

●企業における人権研修シリーズ

セクシュアル・ハラスメント

Human Rights Seminar Series

1

気づこう、人権。

●企業における人権研修シリーズ

セクシュアル・ハラスメント

Human Rights Seminar Series

1

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。

セクシュアル・ハラスメント

Human Rights Seminar Series

1

気づこう、人権。

目次

●チェックリスト	2
●セクハラとは	3
●セクハラをどうとらえるか	5
●セクハラが企業にもたらす損失	7
●事例に学ぶ	9
●セクハラをどう防ぐか	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

「自分はセクハラとはまったく無縁の人間」と思っているかもしれません。まずは、チェックリストで自分の意識を見てみましょう。

- 可愛い子にはラクな仕事を担当させたいと思う
- 女性の身体的特徴を話題にする
- 食事やデートにしつこく誘う
- 私生活上の秘密等を暴露したり話題にする
- 職場でも性的な話題も時には必要だと思う
- 短いスカートや胸元が開いたブラウスはセクハラの原因だと思う
- 性的な冗談は女性も喜んでいると思う
- 宴会でのハダカ踊りは誰が見ても楽しいと思う
- お酒のお酌やカラオケでのデュエットを執ように誘う
- 女性の身体をじっと眺める
- 体調の悪そうな女性に「生理日か」などと言う
- 女性の肩に手を触れるのはスキンシップである
- 雑誌のヌード写真を他人の前で見せることがある

●セクハラの実態

セクハラとは

「それってセクハラじゃない?」「どうして? 冗談で言っただけなのに」
「うーん、やっぱり分かってないのね」。

何がセクハラなのか?なぜセクハラが起きるのか? その基本を勉強してみましょう。

スリーサイズはいくつ?

現状
と
課題

1989(平成元)年、セクハラ(性的嫌がらせ)を理由とした国内初の民事裁判が起こされました。また、この年「セクシュアル・ハラスメント」という言葉が新語・流行語大賞の新語部門金賞を受賞することになり、以後、セクハラという概念を広めるひとつのきっかけになりました。

もちろん、当時の日本にはセクハラという概念は定着していませんでしたが、その後セクハラに対する社会の意識も高まり、現在では人権侵害のひとつであると認識されるようになりました。

そうした状況のなか、男女雇用機会均等法が1997(平成9)年に改正され、社員の募集、採用、昇進などで女性差別を禁止するとともに、女性に対するセクハラ規定が整備されました。また、2007(平成19)年4月1日には改正男女雇用機会均等法が施行され、それまでは女性労働者に限定していたセクハラ規定を男性労働者にも適用し、男女双方への性による差別的取り扱いを禁止しています。

気づきの
ポイント

▶ **セクハラは女性だけでなく男性に対しても成立する人権侵害です。**

では、そのセクハラとはどのようなものなのでしょうか? 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、それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じること」と

定義しています。また、厚生労働省の指針ではセクハラを次の二つのタイプに分けています。

●対価型セクシュアル・ハラスメント

職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に対し減給、降格などの不利益を負わせる行為。

例えば

- 事業主が性的な関係を要求したが拒否されたので解雇する
- 人事考課などを条件に性的な関係を求める
- 職場内での性的な発言に対し抗議した者を配置転換する
- 学校で教師などの立場を利用して学生に性的関係を求める
- 性的な好みで雇用上の待遇に差をつける など

●環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な関係は要求しないものの、職場内での性的な言動により働く人々を不快にさせ、職場環境を損なう行為。

例えば

- 性的な話題をしばしば口にする
- 恋愛経験を執ように尋ねる
- 宴会で男性に裸踊りを強要する
- 特に用事もないのに執ようにメールを送る
- 私生活に関する噂などを意図的に流す など

気づきの
ポイント

▶ **相手に不快な思いをさせるだけでもセクハラ行為になる場合があります。**

KEY
WORD

ジェンダーハラスメント

「男らしい」「男のくせに」「女らしい」「女のくせに」など、固定的な性差概念(ジェンダー)にもとづいた差別や嫌がらせのこと。

WHAT'S NUMBER

約**2.5**万件

平成20年度都道府県労働局雇用均等室への相談件数。平成18年度は約2.6万件、平成19年度は約2.9万件にのぼる。
厚生労働省 雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課「平成20年度男女雇用機会均等法の施行状況」

