

令和4年11月28日(月)

【照会先】

雇用環境・均等部指導課

課長 山口英俊

課長補佐 武聡太

(電話) 052-857-0312

報道関係者 各位

職場におけるハラスメント防止措置の取り組みをお願いします ～12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です～

労働施策総合推進法が改正され、パワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講ずることが、令和4年4月1日から中小企業を含むすべての事業主に義務づけられています。

職場におけるハラスメントに関する相談件数は、全国、愛知県ともにトップを占めており、事業主の取り組みが強く求められているところです。

12月の「職場のハラスメント撲滅月間」において、愛知労働局では「ハラスメント対応特別相談窓口」を設置し、各種ハラスメントの相談に対応してまいります。また、事業主のみなさまにハラスメント防止措置を一層充実したものとさせていただくため、独自リーフレットを作成し、周知を強化いたします。

1. 愛知労働局にハラスメント対応特別相談窓口を設置します。

- 内容 ①パワーハラスメント、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）、職場におけるいじめ・嫌がらせ（新型コロナウイルス感染症に関連したものを含む）
②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、就職活動中の学生に対するハラスメント

実施時期 令和4年12月1日～28日（土日除く）9：30～17：00

場所 雇用環境・均等部 指導課

電話 ①052-972-0266（総合労働相談コーナー）

②052-857-0312

2. 事業主向けリーフレット「あなたの会社は大丈夫ですか？

～ハラスメント防止対策の一層の徹底のために～」を作成しました。

- 愛知労働局ホームページに掲載します。
- 県内労働基準監督署及びハローワークにおいて配架する他、労働基準協会や労働組合等に協力を得て電子媒体による周知を予定しています。



添付資料

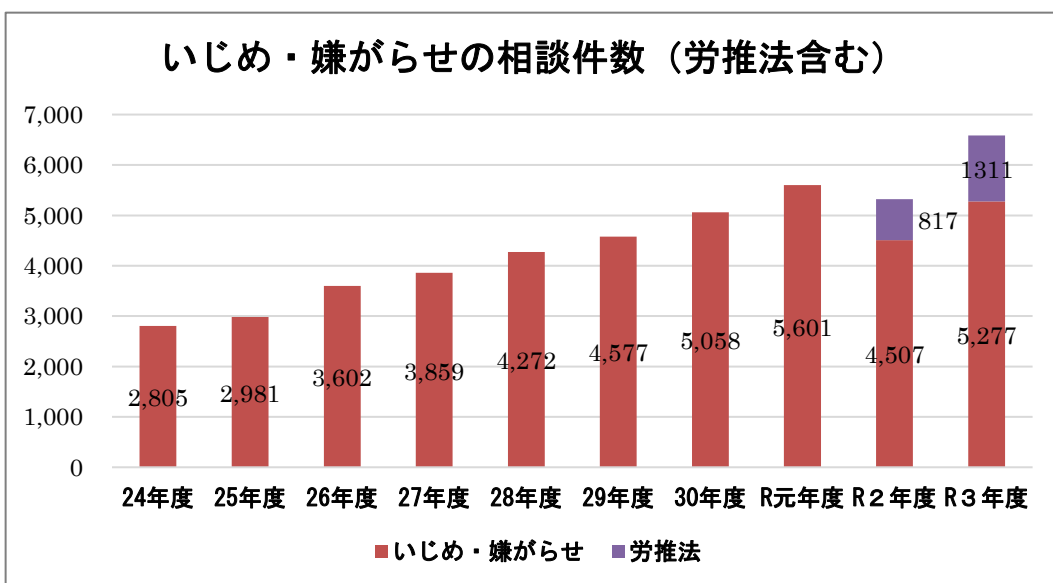
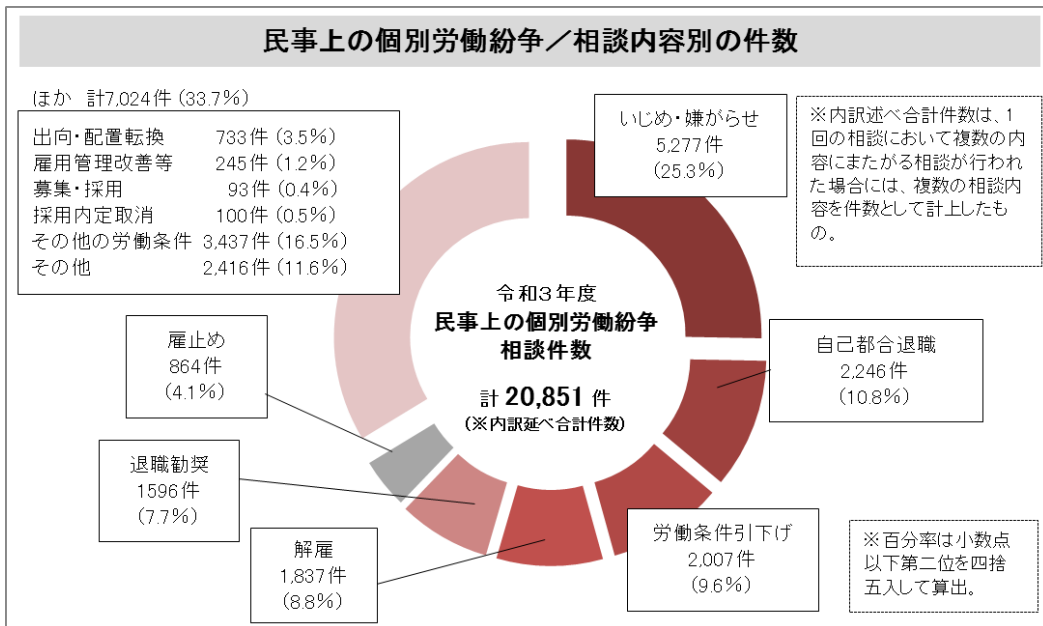
1. 愛知労働局におけるいじめ・嫌がらせ・労働施策総合推進法にかかる相談状況（令和3年度）
2. ポスター「12月は職場のハラスメント撲滅月間です」
3. リーフレット「あなたの会社は大丈夫ですか？～ハラスメント防止対策の一層の徹底のために～」

