

千葉労働局発表
令和5年11月28日

【照会先】

千葉労働局雇用環境・均等室
室長 篠山 賢一
室長補佐 居石 淳子
雇用環境改善・均等推進指導官 大友 直之
(直通電話) 043(221)2307

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

厚生労働省では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けて業務の繁忙等により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、集中的な広報を実施し、その一環として、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」を12月5日(火)にオンラインで開催します。

また、千葉労働局(局長 岩野剛)においても、職場におけるハラスメントの撲滅に向け、集中的な広報を実施し、労働者や事業主等からの相談に対応するとともに、パワーハラスメント等の防止措置を講じていない事業主に対して、厳正な指導等を実施します。

職場におけるハラスメント対策シンポジウム

事前申込制
参加無料

配信日時 令和5年12月5日(火) 13時30分～15時15分(予定)

内容 専門家による「企業のカスタマーハラスメント対策について」の基調講演や、カスタマーハラスメント対策に取り組む企業の担当者から事例を紹介していただくパネルディスカッションなどを実施します。

●シンポジウムの詳細・参加申込はこちらから▶

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



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」では、研修資料、企業の取組事例等、企業におけるハラスメント防止対策を進める上で参考になる情報を掲載しています。ハラスメント関係資料ダウンロードコーナーには、職場のハラスメントの予防・解決に向けたパンフレット、リーフレット、ポスター等を掲載しています。職場での周知・啓発や研修等にご活用ください。

あかるい職場応援団

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



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



<参考>千葉労働局管内のハラスメントに係る相談件数の推移（件）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
パワーハラスメント関係	218	420	1,937
セクシュアルハラスメント関係	120	189	204
マタニティ（妊娠・出産・育児休業等） ハラスメント関係	60	82	44

<添付資料>

- 資料1 2022年4月から職場におけるパワーハラスメント対策がすべての事業主の義務になりました
- 資料2 ハラスメント撲滅月間ポスター
- 資料3 厚生労働省委託事業 ハラスメント悩み相談室

2022年4月から職場におけるパワーハラスメント対策がすべての事業主の義務になりました ～セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関する ハラスメント対策とともに対応をお願いします～

○職場におけるパワーハラスメントは、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から③までの3つの要素を全てを満たすものをいいます。

なお、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の6つの類型

- ①身体的な攻撃 (暴行・傷害)
- ②精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- ③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)
- 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)
- 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)
- ⑥個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)



○「職場におけるパワーハラスメントを防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置」とは？

事業主の方針の明確化 及び周知・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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること ②パワー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
相談（苦情を含む）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及びパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても広く相談に対応すること
職場におけるパワハラに関する 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 事実関係の確認ができた場合は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 ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 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労働者に周知すること ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

※個別の事案について、パワハラに該当する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。

○職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報

●事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

検索

●ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP

検索

【相談窓口】 千葉労働局 雇用環境・均等室 電話：043-221-2307

※管内各総合労働相談コーナーでも相談を受け付けております

12月は職場のハラスメント 撲滅月間です

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>





カスタマー ハラスメント

カスタマーハラスメントとは
顧客等からの著しい迷惑行為のことです

相談無料

悩み相談室

例えばこのようなことでお困りではありませんか？



お客様は神様
じゃないのか

感謝料払ったら
許してやる

SNSに
アップしてやる



顧客等からの著しい迷惑行為の例

- ①長時間にわたる拘束
 - ②頻繁に来店し、その度にクレームを行う
 - ③大声での恫喝、罵声、暴言の繰り返し
 - ④暴力行為や物の破壊行為
 - ⑤脅迫的な言動
 - ⑥SNS/インターネット上での誹謗中傷
 - ⑦セクシュアルハラスメント
- ☆上司に相談しても対応してくれない

お悩み・お困りの方、ご相談ください。

相談受付

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



受付：24時間、365日
受付後3営業日以内に返信します



メール相談 又は



SNS相談



LINE 友だち追加

【相談室利用の際の注意点】

- 日本語のみにご対応いたします。
- カスタマーハラスメント悩み相談室は、厚生労働省委託事業であり、ハラスメントに該当するか否かの判断をすることはできないこととなっております。ご相談なされる方は、その旨ご留意いただけますようお願いいたします。
- 個人情報の取扱いについては、カスタマーハラスメント悩み相談室の「このサイトについて」をご確認願います。



就活 ハラスメント

就活ハラスメントとは、就職活動中や
インターンシップ中の学生に行うセクハラや
パワハラなどのこと。決して許されない行為です

相談無料

悩み相談室



例えばこのようなことでお困りではありませんか？

インターンシップや
OB訪問などで
食事やデートに誘われた

人格を否定された

オンライン面接で
全身を見せると
言われた

セクハラに対し
拒否抵抗したら
内定を取り消された

「恋人はいるのか」と
聞かれた



お悩み・お困りの方、ご相談ください。

相談受付

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



受付：24時間、365日
受付後3営業日以内に返信します



メール相談 又は



SNS相談

LINE

友だち追加

【相談室利用の際の注意点】

- 日本語のみにご対応いたします。
- 就活ハラスメント悩み相談室は、厚生労働省委託事業であり、ハラスメントに該当するかどうかの判断をすることはできないこととなっております。ご相談なさる方は、その旨ご留意いただけますようお願いいたします。
- 個人情報の取扱いについては、就活ハラスメント悩み相談室の「このサイトについて」をご確認ください。