶと、言動の回数・期間・態様がはっきりし、「範囲を超えた」ことを強く支えます。完璧な1枚より、続いている記録のほうが役に立ちます。

この問題のポイント

- 1. 評価ではなく、言葉そのものを、その日に残す。
- 2. 会社には防ぐ義務があり、相談を理由に不利に扱うことは禁じられている。
- 3. 戦う・待つ・離れる、どれを選んでもよい。選ぶのはあなた。

準備 相談するときに伝える

ひとことで

「どうしてほしいか」から話す。組み立てるのは弁護士、最後に決めるのはあなたです。

3分で伝える型

順	伝えること	例(架空)
1	どうしてほしいか	「部長の叱責をやめさせたい。できれば異動したい」
2	経緯の要点(日付つき)	「4月に部長が着任。5月から会議で週2回ほど、人前で強く責められる」
3	会社の対応	「8月に社内窓口で相談したが、『様子を見る』と言われただけ」
4	手元の資料・いまの状態	「出来事のメモ12件、チャットの画面、9月から通院中で診断書あり」
5	聞きたいこと	「会社はどう伝えればいいか。労働局に何を頼めるか」

相談先

窓口	できること
労働局 雇用環境・均等部(室)	ハラスメントの相談、紛争解決の援助、調停、会社への指導
総合労働相談コーナー	どんな労働問題でも無料で相談
労働基準監督署	労災の請求
法テラス・弁護士	無料相談(条件あり)、交渉・労働審判・訴訟の代理

相談先とリンク



あかるい職場応援団（ハラスメント対策）

厚生労働省
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



ハラスメントの相談窓口の一覧

あかるい職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/inquiry-counter/>



雇用環境・均等部（室）の所在地

厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



総合労働相談コーナー

厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiho-u/kaiketu/soudan.html>



職場のハラスメント防止（カスハラ・求職者セクハラ）の義務化

厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



精神障害の労災認定

厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html>



こころの耳（働く人のメンタルヘルス）

厚生労働省
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



労働審判手続

裁判所
https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/minzi_25_21/index.html



法テラス（日本司法支援センター）

法テラス
<https://www.houterasu.or.jp/>



労働施策総合推進法

e-Gov法令検索
<https://laws.e-gov.go.jp/law/341AC0000000132>

困りごとシリーズ 労働・職場（問題の冊子） 職場でハラスメントを受けたとき | 編集・発行：あなたの委員会 | 2026年9月
条番号は2026年10月1日施行の改正後のものを主に、改正前の番号を併記しています。統計・条文・リンクは2026年9月26日に確認。

この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。