● 「いじめ・嫌がらせ」の相談状況

愛知労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談のうち、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談の割合は、個別労働紛争解決制度の開始以来、年々増加傾向で、令和3年度は5,277件（対前年比83%増）、個別労働紛争の25.3%を占め、平成24年以降10年連続で相談内容のトップになっています。

● 労働施策総合推進法の相談状況

令和2年6月より、大企業にパワハラ防止対策が義務化されて以降の労働施策総合推進法（労推法）に関する相談件数は、令和3年度は1,311件（対前年比60%増）となっています。



みんなで

資料 2

NOのハラスメント



ハラスメント相談窓口

12月は職場の
ハラスメント
撲滅月間です

2022年12月7日(水)

ハラスメント対策シンポジウムをリモートで開催

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、
二次元バーコードまたは下記サイトフォームからお申し込みください
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



パワハラ防止措置が全企業で義務化されました。

パワハラやセクハラ防止対策や相談窓口の設置など、社内での体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう。



あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。NOハラスメント

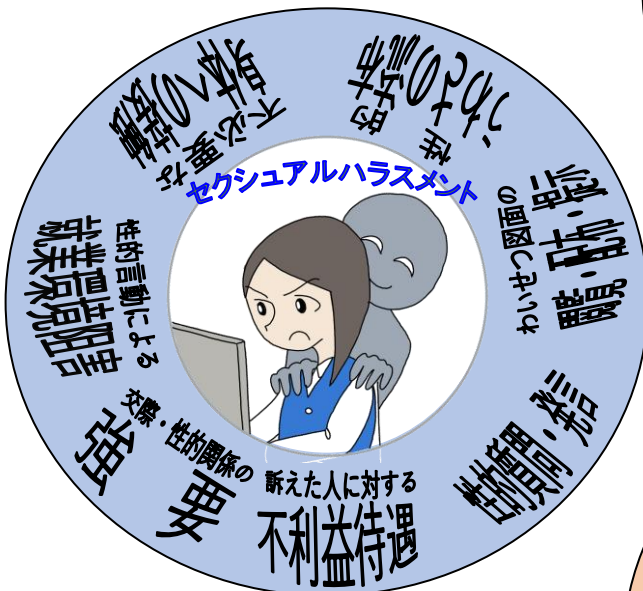


12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

あなたの会社は大丈夫ですか？

～ハラスメント防止対策の一層の徹底のために～

ハラスメントは個人の尊厳を傷つける行為であり、しかも隠れたところで行われる傾向があります。あなたの会社で、ハラスメント行為が行われていないか今一度確認しましょう。



被害者は、行為者からの報復を恐れ相談をためらったり、心理的ショックから理路整然と話すことができない場合がありますが、問題を放置すればさらに状況は悪化します。解決のために忍耐強く対応しましょう。



*制度とは、産前産後休業、育児休業・介護休業など育児・介護休業法等に定められている制度をいいます。

「ハラスメント対応特別相談窓口」（設置期間：令和4年12月1日～28日*土日除く）

厚生労働省 愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

パワーハラ 052-972-0266
(又は最寄りの労働基準監督署)

セクハラ
産休・育介ハラ 052-857-0312
妊娠・出産ハラ

会社のための ハラスメント対策充実のための 5つの問いかけ

☑ ハラスメントを許さないとの事業主の方針は確実に社員に伝わっていますか？

<取組例>

- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等にて事業主の方針を定期的に発信する。
- ミーティング、朝礼等において、繰り返しハラスメントは許さない旨を訓示する。
- 一斉メールなどで、定期的に社長メッセージを配信する。

☑ 社員はハラスメントの内容を正しく理解していますか？

<取組例>

- 定期的に研修を実施する。
- 管理職を中心に階層別に分けて研修を実施する
- パート・アルバイト、派遣労働者などの非正規労働者にも研修を実施する。
- 新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて実施する。

☑ ハラスメント相談窓口は有効に機能していますか？

<取組例>

- 担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う。
- 相談対応マニュアルを作成する。
- 面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるようにする。
- 外部の専門的な機関に相談対応を委託する。

☑ 相談・苦情を受けたら迅速かつ適切に対応していますか？

<取組例>

- 迅速に対応できるようにするため、対応手順などをあらかじめ明確に定めておく。
- 片方の言い分を鵜呑みにせず、両当事者の言い分や希望を十分聴く。
- 当事者のプライバシーを保護しつつ、調査結果がすぐ出ない場合は、途中経過を相談者に伝えるよう配慮する。

☑ ハラスメントの被害者に対し適正な配慮を行っていますか？

<取組例>

- 被害者と行為者の関係改善に向けて援助する。
- 被害者と加害者を引き離すために配置転換する。
- 被害者の労働条件の不利益をすみやかに回復する。
- 行為者に対し謝罪を行わせ、懲戒規定に基づく処分と共に問題点の自覚と今後の改善を促す指導を行う。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

* ハラスメント防止対策に関する啓発動画
やポスター、リーフレットなどの資料を
ダウンロードできます。