●セクハラ解釈

セクハラをどうとらえるか

「セクハラは他人事ではなく自分の問題」として考えることです。
なぜならセクハラは「人権問題」であり、ごく身近な「職場の問題」だからです。

「恋人はいるの?」と聞かれた

現状
と
課題

セクハラは人権問題

人種、性別、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。「セクハラ」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。かつては、「恋人はいるの?」「そろそろ歳だね」「子どもはいつ生まれるの?」などの言葉を気軽にかけたり、男性が女性に対し挨拶代わりに称して、手で肩や腰などに触れる行為が見過ごされてきた時代もありました。当時は、そうした不快感を与える行為がセクハラとして人権問題になるという考え方はまだ少なく、言葉をかけられたり身体を触られた女性の多くは、じっと我慢したり、あるいは黙って職場から去っていたのです。また、性的な言動については個人により受け止め方が異なるため、セクハラかどうか判断が難しいという指摘もありますが、そもそも相手の気持ちを考えず「この程度なら大丈夫」という考え方が問題です。セクハラを未然に防ぐためには、他人の人権に十分配慮して行動できる一人ひとりの人権意識が重要です。

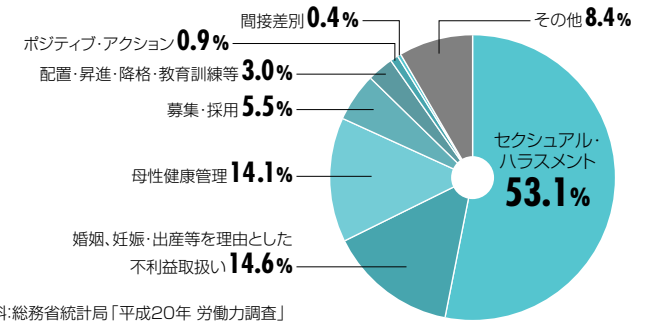
気づきの
ポイント

▶ 常識や社会通念は変わるもの。昔はOKでも今はNOというものもあります。

セクハラは職場の問題

ではなぜ、職場においてセクハラが起こるのでしょうか? 現在では、セクハラは女性だけでなく男性に対しても適用されていますが、かつては職場においては女性は仕事上の仲間というよりは、しばしば性的な対

●都道府県労働局雇用均等室への相談内容の内訳



象として見られる風潮がありました。それは、人間関係においても職務上の上下関係があり、女性は一般的に従属的な立場にあったことに由来します。職場内における性別による差別、そして職務上の上下関係がセクハラを生む要因となってきたのです。女性の社会進出が常識となった現在、こうした誤った認識はすべて捨て去り、職場は「働く人の尊厳を守る場」でもあることを強く認識しなければなりません。また、職場におけるセクハラは、事業主、管理職、従業員といった職務上の立場から考え、それぞれが自らの責任を自覚し、セクハラ防止に取り組んでいく必要があります。

気づきの
ポイント

▶ セクハラは派遣社員、パート社員、取引先の従業員に対しても成立します。

KEY
WORD

職場

男女雇用機会均等法および厚生労働省指針では、「職場とは社内だけではなく、業務遂行に際して必要な取引先の事務所、顧客の自宅、出張先、取材先、業務で使用する車内なども該当する」とされています。つまり、「職場」といってもその範囲は広いものとなっています。

WHAT'S NUMBER

78%

平成20年度の機会均等調停会議に申請された調停は、ほとんどが女性労働者からのもので、そのうち78%はセクハラに関すること。

機会均等調停会議は労働問題の専門家で構成され、男女労働者と事業主間の紛争を調停するために必要に応じて設置されます。

●セクハラの影響

セクハラが企業にもたらす損失

なぜ、企業は組織としてセクハラ対策に取り組まなければならないのでしょうか？
セク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。

大切なのは共に働く人たち。

現状
と
課題

●職場環境の悪化

セクハラ行為に対して甘い、あるいはそれを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及ぼします。つまり、こうした職場では円滑で快適な人間関係を築くことは不可能になります。

●モチベーションの低下

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になります。

●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、セク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。

●企業倫理観の喪失

職場でのセクハラ行為を放っておく企業は、基本的に企業としての倫理観が欠如していると考えられます。問題を小さなうちに解決しなければ、それがやがて企業風土となり取り返しのつかないこととなります。

●企業イメージの悪化

改正男女雇用機会均等法により、事業主はセクハラ対策として雇用管理上必要な措置をとるよう義務づけられています。さらに、行政からの是正勧告に応じない場合は、厚生労働大臣はその旨を公表できると定めら

●都道府県労働局長による紛争解決の援助の推移



厚生労働省 雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課「平成20年度男女雇用機会均等法の施行状況」

