

千葉労働局発表
令和7年11月28日

【照会先】

千葉労働局雇用環境・均等室

室長 田名網 洋子

室長補佐 江畑 泉

雇用環境改善・均等推進指導官 南 聡一郎

(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

千葉労働局（局長 小山英夫）には、パワーハラスメントをはじめとした各種ハラスメントに関する相談が多く寄せられています。

また、労働者が顧客や取引先、施設利用者等からカスタマーハラスメント（カスハラ）を受けたり、求職者や学生が面接担当者等にセクシュアルハラスメント（就活セクハラ）を受けたりすることが社会的に問題となっていることから、カスハラや、就活セクハラを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務になります。

千葉労働局では例年同様、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、以下のとおり集中的な広報・啓発活動を実施します。

<実施事項>

1. 県内でカスタマーハラスメント等対策説明会を実施【P2、資料1】

令和8年2月に千葉労働局主催で法改正の概要等についての説明会を実施します。

2. 千葉労働局公式ホームページ、X、各種広報誌掲載による広報を実施

法改正内容や各種資料、研修用動画案内などの情報発信を行います。

3. 「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」への参加勧奨【P3、資料2】

12月10日（水）にオンライン開催される標記シンポジウムへの参加を呼びかけます。

4. 労働者や事業主等からの相談への対応

千葉労働局及び各総合労働相談コーナーにおいて、職場における各種ハラスメント相談に対応しており、令和7年度上半期に最も相談の多かったハラスメントはパワーハラスメントで、1,389件となっています。【P5、資料3】

また、相談後、労使間で自主的な解決が困難な場合には、労働局による紛争解決援助制度又は調停により、解決に向けた支援をしています。【P6、資料4】

【添付資料】

資料1 千葉労働局主催法改正説明会案内リーフレット

資料2 職場におけるハラスメント対策シンポジウム案内リーフレット

資料3 千葉労働局管内のハラスメントに係る相談の状況

資料4 千葉労働局における紛争解決援助事例

カスタマーハラスメント等対策 女性活躍推進法改正についての説明会

完全予約制

参加無料

労働者が顧客や取引先、施設利用者等から**カスタマーハラスメント**を受けたり、求職者、学生が面接担当者やOB・OG訪問の際にセクシュアルハラスメントを受けたりすること**（就活セクハラ）**が社会的に問題となっています。万一起されれば影響は深刻で、企業のイメージダウンとなりかねません。



また、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少やグローバル規模での競争が激化する中で**女性活躍の更なる推進**の観点から法改正が行われます。

これらを踏まえ、法改正の概要及び改正内容を踏まえた労務管理について説明します。リスクマネジメントや人材活用の観点から、ぜひご参加ください。

・ 対象 事業主・人事労務担当者

・ 時間 ①～⑤の日程すべて
14:00～16:30(開場13:30)



・ 内容 (1)カスタマーハラスメント対策及び就活セクハラ対策の義務化について
(2)女性活躍推進法改正について 等

開催日	会場	所在地	定員
①令和8年2月10日(火)	さわやかちば県民プラザ 大研修室	柏市柏の葉4丁目3-1	120名
②令和8年2月13日(金)	木更津市立中央公民館 多目的ホール	木更津市富士見1丁目2-1	110名
③令和8年2月16日(月)	千葉市生涯学習センター 大研修室	千葉市中央区弁天3丁目7-7	76名
④令和8年2月17日(火)	成田国際文化会館 小ホール	成田市土屋303	90名
⑤令和8年2月26日(木)	千葉市生涯学習センター 大研修室	千葉市中央区弁天3丁目7-7	76名

お申込方法

参加を希望される方は下記申込みURLまたは二次元コードよりお申込みください。(先着順で各社2名まで参加可能です。)
<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou12/12kokin-shidou>



主催:千葉労働局

説明会についてのお問合せ先はこちら 千葉労働局 雇用環境・均等室 電話:043-221-2307

事業主の皆さまへ

12月はハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

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」をオンラインで開催します。



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



NO! カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります



職場におけるハラスメント対策シンポジウム 12月10日(水) オンライン開催! [参加無料]

【開催日時、開催形式】

12月10日 13:30~15:15、オンライン（事前申し込み制）

【開催内容】

- ① 改正法の説明
- ② 業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取り組み事例
 - ☆ 一般社団法人空港グランドハンドリング協会
- ③ カスタマーハラスメント対策に取り組んでいる企業によるパネルディスカッション
 - ☆ 参加企業：株式会社イトーヨーカ堂、イオン九州株式会社

