

●企業における人権研修シリーズ

# パワー・ハラスメント

*Human Rights Seminar Series*

# 2

気づこう、人権。

●企業における人権研修シリーズ

# パワー・ハラスメント

*Human Rights Seminar Series*

# 2

気づこう、人権。

2010(平成22)年3月発行

法務省委託

企画:法務省人権擁護局・全国人権擁護委員連合会

ホームページ <http://www.moj.go.jp/JINKEN/>

制作:財団法人 人権教育啓発推進センター

〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目10番12号 KDX芝大門ビル4F

電話 03-5777-1802(代表) FAX 03-5777-1803

ホームページ <http://www.jinken.or.jp>

この冊子は、環境に配慮した紙、インクを使用しています。

複製・転載についてはお問い合わせください。

## 目次

●チェックリスト	2
●パワハラとは	3
●パワハラの現状	5
●パワハラが企業にもたらす損失	7
●事例に学ぶ	9
●パワハラをどう防ぐか	13
●関連法律	15
●ご存じですか？ 人権相談窓口	17

## ●チェックリスト

### Check List

パワハラ(パワー・ハラスメント)は、企業で働く者であれば誰もが考えねばならない問題です。まずは、チェックリストで自分の意識を見てみましょう。

#### ●上司の立場から

- 人前で部下をよく説教する
- 人前で部下の趣味や性格について話す
- 部下の発言を無視することがある
- 部下から相談しにくい上司と思われていると感じる
- 仕事に関係ない個人的なことを頼むことがある
- 個人的な感情を業務に持ち込む
- 部下に対する好き嫌いが激しい

#### ●部下の立場から

- 上司から無視されていると感じる
- 職場には自由に意見を言える雰囲気がない
- ノルマがきついと思う
- 上司から屈辱的な言葉を浴びせられることがある
- 重要な仕事をやらせてもらえない
- 会社に行きたくないと思うことがある
- 心理的にきついと思うことがしばしばある

\*上記の行為が、直ちにパワハラに該当するわけではありません。

● **パワハラ**の定義

# パワハラとは

パワハラは近年登場した造語（和製英語）ですが、現在ではセクハラ同様パワハラも社会問題化しており、裁判になることも珍しくなくなりました。

## 職場にもいじめがある

現状  
と  
課題

### 何がパワハラか

パワハラは、法令上は明確に定義されていません。何がパワハラなのか、いまだ不明確な部分もあります。しかし、一般的には「職場内での地位や権限を利用したいじめ」を指し、「職権などの優位にある権限を背景に、本来の業務範囲を超え、継続的に、相手の人格と尊厳を侵害する言動を行い、就労環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること」などと言われることもあります。

