



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省
岐阜労働局

Gifu Labour Bureau

Press Release

厚生労働省 岐阜労働局発表
令和3年11月29日（月）

岐阜労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 平林 健生
雇用環境・均等室長補佐 永田 陽一
電話 058-245-1550 FAX 058-245-7055

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

ー令和4年4月1日から中小企業についても
職場のパワーハラスメント防止措置が義務化されますー

労働施策総合推進法が令和元年6月5日に改正され、令和4年4月1日からはパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置の義務が中小企業にも適用となります。（別添①参照）

厚生労働省では中小企業への適用拡大の周知と併せて、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けた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」と定めハラスメントのない職場づくりを推進するための事業を全国的に実施することとしています。

岐阜労働局（局長 大地 直美）は、今後1～3の事業を実施し、4について公表します。

- 1 岐阜労働局に「ハラスメント特別相談窓口」を下記のとおり開設。労働者、事業主からの相談にお応えします。
 - 相談窓口 岐阜労働局 雇用環境・均等室
〒500-8723 岐阜市金竜町5-13岐阜合同庁舎4階
電話 058-245-1550
 - 設置期間 令和3年12月1日～令和4年3月31日
 - 相談受付時間 平日の9時～16時30分（12時～13時を除く）
 - 相談方法 来室または電話
- 2 来年2月に県内5か所でハラスメント対策等についての説明会を開催。
- 3 令和3年12月、シティエフエムぎふにおいて、「ハラスメント悩み相談室」（厚生労働省委託事業）（別添②参照）のインフォーマーシャルを実施。
- 4 岐阜労働局でのハラスメントに関する相談状況の公表（別添③参照）。

岐阜労働局ホームページに、「職場におけるハラスメント対策」（動画）を掲載公開中。

<https://www.youtube.com/watch?v=LbOWkC1Q1rU>

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

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

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。

- 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。

職場におけるハラスメント防止のために

あかるい職場応援団 HP



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](#) [検索](#)

LEC 東京リーガルマインド

職場におけるハラスメントのことで
お悩みの方、お困りの方、
ハラスメント悩み相談室へご相談ください！

例えば、このようなことで
お困りではありませんか？



- 仕事中に性的発言を度々する上司に困っている
- 先輩が食事やデートの執拗な誘いをやめてくれない
- 上司に妊娠を報告したら、代替りの人を雇うので辞めてもらうしかないと言われた
- 育児休業について上司に相談したら昇給はないと思えと言われた
- 同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けた
- 自分ひとりだけ部署の食事会に誘われない



相談無料

匿名可

プライバシー
厳守

専門家が電話・メールから相談を受け付けます

ハラスメント悩み相談室

こんな情報も提供しています

- 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・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントとは？
- 必要があれば関係機関をご案内 など