【詳細・お申し込みはこちら】

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



令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、**カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するために、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

詳しくは裏面をご覧ください



千葉労働局雇用環境・均等室

全企業が対象となります （施行日：公布（令和7年6月11日）後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③ 労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

★ ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



千葉労働局管内のハラスメントに係る相談の状況

(1) 相談件数の推移

(件)

ハラスメントの種類	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
パワーハラスメント	2,151	2,337	2,265	1,389
セクシュアルハラスメント	204	172	253	106
妊娠・出産等ハラスメント	127	161	187	82
育児休業等ハラスメント	152	139	155	93
介護休業等ハラスメント	19	6	12	15
合 計	2,653	2,815	2,872	1,685

※令和7年度は9月末までの件数

(2) パワーハラスメントに関する相談事例

事案の概要

先輩社員から、理由もなく「アホ、馬鹿、さっさと辞めろ。」「仕事の邪魔だ。」などの暴言を日常的に言われたり、建設現場にある鉄パイプで脇腹を叩かれたりした。

また、社員全員参加の忘年会の帰りに、先輩社員から「こいつ俺のことなめている。目つきが気に食わない。」と言われ、頭や腹を殴られた。

翌日、出勤した際に挨拶しても事務所全員に無視をされて、クスクス笑われた。

暴力を受けたことについては警察に相談することも検討しているが、まずは労働局に相談して、自分でできることはないか確認したい。

労働局対応

労推法では、事業主が講ずべき措置として、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を行い、職場におけるパワーハラスメント事案への迅速かつ適切な対応が義務付けられていることを説明した。自主的解決が難しい場合は労働局の紛争解決援助制度が利用できることも説明した。

相談者は、社内に相談窓口が書かれたポスターがあることから、まずは社内に設置している相談窓口相談し、解決が図られなければ再度労働局に相談する意向を示した。

後日、相談者から、相談窓口相談した結果、事業主自らが直接対応してくれることとなり、先輩社員から謝罪があり、別のチームで働くことになったと連絡があった。

千葉労働局における紛争解決援助事例

労働局長による育児・介護ハラスメント「紛争解決援助」の事例

事案の概要

外国人労働者。配偶者が妊娠したことを製造課長に報告し、育児休業を取得して一時帰国したいと伝えたところ、「以前、別の外国人が育休を取り非常に迷惑した。うちは中小企業だから育休を取らせる余裕はない。どうせ帰ってこないのならば辞めてくれないか。」と言われ、翌日、退職に係る書類が手渡された。

申立人は、製造課長の発言に納得がいけないことから、相談窓口担当者である総務部長に相談したが、何ら対応がなかったことから、労働局長による紛争解決援助を申し立てた。

援助の結果

被申立人に対して、育児・介護休業等に関するハラスメント及び防止措置について説明し、事実関係を迅速かつ適切に把握し、事実確認ができた場合は措置を適切に行うように助言した。

後日、事実確認を行った結果、製造課長の発言についてはハラスメントに該当すると判断し、就業規則に基づき処分したとの回答を得るとともに、申出どおりの育児休業が認められることとなった。

調停会議によるセクシュアルハラスメントの「調停」の事例

事案の概要

友人の紹介で入社してすぐ、社長から身体を触られるなどのセクハラを受けた。また、社長と二人のときに、「俺の愛人になれ。嫌なら辞めてもいいぞ。」など言われ、胸や尻に触られるなどのセクハラを受けた。

経済的な事情から我慢して働いていたが、社長のセクハラはだんだんとエスカレートしていき、その結果、出勤前に動悸がしたり、不眠の症状が出てきたことから、心療内科を受診したところ、退職することとなった。

復職できる見込みもなく、退職せざるを得ない状況のため、精神的・経済的損害に対する解決金として 50 万円の支払いを求めたい。

調停の結果

被申請人は、発言等についてセクハラの意図はなく、申請人の生活費援助を目的とした発言であった旨述べたが、本件については早期に解決したいため、20 万円を限度に支払うと示した。

調停委員が被申請人に対し、セクシュアルハラスメントにかかる認識の甘さと、法に定めるセクシュアルハラスメント防止措置を講じていなかったことを指摘し、両当事者に歩み寄りを求めた結果、解決金 30 万円を支払うことで合意が成立した。