● **職権などの優位にある権限を背景に**

職場内での上司としての権限等を利用した部下等に対する行為。パワハラは上下関係だけでなく、同僚間や正社員と派遣社員などの間でも起こり得ます。

● **本来の業務範囲を超え**

企業や個人によっても考え方が異なりますが、客観的な視点から判断して明らかに本来の業務範囲を超えている行為。

● **継続的に**

1～2回の言動でもパワハラに相当することもあり得ますが、通常は執ように繰り返すことがパワハラの条件となります。

● **相手の人格と尊厳を侵害する言動を行い**

本人の意思や努力ではカバーできないことに対する非難や中傷。例えば、身体的特徴、性別、学歴、家柄、生い立ちなど。

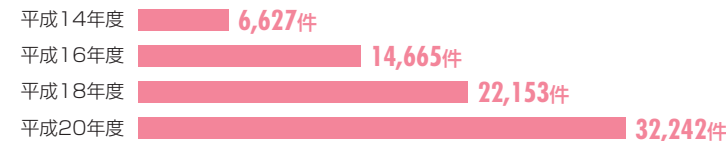
● **就労環境を悪化させるあるいは雇用不安を与える**

上司等の不適切な言動は、職場内に不必要な緊張感を持たせたり、通常の職務の遂行を妨げることとなります。

気づきの  
ポイント

▶ **能力上の優位性から、同僚の人格を中傷することもパワハラになり得ます。**

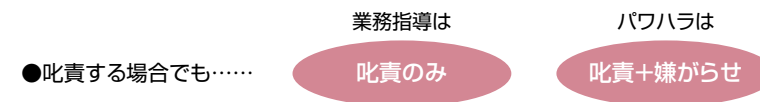
● **増え続ける職場でのいじめ相談件数**



厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」

### パワハラと業務指導の境目

職場においては、業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。時には、必要に応じ部下に対して指導や叱責が行われます。例えば、取引先へのアポイント時間を間違え遅刻した時、同行した上司がつい「何やってんだ!」とどなったとしても、その行為自体は決してほめられたものではありませんが、それだけでパワハラと言うことはできません。指導の範囲内の叱責は、業務上認められているからです。しかし、この言葉に加えて、「だから、お前とは仕事したくないんだ」「ウワサ通りの役立たずだな」「仕事しなくていいから、帰って寝てろ!」などと言ったり、さらにそれが日常的に繰り返されるとパワハラ行為となってきます。問題は権限の遂行そのものではなく、権限をハラスメント（嫌がらせ）に利用することなのです。



気づきの  
ポイント

▶ **過度な目標を持たせ、業務指導と称して叱責することも要注意です。**

WHAT'S NUMBER

108万件

全国の総合労働相談コーナーに寄せられた、平成20年度の労働相談件数。

厚生労働省「平成20年度個別労働紛争解決制度施行状況」

● パワハラの解釈

# パワハラの現状

セクハラに比べるとパワハラは人々の認識が低いため、加害者に加害意識が少ないこと、そして被害者にも被害意識が低いという特徴があります。しかし、社会的認識度の低さにもかかわらず、被害者の数は決して少なくありません。

## あなたは加害者？ 被害者？

**現状と課題**

### パワハラは人権問題

人種、民族、年齢などを理由とした差別は、人権問題であると広く認められています。「パワハラ」も相手の人権を無視した不快感を与える行為であり、人権問題のひとつです。ところが、組織内での上下関係は絶対的なものであり、上司は部下に対して時として威嚇的な言動をしばしばとってしまいます。「そんなことしていると昇給させないぞ!」「給料分ぐらい働け!」「休憩なんかしないで、さっさと仕事をしろ!」「どういう育ち方をしたんだ?」等々。こうした言動は、かつての職場では自由に口にして良い雰囲気がありました。ある意味では、社会通念上許された言動だったのです。

しかし現在では、働く者の個人としての尊厳は守られるべきものであり、これを侵害する行為は人権侵害となると認識されるようになりました。「仕事だから仕方ない」と我慢していた社員も、人権意識の高まりとともに考え方も変わりました。業務の範囲を超えた個人の尊厳を不当に傷つけるような言動は、明らかな人権侵害であり、皆が克服しなければならない問題なのです。

**気づきのポイント**

▶ **仕事だからと我慢しすぎない。必ず誰かに相談することです。**

### パワハラは労働問題

パワハラは労働環境を悪化させ、働く者の労働意欲を削ぎ、働く権利を

侵害する労働問題であり、最悪のケースは被害者に心理的負荷をかけた結果、うつ病などを発症させ自殺に至ることもあります。上司からの執拗な叱責を職務上の問題として考え、我慢し続けた結果、発症するケースです。しかし、最近まで、裁判等では、パワハラと職場における心理的負荷を原因とするうつ病などの発症には、因果関係はないとされてきました。

ところが、2007(平成19)年になり、うつ病により自殺した従業員の遺族がおこした裁判(12ページ「ケーススタディ3」参照)で、業務と精神疾患には因果関係があるという判決が下されました。他にも同じような例として、同年10月15日の労働保険審査会裁決、そして同年10月31日の名古屋高裁判決が挙げられます。いずれも、労働基準監督署長による遺族補償給付等の不支給が取り消されています。

これら一連の判決をうけ、厚生労働省は2008(平成20)年2月に各都道府県労働局に対し、上司の「いじめ」の評価方法について一定の考え方を示しました。また、2009(平成21)年4月には労災認定の基準を改定し、パワハラによる精神障害を想定して、新たに「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行」という視点が追加されました。