れています。

職場内でのセクハラは、これまでもしばしばマスコミに登場していますが、企業名が社会一般に知れ渡ることによって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ません。

●直接的損失

セク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、日頃からのセクハラ対策がいかに重要か理解できます。

気づきの
ポイント

▶ セクハラの問題点をきちんと認識しましょう。

KEY
WORD

使用者責任

セクハラをした本人は民法709条の不法行為責任を問われますが、さらに、使用者については民法第715条で「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない」と規定されています。

WHAT'S NUMBER

約1万4千件

都道府県労働局雇用均等室から、平成20年度に出された是正指導件数。68%がセクシュアル・ハラスメントに関する指導。
厚生労働省 雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課「平成20年度男女雇用機会均等法の施行状況」

Case Study

【ケーススタディ】

1

三次会終了後帰宅途中のタクシー内における セクハラ事例

東京地裁、2003(平成15)年6月6日判決(確定)

事件の概要

加工食品等の製造販売等を目的とする被告会社の「商品開発チーム」の飲食会が会社主催で開催され、原告(女性)を含むチームのメンバー17名と、会社の専務取締役A(男性)など4名の管理職が参加した。原告とAを含む4名は、その後三次会まで行き、午前1時ごろ、原告とAがタクシーに同乗し帰途についた。

その車内で、Aは、原告の体を押さえ付け、執ようにキスをしたほか、「エッチしよう。」と言葉をかけるなどのセクハラ行為をした。タクシー下車後、原告は、直属の上司に電話でこのセクハラ行為を訴え、また、精神的ショックから欠勤するようになった。

原告は、被告会社では安全に勤務することができないと判断し、約半年後に退職し、A及び被告会社に対し、慰謝料等の損害賠償を請求した。

判決の概要

Aのセクハラ行為は原告の性的決定権の人格権を侵害するものとして、Aの不法行為(民法709条)の成立を認めた。

また、被告会社についても、①一次会は被告会社の職務として開催されたこと、②二次会は一次会の最高責任者であるAの発案で、一次会の参加者全員が参加していること、③Aは原告に対し三次会についてくるよう声をかけていること、④三次会に参加したのはいずれも会社の従業員であり、職務についての話がされていることなどから、Aのセクハラ行為は、会社の業務に近接して、その延長において、上司としての地位を利用して行われたものであり、被告会社の職務と密接な関連性があり、事業の

執行につき行われたというべきであるとして、使用者責任(民法715条)の成立を認めた。(出典:判例タイムズ1179号)

※使用者責任

民法715条1項本文は、「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。」と規定している。この規定は、一般に、他人を使用して仕事をする者は、それだけ自己の活動範囲を拡張し、利益を収めているのであるから、その拡張した範囲において、その他人が第三者に対して生じさせた損害についても責任を負うべきだとの考えなどに基づくものと説明されている。被害者が、加害者と同じ使用者の下で働いている場合も、ここにいう「第三者」に含まれる。使用者が責任を負うのは、被用者(加害者)の加害行為が「事業の執行について」のものである場合である。仕事を離れた全くのプライベートでの行為は含まれない。そこで、問題となった行為が使用者の事業の執行についてのものかが争われることがある。これも比較的広く解されており、事業自体に限定せず、これと密接に関係するような行為は含まれるとされる場合が少なくない。会社や職場が主催する懇親会や忘年会は、多くの場合、「事業の執行について」に含まれることになる。二次会、三次会になると、具体的な事情によって異なり、プライベートという見方が妥当する事例もあるが、紹介した1の裁判例のように、一次会の延長線上のものとして評価される事例も多いと思われる。

Case Study

【ケーススタディ】

2 会社職員の忘年会におけるセクハラ事例

広島地裁、2007(平成19)年3月13日判決(確定)

事件の概要

被告会社の営業所長Aなど3名(男性)が、会社営業所職員の忘年会の席で、会社の従業員である原告ら(女性)に対して、カニばさみ(いきなり背後から相手の腰に両足を巻き付ける行為)、背後からの抱き付き、抱き付いた姿勢での撮影の強要などを行った。一方、原告らがAを床に押し倒し、その上に乗りかかることもあった。

3か月後、この忘年会の出来事につきセクハラであるとの原告からの申出を受けて、被告会社は職員に対して事情聴取を実施した。その結果、「忘年会は騒ぎすぎて品がなく、不快に思った。」という意見が多かったが、一方で、「以前から、宴会は騒ぎすぎで、原告らが中心となって悪ふざけ的行為をしていた。本件忘年会でも、原告らは、Aら3名の行為も受け入れて楽しんでいた。」などという指摘も少なからずあった。事情聴取後、被告会社は、Aらを更迭するなどの処分を行った。Aらは、朝礼で原告に対して謝罪し、被告会社も、改めて原告らに謝罪した。