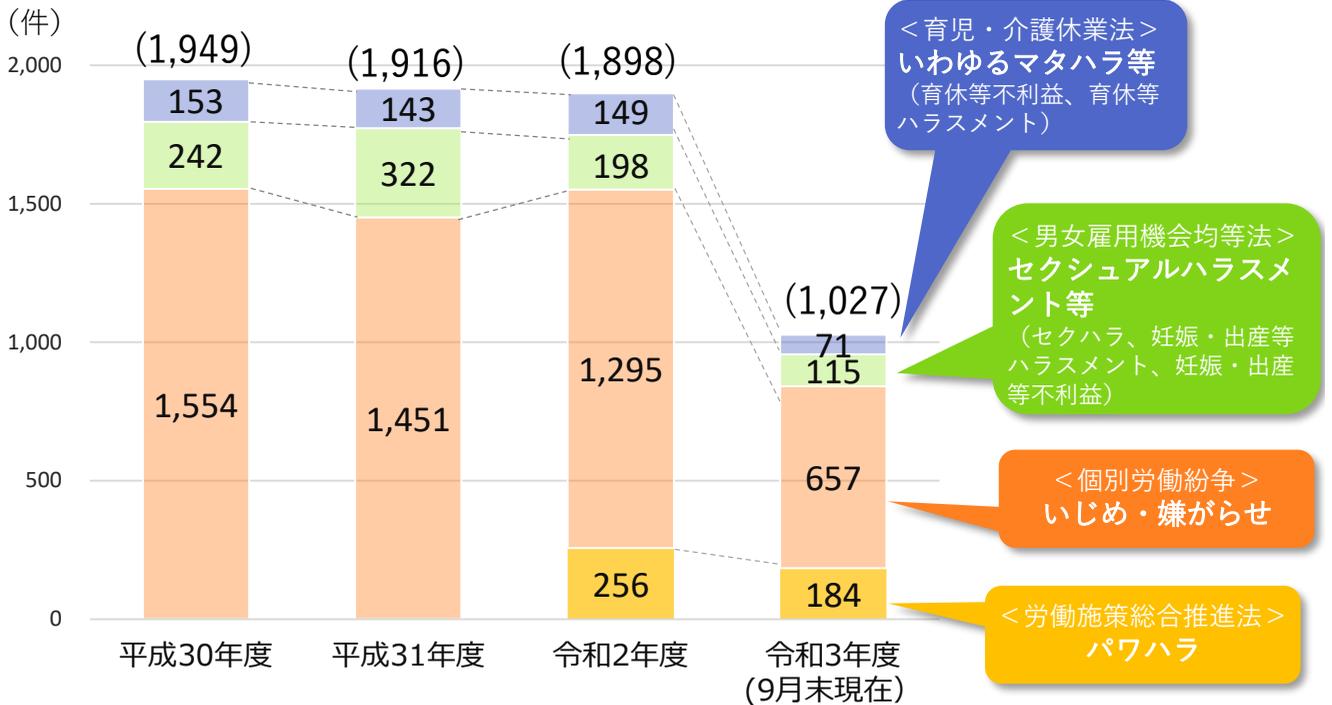
ハラスメントに関する相談の状況

1 令和2年度「ハラスメント特別相談窓口」における相談件数

令和2年12月～令和3年1月に設置した「ハラスメント特別相談窓口」の相談件数は、合計**284件**（いじめ・いやがらせ 207件、セクシュアルハラスメント等 25件、いわゆるマタハラ等 21件、パワーハラスメント等31件）。

2 ハラスメントに関する相談件数の推移

（平成30年度～令和3年度 ※9月末現在）



3 ハラスメントに係る個別労働紛争解決援助等受案件数の推移

（平成30年度～令和3年度 ※9月末現在）

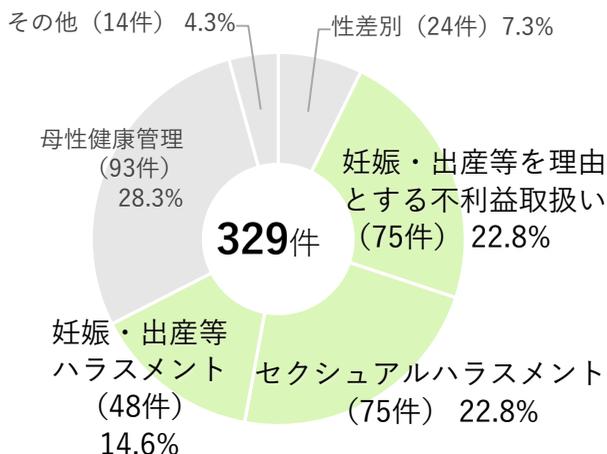
(件)

		平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度 (9月末)
<個別労働紛争> いじめ・嫌がらせ	助言・指導 ※()内は解決件数	20 (8)	21 (20)	16(11)	13 (4)
	あっせん ※()内は合意件数	26 (14)	20 (6)	24(9)	11 (3)
<男女雇用機会均等法> セクハラ、妊娠・出産等ハラスメント、妊娠・出産等不利益	紛争解決援助 ※()内は解決件数	7 (4)	16 (10)	3 (1)	5(1)
	調停 ※()内は調停案受託件数	1 (1)	0	0	1(0)
<育児・介護休業法> 育休等不利益、育休等ハラスメント	紛争解決援助 ※()内は解決件数	3 (2)	0	1(1)	4(2)
	調停 ※()内は調停案受託件数	0	0	0	0

4 令和2年度 ハラスメントに関する相談受案件数（労働者、事業主、その他の計）

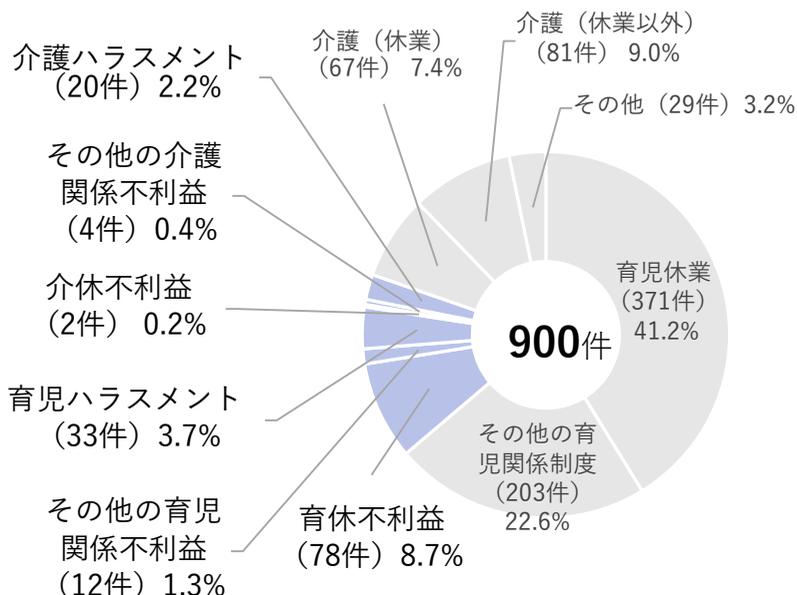
① セクシュアルハラスメント等（男女雇用機会均等法）

相談の総件数	329件
ハラスメント関係の相談	198件 (60.2%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	75件
セクシュアルハラスメント	75件
妊娠・出産等ハラスメント	48件



② いわゆるマタハラ（育児・介護休業法関係）

相談の総件数	900件
ハラスメント関係の相談	149件 (16.6%)
育休不利益	78件
その他の育児関係不利益	12件
育児休業等ハラスメント	33件
介休不利益	2件
その他の介護関係不利益	4件
介護休業等ハラスメント	20件



③ いじめ・嫌がらせ（個別労働紛争関係）

相談の総件数	5,208件
ハラスメント関係の相談	1,295件 (24.9%)