**気づきのポイント**

▶ **パワハラが原因の精神障害は労災と認定されます。**

**KEY WORD**

**アカハラ**

アカデミックハラスメント(大学などの研究・教育の場における権力を利用した嫌がらせ)のこと。嫌がらせを意図した場合はもちろん、上位にある者が意図せずに行った発言・行動も含まれる。他にも、医師や看護師をはじめとする医療従事者の患者や患者家族に対する心ない発言や行動を指すドクターハラスメント、飲酒の強要、イッキ飲みの強要、意図的な酔いつぶし、酔ったうえでの迷惑な発言・行動を指すアルコールハラスメントなどがある。

**WHAT'S NUMBER**

**927件**

平成20年度の精神障害等による労災補償請求は927件で、そのうち269件(31.2%)が認定されている。

厚生労働省労働基準局労災補償部補償課「精神障害等事案の労災補償状況」

● パワハラの影響

# パワハラが企業にもたらす損失

なぜ、企業はパワハラ対策に取り組まねばならないのでしょうか？  
 パワハラは被害を受けた当事者が最大の被害者になりますが、  
 同時にそうした行為を許した企業にも大きな損失をもたらします。

## 企業が失うものの大きさ

現状  
と  
課題

● 人的損失の発生

給与などの待遇条件や施設環境が良い職場でも、パワハラ行為により  
 職場環境が悪化すれば、働く人の定着率の低下を招くだけでなく、優秀な  
 人材の流出ということも起こり人的損失につながります。

また、パワハラに対する正確な認識を社内で共有しなければ、上司は「こ  
 の言い方はパワハラになるのではないか？」と萎縮することもあり、また  
 部下が適切な指導をする上司に対し「パワハラじゃないか!」と思いを違  
 いをすることもあります。こうした状況では互いの能力が発揮できなくなり、  
 企業にとっても確実な損失となります。

● 職場環境の悪化

パワハラ行為に対して甘いあるいは許すような職場では、確実に職場  
 環境は悪化していき、働く人たちに心理的な悪影響を与えます。つまり、  
 こうした職場では快適な人間関係を築くことは不可能になります。

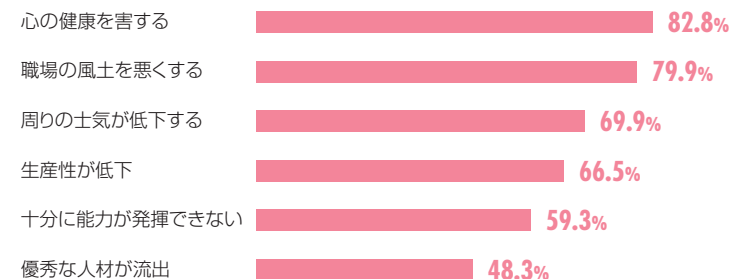
● 作業効率の悪化

職場環境の悪化は、当然のことながら業務面にも悪影響を与えます。  
 モチベーションの低下による作業効率の悪化やミスの増加は、製品の品  
 質や顧客へのサービスなどにも影響を及ぼすこととなります。

● 企業イメージの悪化

パワハラに関しては労働関係法上の措置は規定されていません。セク  
 ハラのように、改正男女雇用機会均等法により、雇用管理上必要な措置を

● パワハラは企業にどんな損失をもたらすか



中央労働災害防止協会「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究」2005年、  
 東証1部上場企業を対象としたアンケート調査

とるよう義務づけられることもありませんし、行政からの是正勧告もあり  
 ません。しかし、パワハラ行為で企業名がマスコミに登場するようになれば、  
 企業イメージは一挙に悪くなり、そのことによる経済的損失は計り知  
 れないものがあります。

● 直接的損失

パワハラは時として損害賠償請求などの裁判まで進むことがあります。  
 また、ケースによっては使用者責任（民法715条）が問われ、事業主にも  
 損害賠償責任が生じる場合もあります。裁判に要する弁護士費用や費や  
 される時間などを考えると、日頃のパワハラ対策がいかに重要か理解で  
 きます。



▶ パワハラ対策は被害者を減らすだけでなく、企業の損失も防ぎます。



7.6%

メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休  
 業し、又は退職した労働者がいる事業所の割合。