原告らは、Aら3名が原告らに対して宴会の席でセクハラ行為をしたとして、Aら3名及び被告会社に損害賠償を請求した。

判決の概要

Aらの行為については、原告らの身体的自由、性的自由及び人格権を侵害するものとして、不法行為(民法709条)の成立を認めた。

また、被告会社についても、忘年会が被告会社の営業日で、しかも職員の勤務時間内に行われたことや、営業に関する慰労を兼ねたものであったことなどの各事実を総合すれば、本件忘年会は、職場の営業活力を醸

成し又は職場の人間関係を円滑なものにすることに資するものと位置付けられ、業務の一部あるいは少なくとも業務に密接に関連する行為として行われたものと認められ、本件忘年会における被告らの不法行為は、被告会社の事業の執行につき行われたものといえるとして、被告会社の使用者責任(民法715条)の成立も認めた。

もっとも、原告らの多くは、かなりの人生経験を経た中高年に達する者であり、Aらの行き過ぎた行動を諷めるべきであったところ、Aらの行為を特に咎めることなく、むしろ嬌声を上げて騒ぎ立て、Aを押し倒すなどしたことが認められ、このような原告らの態度がAらの感情を高ぶらせ、セクハラ行為を煽る結果となったことは容易に推認されるから、原告らにも落ち度があるとして、損害賠償額は2割減額された。(出典:労働判例943号)

※過失相殺

民法722条2項は、「被害者に過失があったときは、裁判所は、これを考慮して、損害賠償の額を定めることができる。」と規定している。これは、過失相殺と呼ばれ、一般に、発生した損害について、加害者と被害者との公平を図るための規定だと説明されている。裁判例では、損害の発生について、被害者側の行為が何らかの寄与をしている場合、損害の公平な分担の観点から、この規定を適用したり、類推適用したりして、加害者が賠償すべき損害額が減額されることがある。

●セクハラ防止への取組

セクハラをどう防ぐか

セクハラ防止は、目先の啓発活動だけではなく、発生した場合のように対応するか総合的に考えることが重要です。

職場で安心して相談できますか？

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ★職場におけるセクシュアル・ハラスメントの内容及びセクシュアル・ハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ★セクシュアル・ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 文書でセクハラ防止の方針や規定内容を示す
- 社内報、パンフレットなどによる広報
- 研修会、講習会などの実施
- 就業規則によるセクハラに対する懲戒内容を明示 など



2 相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ★相談窓口をあらかじめ定めること。
- ★相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

- 相談制度、相談担当者を決める
- 外部機関に対応を委託する
- 窓口担当者と人事担当者の連携を可能にする
- 相談担当者に対する研修
- 二次セクシュアル・ハラスメントの防止 など



3 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すること。
- ★事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
- ★再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

- 当事者双方から事実関係を確認する
- 当事者双方の間で事実関係が一致しない場合は、第三者からも事実関係を確認する
- 迅速かつ正確に確認することが困難な場合は、男女雇用機会均等法第18条に基づき調停の申請を行うこと、あるいは中立の第三者機関に紛争処理を委ねる
- セクハラ防止について再度社内報などで周知徹底する
- 研修会、講習会を実施する



4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- ★相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ★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、労働者に周知・啓発すること。

- 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



参考資料:事業主の皆さん職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!(厚生労働省パンフレット)

● 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。

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

● 男女雇用機会均等法

(正式名称:雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

(紛争の解決の援助)

第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し*、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

*前条で規定する紛争とは、「性差を理由とする差別」「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」「職場に置ける性的な言動に起因する問題」そして「妊娠中及び出産後の健康管理」を起因とする労働者と事業主間の紛争のことです。

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第19条 前条第1項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、3人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第11条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第11条では職場におけるセクハラを具体的に定義し、事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければならないと定めています。

(その他の関連法律)

セク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、これまでのセクハラ裁判ではセクハラ行為の内容により、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174条「公然わいせつ」
- ・第176条「強制わいせつ」
- ・第177条「強姦罪」
- ・第178条「準強制わいせつ罪」
- ・第230条「名誉毀損」
- ・第231条「侮辱」

● 会社法

- ・第350条「代表者の行為についての損害賠償責任」

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

※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。