



千葉労働局発表
令和3年11月30日

【照会先】
千葉労働局 雇用環境・均等室
室長 佐々木 晃子
室長補佐 北川 仁
(電話)043(221)2307(内線 3670)

報道関係者 各位

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

特別相談窓口：令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）

昨年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止措置が事業主の義務（中小企業は令和4年3月末までは努力義務）になるとともに、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント（妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント）防止対策についても強化され、事業主はより一層ハラスメントのない職場づくりに取り組む必要があります。

そのため、厚生労働省では、年末に向けて業務の繁忙等により、これらのハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行います。

また、千葉労働局（局長 江原由明）では、令和4年4月からパワーハラスメント防止措置義務の対象が中小企業にも拡大されるため、「ハラスメント対応特別相談窓口」を令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）まで開設し、労働者や事業主等からの相談に対応するなど、以下の取組を実施します。

<月間中の取組事項>

1 ハラスメント対応特別相談窓口の開設（資料1）

【期 間】 令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）

【受付時間】 8時30分～17時15分 月～金曜日（祝日、年末年始を除く）

電話又は来庁による相談

【受付窓口】 千葉労働局 雇用環境・均等室 ハラスメント対応特別相談窓口
(千葉市中央区中央4-11-1 電話 043-221-2307)

【対応する相談】 ・職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント

・妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント

・会社へ相談、社内調査へ協力したことを理由とする解雇等の不利益取扱い等

2 説明会（時間はいずれも14時～16時）

【日時・会場】 令和4年1月24日（月）柏商工会議所(柏市東上町7-18)

令和4年1月28日（金）千葉県教育会館大ホール(千葉市中央区中央4-13-10)

令和4年2月2日（水）木更津市立中央公民館多目的ホール

(木更津市富士見1-2-1 アクア木更津B館3F)

令和4年2月8日(火) 成田国際文化会館国際会議室(成田市土屋303)

※改正育児・介護休業法中心の説明会ですが、ハラスメント防止についても説明いたします。

※参加申込先：千葉労働局雇用環境・均等室 電話 043-221-2307 「改正育児・介護休業法説明会申込」とお申出ください。

3 職場のハラスメント対策シンポジウム(オンライン開催 無料)

【主催】厚生労働省

【開催日時】令和3年12月10日(金) 13時～15時15分(予定)

【内容】神奈川県立保健福祉大学准教授 津野香奈美氏による基調講演

ハラスメントの事例再現と解説(劇団一の会、成蹊大学教授 原昌登氏)など

詳細はあかるい職場応援団(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>)

サイト内で紹介

<添付資料>

1. 千葉労働局ではハラスメント対応特別相談窓口を開設します!
2. 2020年6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!
3. 中小企業の事業主の皆さま
令和4年4月1日より労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます!
4. 「STOP!!ハラスメント」ポスター(企業配布用)
5. ハラスメント悩み相談室(土日も対応)

千葉県労働局では、 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

上司からのパワハラについて社内の相談窓口にご相談したら「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

職場で性的な誘いを、しつこく受けて働きづらい。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろう。

パワハラやセクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置を、会社はどのように取り組んだらよいだろう。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、労働者の就業環境が害されることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

職場において、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、労働者の就業環境が害されることをいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産、母性健康管理、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇・退職強要・自宅待機命令や、有期雇用契約を更新しない（雇止め）、派遣先が就業中の派遣労働者の役務を拒むなどの行為を「不利益取扱い」といいます。また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

働く人

働く人

企業の担当者

企業の担当者

- ◆ つわりで休業したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。
- ◆ パートや契約社員でも、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ セクシュアルハラスメントの相談が発生しました、会社としてどのように対応したらよいだろうか？

・・・などのご相談にも対応します。

相談して
ください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。
まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 職場でのパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントについてご相談いただけます。会社へ相談したことで不利益取扱いを受けたというご相談へも対応しています。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局では何をしてくれますか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停などを行っています。

千葉労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分 月～金曜日（祝日、年末年始を除く）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。

来庁される場合は、日程調整しますので、事前にお電話ください。

電話番号 043-221-2307

住所 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階



※以下の窓口でも相談対応（主にパワハラ）を受け付けています。

○千葉駅前総合労働相談コーナー（☎ 043-246-4121 / 0120-250650）

千葉市中央区新町3-13 千葉TNEビル4階 相談受付時間：月～金曜9:30～17:00（祝日年末年始を除く）

○労働基準監督署内総合労働相談コーナー

県内8カ所の労働基準監督署に設置してあります。

2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務(※)となりました！

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※中小事業主は、**2022年(令和4年)4月1日**から義務化されます。
(それまでは努力義務)
早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワハラ 3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