厚生労働省「平成19年度労働者健康状況調査」

## Case Study

【ケーススタディ】

# 1 職場でのいじめによる自殺について自治体の責任が認められた事例

横浜地裁、2002(平成14)年6月27日判決(控訴)  
(東京高裁、2003(平成15)年3月25日判決(確定))

### 事件の概要

A市の水道局工事用水課に勤務するBが、同課課長Cら上司3名が行った職場内でのいじめ、嫌がらせなどで精神的に追い詰められて自殺したとして、Bの両親(原告)がCらとA市に対して損害賠償を請求したものだ。

A市は、かつて工業用水に関する工事に際し、原告が所有する耕作地を工事用立坑の建設用地として貸与してほしいと依頼したが、それを断られたため、工事費が増大したという経緯があった。

Bが工事用水課に配転されて約1か月後から、Cら3名は、Bに聞こえよがしに、「なんであんなのがここに来たんだよ。」などと言うようになったり、猥雑なからかいや、太っていることに関する揶揄・嘲笑などを繰り返すようになった。さらに、職場旅行の際、Cらのうちの1人が、果物ナイフを示し、振り回すようにしながら、Bに対し、「今日こそは刺してやる。」などと驚かすようなことを言った。

Bは、組合本部でA市の職員課長等にいじめの事実を訴えたが、Cは錯覚であると答えるのみであった。その後、職員課長は、自らCらや同課の他の職員から事情聴取したり、Cに調査を指示したが、いじめの事実を確認することはできなかった。

Bは、医師の診察を受け始めたが、出勤できない状態が続き、二度の自殺未遂を経て、Cらへの恨みを記した遺書を残し、自宅で自殺した。

### 判決の概要

Cらの言動は、Bに対するいじめというべきであり、Bは、いじめを受けたことにより、心因反応又は統合失調症を発症し、自殺したものと推認され、その間には事実上の因果関係があると認定した。

また、Cは、部下によるいじめなどを制止しないばかりか、これに同調するなどしていたこと、職員課長は、Bの訴えを聞いたにもかかわらず、いじめ防止のための職場環境の調整をしないまま、Bの職場復帰のみを図り、その結果、Bは復帰できないまま、病状が重くなり、自殺に至ったことから、C及び職員課長においては、Bに対する安全配慮義務を怠ったものというべきであるとした。

以上に加え、C及び職員課長においては、適正な措置を執らなければ、Bが欠勤にとどまらず、精神疾患に罹患しており、場合によっては自殺のような重大な行動を起こすおそれがあることを予見することができたというべきであり、前記の措置を講じていれば、Bは職場復帰することができ、精神疾患も回復し、自殺に至らなかったであろうと推認することができるから、Cと職員課長の安全配慮義務違反と、Bの自殺との間には相当因果関係があると認めるのが相当であるとして、A市の損害賠償責任を認めた。

ただし、Bの事情を考慮し、損害額については7割を減額するのが相当とした。(出典:労働判例B33号)



## Case Study

【ケーススタディ】

# 2

## 違法な退職強要とされた事例

大阪地裁、1999(平成11)年10月28日判決(控訴)  
 (大阪高裁、2001(平成13)年3月14日判決(上告)、同年9月25日上告棄却)

### 事件の概要

Aは、航空会社(被告会社)の客室乗務員(キャビンアテンダント、以下「CA」という。)として勤務していたが、被告会社が手配したタクシーでの出勤中に交通事故に遭遇し、約4年間休職していた。Aは、その後、復職し、以降三度の復職者訓練を受けたが、いずれも不合格となり、労働能力の著しい低下等を理由として、解雇通告を受けた。

なお、Aの上司らは、Aの復職前後の約4か月間にわたり、30回以上もの面談や話し合いを行い、その中には8時間にわたるものや、Aが断っているにもかかわらず、Aの居住する寮まで赴いたものもあった。そして、Aの上司らは、この面談において、Aに対し、「CAとしての能力がない。」「寄生虫みたいだ。」「他のCAの迷惑。」などと述べ、大声を出したり、机をたたいたりした。また、Aの上司らは、Aの家族に直接会い、Aが退職するよう説得をしてくれとも述べていた。

