



愛媛労働局発表
令和3年11月30日

【担当】

愛媛労働局雇用環境・均等室
室長 平井 千恵子
室長補佐 水田 雅彦
(電話) 089 (935) 5222

報道関係者 各位

「職場のハラスメント撲滅月間」の実施について

～ ハラスメント対応特別相談窓口の開設～

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社会の実現に向けて、広く社会一般の関心と理解を深めるための取組を実施しています。

愛媛労働局(局長 瀧原章夫)では、その一環として、労働基準監督署やハローワークを通じて周知・啓発を行うとともに、昨年度に引き続き「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します。

特別相談窓口では、職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談はもとより、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)、就職活動中の学生へのセクシャルハラスメント、新型コロナウイルスに関連した職場のいじめ・嫌がらせ等に関する相談にも対応します。

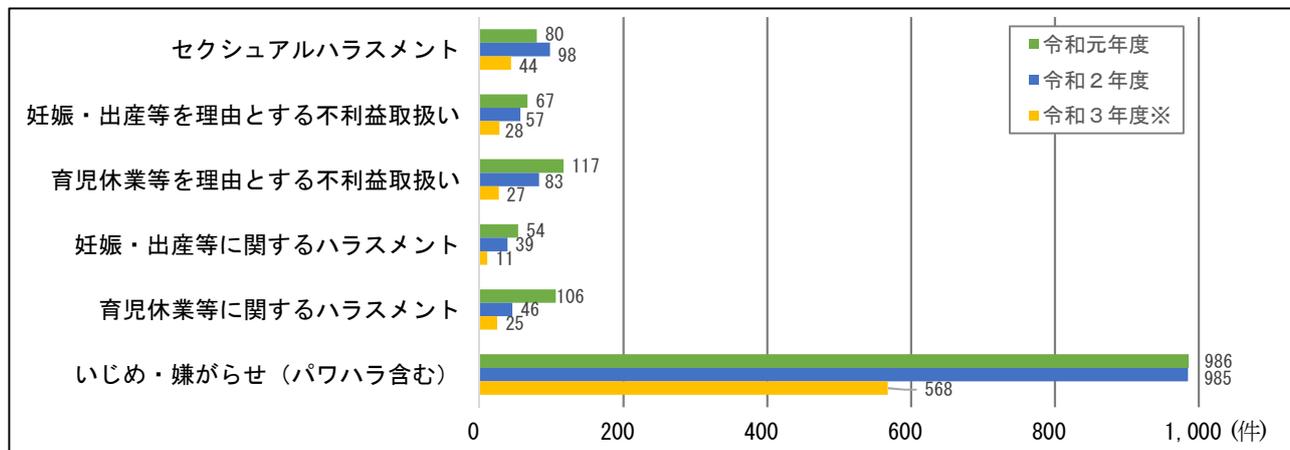
愛媛労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

1. 開設期間 令和3年12月1日(水)～令和4年3月31日(木)
2. 受付時間 9:00～17:00(土日祝日、年末年始を除く平日)
3. 開設場所 雇用環境・均等室(松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階)
4. 電話番号
 - ・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
⇒ 089-935-5222
 - ・パワーハラスメント、その他のハラスメント
⇒ 089-935-5208 (総合労働相談コーナー)

※ 詳細は、別添資料「ハラスメント対応特別相談窓口を開設します」をご覧ください。

ハラスメント相談状況について（令和元年度～令和3年度）

1. 相談件数



※令和3年度は上半期分（令和3年4月～令和3年9月分）

2. ハラスメント相談事例

(1) セクシュアルハラスメント

同僚から執拗に食事に誘われ困っている。上司に相談したが、聞き入れてもらえなかった。どのように対応すればよいか。

(2) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

事業主に妊娠を報告したところ、正社員からパートになるよう言われた。正社員として働きたいと考えているが、事業主の対応に問題はないのか。

(3) パワーハラスメント

他の労働者がいるところで上司から大声で叱責されることが続いたため、体調不良となり退職に至った。退職を余儀なくされたことによる経済的・精神的苦痛に対して金銭的補償を求めたい。

(参考)

職場におけるセクシュアルハラスメント等については平成11年4月から、職場における妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い及びハラスメントについては平成29年1月から、職場におけるパワーハラスメント等については令和2年6月1日から(※)、それぞれ事業主に防止措置を講じることが義務付けられています。

※ 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3月31日までは努力義務、令和4年4月1日から義務化されます。

愛媛労働局では、雇用環境・均等室に

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、就職活動中の学生等も、**ご相談ください！**

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セク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。

育児のための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。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

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。

セクハラや妊娠・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は、会社としてなにをする必要があるんだろう。パワハラも対策に含めた方がよいのだろうか？

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、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

職場において行われる、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられる等、労働者の就業環境を害される行為をいいます。

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 及び 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・出産したこと、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、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「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

- ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

相談して
ください！

愛媛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、職場でのパワーハラスメントについてご相談いただけます。また、カスタマーハラスメントや新型コロナウイルス感染症に関連した職場におけるいじめ・嫌がらせに関する相談等も可能です。

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、就職活動中の学生等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、労働局ではなにをするのですか？

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。

愛媛労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 9時00分～17時00分（土日祝日、年末年始を除く平日）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 089-935-5222（セクハラ、マタハラ関係）
089-935-5208（パワハラ、その他）

住所 愛媛県松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階



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！

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類型、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。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・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、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 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 事実関係の確認後、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、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談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 ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、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は、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

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・お問い合わせ

愛媛労働局雇用環境・均等室

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

電話番号 089-935-5222 (総合労働相談窓口) 089-935-5208



社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 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

- 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