■ 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。

※ 当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

■ また、その判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、**事業主・労働者の責務として法律上明確化**されました。

【事業主の責務】

- **職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと**等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）**。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、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、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1 事実確認ができた場合 注2 事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること 注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての**相談を行ったこと**や**雇用管理上の措置に協力して事実を述べたこと**を理由とする**解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止**されました。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました！

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。

今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。)

① 事業主及び労働者の責務

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※ セクシュアルハラスメントのみ

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

※ なお、セクハラについては、他社の労働者等の社外の者が行為者の場合についても、雇用管理上の措置義務の対象となっています。

自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合には、必要に応じて他社に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれます。

◎ **職場における「セクシュアルハラスメント」とは、**
職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

※ 労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も含まれます。

※ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

※ 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。

◎ **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」とは、**
職場において行われる、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

※ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

※ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動(注)が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。

制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするよう工夫をすることが大切です。

注：不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、当該女性労働者に直接言わない場合も含まれます。また単なる自らの意思の表明を除きます。

セクハラ等の防止対策の強化の内容については、事業所の規模を問わず、**2020年(令和2年)6月1日から**施行されました！

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- 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 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

STOP!! ハラスメント

職場におけるハラスメントは、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げるだけでなく、会社のイメージダウンにもつながりかねません。**わが社はあらゆるハラスメントを許しません。**

日頃の言動に注意しましょう！

セクハラ（セクシュアルハラスメント）

職場において行われる、意に反する性的な言動に対する対応（拒否や抵抗）により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

性的役割分担意識に基づく言動は、セクハラの原因や背景となり得えます。

- ◇性的な冗談、からかい
- ◇食事やデートへの執拗な誘い
- ◇体への不必要な接触
- ◇交際や性的な関係の強要
- ◇性的な言動を拒否した社員への嫌がらせ など



パワハラ（パワーハラスメント）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景に、職務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え就業環境が害されること。

- ◇相手に物を投げつける
- ◇皆の前で、ささいなミスを大声で叱責
- ◇1人を集団で無視する
- ◇1人では無理な仕事を押しつけられる
- ◇仕事を与えない
- ◇本人の了解を得ずに個人情報を開示する など



マタハラ等（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児・介護休業等を申出・取得した者の就業環境が害されること。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、マタハラ等の発生原因や背景になり得ます。

- ◇育児短時間勤務をしていたら、「あなただけ特別扱いでいいわね。」と同僚から言われ精神的に苦痛
- ◇上司に妊娠を報告したら「早めに辞めてもらいたい」と言われた
- ◇育休を取りたいと上司に相談したら、「昇進はないものと思え」と言われた など



相談窓口：

- ★派遣労働者の方やインターンシップ、求職者の方でも相談できます。
- ★相談は公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応します。
- ★相談者はもちろん事実関係の確拠に協力した従業員についても、不利益な取扱いはいりません。



ハラスメントと
感じたら一人で悩まずに
相談窓口にご相談しましょう。
当社において働いているすべての方が利用できます。ハラスメントかどうか微妙な場合でも相談してください。
見聞きした場合でも連絡してください。

ハラスメントが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。

※処分の内容は、行為の具体的な態様（時間・場所・内容・程度）、当事者同士の関係（職位等）、被害者の対応・心情等を総合的に判断して決定します。

妊娠している方や育児休業・介護休業等を利用する方は・・・

- ★妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。
- ★制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで、上司や同僚に少なからず影響を与えることとなります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から周囲とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していくよう心がけましょう。

～ハラスメントのない働きやすい職場をみんなで作りましょう～



職場におけるハラスメントに悩んでいませんか？

ハラスメント 悩み相談室

相談
無料

妊娠・出産・
育児休業等に
関する
ハラスメント

セクシュアル
ハラスメント

パワー
ハラスメント



電話相談



ナ イ ヨ ハ ラ ス
0120-714-864

●受付時間：月曜～金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00
祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)を除く。携帯電話・スマートフォンからも通話できます。



メール相談

●受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan>



●メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp

24時間受付・3営業日以内に返信予定。パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

(委託運営)

専用Webサイト [ハラスメント悩み相談室](#)

LEC 東京リーガルマインド