Aは、被告会社から退職を強要され、さらに、理由なく解雇されたとして、被告会社に対し、従業員としての地位確認を求めるとともに、被告会社による解雇及び退職強要が原告の人格権を侵害する不法行為に該当するとして、損害賠償等を請求した。

### 判決の概要

原告のCAとしての基本的能力について著しい低下があるとは認められないから、本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由には該当しないにもかかわらずなされたものであって、合理的な理由がなく、解雇権の濫用として無効であるとした。また、被告会社の退職勧奨については、その頻度や面談時間の長さ、Aに対する言動が、社会通念上許容し得る範囲を超えており、単なる退職勧奨とはいえ、違法な退職強要として不法行為責任の成立を認めた。(出典:労働判例772号)

# 3

## パワハラによる自殺が労災として認められた事例

東京地裁、2007(平成19)年10月15日判決(確定)

### 事件の概要

Aは、生前製薬会社に勤めていたが自殺した。Aの妻は、Aの自殺は会社での業務が原因で引き起こされた精神障害によるものとして、労働基準監督所長に対し労働者災害補償保険法に基づき遺族補償給付の支払を請求したが、同所長が支給しない旨の処分をした。そこで、Aの妻が当該処分の取消しを求めたもの。

Aは、製薬会社のMR(医療情報担当者)として勤務していたが、新たな上司から、「存在が目障りだ、いるだけでみんなが迷惑している。お前のカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ。」「どこへ飛ばされようと俺はAは仕事をしない奴だと言いつつ触らしたる。」「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒。」「肩にフケがベターと付いている。お前病氣と違うか。」などと言われた。

Aは、抑うつ気分、興味と喜びの喪失、自殺の観念、睡眠障害、食欲不振の状態が続き、家族や上司などに8通の遺書を残し、自殺した。

### 判決の概要

上司のAに対する言葉の内容が過度に厳しいことや、上司の態度に、Aに対する嫌悪の感情の側面があることなどに照らすと、上司のAに対する態度によるAの心理的負荷は、一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重なものと評価するのが相当である。業務に起因して精神障害を発症した者が自殺を図った場合には、特段の事情が認められない限り、原則として、業務起因性を認めるのが相当であるなどとして、Aの自殺を業務に起因するものと認め、遺族補償給付を支給しない旨の処分を取り消した。(出典:労働判例950号)

## ● パワハラ防止への取組

# パワハラをどう防ぐか

パワハラと同様、職場における問題であるセクハラに関しては、男女雇用機会均等法で事業主はその防止につとめることが義務づけられています。法令上の定めはないものの、パワハラに関しても同等の取組が求められます。

## 認識を共有することが大切

### 現状と課題

#### 1. 経営トップの意識改革

まず前提となるのは、経営トップの意識改革です。パワハラは企業にとってマイナス要因であり、これを断固防止するという姿勢を全従業員に意識させる必要があります。

#### 2. 健全な企業風土の構築

パワハラ防止に個別に対応する前に、自分たちの企業が健全な企業風土を育てているかチェックする必要があります。例えば、女性、高齢者、障害のある人、外国人などに対する差別意識の排除など、ごく当たり前のことが企業風土として根付いているかどうかです。

基本となる人権意識が欠如しては、パワハラ防止をうまく進めることができません。

#### 3. 啓発活動

パワハラ防止には、まず啓発活動が欠かせません。これまで起きたパワハラの事例を見てみると、加害者がまったく加害意識を持っていなかったり、あるいはかなり低い意識しか持ち得なかったために起きたケースが多々あります。

こうしたことは、啓発活動により未然に防ぐことができます。だれもが加害者にも被害者にもなり得るのがパワハラですから、上下関係に関係なく共通認識を持つことが大事です。

また、啓発活動にあたっては、パワハラが職場での上下関係の中で起こ

りやすいことを考慮し、対象に応じて段階的に啓発していくことも大切なことと言えます。

- 管理職に対する啓発
- 一般社員に対する啓発
- アルバイト／パート社員に対する啓発

#### 4. 一貫した防止体制の構築

パワハラ防止は、組織的な取組体制をきちんとつくり、それを広く社員に告知しなければ、企業としての防止体制は機能しません。

##### (1) 事業主からのパワハラ防止に関する方針表明

##### (2) 啓発活動

- 社内報等による周知徹底
- 研修会、講習会などの開催
- 就業規則の制定 など

##### (3) 相談窓口の設置

- 相談担当の選任
- 外部機関との連携
- 人事担当者との連携
- 相談担当者に対する研修 など

##### (4) 対応方法

- 相談内容の記録
- 事実確認（証拠収集）
- 加害者からの事情聴取
- 社内対応に関する委員会の設置 など

##### (5) 事実確認後の対応

- (社内で可能な対応／必要に応じた外部専門家との連携)
- 加害者に対する就業規則による懲戒処分（降格、配置換えなど）
  - 被害者に対する損害賠償金支払い（使用者責任がある場合）  
(社内で対応が不可能な場合)
  - 民事調停
  - 労働審判制度
  - 訴訟提起 など

##### (6) 再発防止の強化

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、不利益な取扱いをしないことを社員に周知徹底しなければなりません。

- プライバシー保護のためのマニュアル作成
- プライバシーは保護されることの広報
- 相談者は不利益を受けないことの広報 など



● 関連法律

関連法律

●日本国憲法

**第11条** 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

**第13条** すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

パワハラというと「威嚇的な言動」のみに注目されがちですが、基本は人権問題です。

(その他の関連法律)

パワハラという言葉を使いこれを直接禁じた法律はありませんが、これまでのパワハラ裁判ではその内容により、以下の法律などを根拠として損害賠償や刑事責任が認められています。

●民法

- ・第415条「債務不履行による損害賠償」
- ・第709条「不法行為による損害賠償」
- ・第710条「財産以外の損害の賠償」
- ・第715条「使用者等の責任」
- ・第719条「共同不法行為者の責任」

●刑法

- ・第204「傷害」
- ・第208「暴行」
- ・第230条「名誉毀損」
- ・第231条「侮辱」

●労働基準法

**第75条** 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない

コラム

●職場における心理的負荷とは？

職場での出来事を起因とする「うつ病」や「自殺」は労災として認められますが、これを判断するための基準となっているのが、厚生労働省労働基準局の「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」です。

表内の★は2009(平成21)年4月に新たに追加された項目です。

出来事の種類	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
①事故や災害の体験	重度の病気やケガをした			☆
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした		☆	
②仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした			☆
	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した			☆
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした			☆
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた		☆	
	違法行為を強要された		★	
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した		★	
	達成困難なノルマが課せられた		★	
	ノルマが達成できなかった		☆	
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった		☆	
	顧客や取引先から無理な注文を受けた		★	
	顧客や取引先からクレームを受けた		☆	
	研修、会議等の参加を強要された		★	
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた		★	
上司が不在になることにより、その代行を任された		★		
③仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった			☆
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた			☆
	勤務形態に変化があった		☆	
	仕事のペース、活動の変化があった		☆	
④身分の変化等	退職を強要された			☆
	出向した			☆
	左遷された			☆
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた			☆
⑤役割・地位等の変化	早期退職制度の対象となった		★	
	転勤をした			☆
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった			★
	配置転換があった			☆
	自分の昇格・昇進があった		☆	
	部下が減った		☆	
	部下が増えた		☆	
⑥対人関係のトラブル	同一事業場内での所属部署が統廃合された			★
	担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った			★
	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた			★
⑦対人関係の変化	セクシュアルハラスメントを受けた			☆
	上司とのトラブルがあった			☆
	部下とのトラブルがあった			☆
	同僚とのトラブルがあった		☆	
	理解してくれていた人の異動があった		☆	
⑧対人関係の変化	上司が変わった		☆	
	昇進で先を越された		☆	
	同僚の昇進・昇格があった		☆	

\*上記表は厚生労働省の「職場における心理的負荷評価表」を一部カットして編集。

# ご存じですか？ 人権相談窓口



人権イメージキャラクター  
人KENまもる君 人KENあゆみちゃん

「これは人権問題ではないだろうか?」と感じた時は、一人で悩まず法務局・地方法務局が開設している以下の人権相談窓口をご利用ください。

## ●女性の人権ホットライン(全国共通ナビダイヤル)

ゼロナナゼロのハートライン

電話番号 **0570-070-810**

平日午前8時30分から午後5時15分まで

## ●インターネット人権相談受付窓口

○パソコンからはこちら

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html>

インターネット人権相談 検索 クリック

○携帯電話からはこちら

<http://www.jinken.go.jp/soudan/mobile/001.html>



24時間365日相談を受け付けています。

## ●電話での人権相談窓口

### ●常設人権相談所(法務局・地方法務局内)

受付時間:平日午前8時30分～午後5時15分

- |                                     |                               |                               |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| ●札幌法務局<br>TEL.011-709-2311          | ●前橋地方法務局<br>TEL.027-221-4446  | ●広島法務局<br>TEL.082-228-5792    |
| ●函館地方法務局<br>TEL.0138-26-5686        | ●静岡地方法務局<br>TEL.054-254-3555  | ●山口地方法務局<br>TEL.083-922-2295  |
| ●旭川地方法務局<br>TEL.0166-38-1169        | ●甲府地方法務局<br>TEL.055-252-7239  | ●岡山地方法務局<br>TEL.086-224-5761  |
| ●釧路地方法務局<br>TEL.0154-31-5014        | ●長野地方法務局<br>TEL.026-235-6634  | ●鳥取地方法務局<br>TEL.0857-22-2475  |
| ●北海道内共通人権相談ダイヤル<br>TEL.0570-003-110 | ●新潟地方法務局<br>TEL.025-222-1564  | ●松江地方法務局<br>TEL.0852-32-4260  |
| ●仙台法務局<br>TEL.022-292-3660          | ●名古屋法務局<br>TEL.052-952-8111   | ●高松法務局<br>TEL.087-815-5311    |
| ●福島地方法務局<br>TEL.024-534-2021        | ●津地方法務局<br>TEL.059-228-4711   | ●徳島地方法務局<br>TEL.088-622-4171  |
| ●山形地方法務局<br>TEL.023-625-1363        | ●岐阜地方法務局<br>TEL.058-245-3181  | ●高知地方法務局<br>TEL.088-822-3331  |
| ●盛岡地方法務局<br>TEL.019-624-9859        | ●福井地方法務局<br>TEL.0776-22-5141  | ●松山地方法務局<br>TEL.089-932-0888  |
| ●秋田地方法務局<br>TEL.018-862-6533        | ●金沢地方法務局<br>TEL.076-231-1247  | ●福岡法務局<br>TEL.092-832-4311    |
| ●青森地方法務局<br>TEL.017-776-9025        | ●富山地方法務局<br>TEL.076-441-0866  | ●佐賀地方法務局<br>TEL.0952-26-2148  |
| ●東京法務局<br>TEL.03-5213-1372          | ●大阪法務局<br>TEL.06-6942-9496    | ●長崎地方法務局<br>TEL.095-826-8127  |
| ●横浜地方法務局<br>TEL.045-641-7926        | ●京都地方法務局<br>TEL.075-231-0131  | ●大分地方法務局<br>TEL.097-532-3161  |
| ●さいたま地方法務局<br>TEL.048-863-9589      | ●神戸地方法務局<br>TEL.078-392-1821  | ●熊本地方法務局<br>TEL.096-364-2145  |
| ●千葉地方法務局<br>TEL.043-302-1320        | ●奈良地方法務局<br>TEL.0742-23-5457  | ●鹿児島地方法務局<br>TEL.099-259-0684 |
| ●水戸地方法務局<br>TEL.029-227-9920        | ●大津地方法務局<br>TEL.077-522-4673  | ●宮崎地方法務局<br>TEL.0985-22-5124  |
| ●宇都宮地方法務局<br>TEL.028-623-0926       | ●和歌山地方法務局<br>TEL.073-422-5131 | ●那覇地方法務局<br>TEL.098-854-1215  |

※電話での人権相談は、法務局・地方法務局の支局においても取り扱っています。  
詳細は、<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>でご確認ください。