

報道関係者各位

令和7年11月27日（木）

【照会先】

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 永田 陽一

室長補佐（指導） 辻 健夫

電話 058-245-1550

職場のハラスメントに関する相談は引き続き増加

「令和6年度 職場におけるハラスメントに関する相談の状況」

～12月18日（木）に「カスハラ対策 実践セミナー」を開催します～

岐阜労働局（局長 原田 浩一）は、岐阜労働局管内における令和6年度の「職場におけるハラスメントに関する相談の状況」を「別紙1」のとおりとりまとめましたので公表します。

職場におけるハラスメントについては、令和7年6月に公布された改正労働施策総合推進法等に基づき「カスタマーハラスメント」及び「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」についても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（施行日は公布後1年6か月以内の政令で定める日）。

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・啓発活動を実施します（「別紙2」参照）。

岐阜労働局においても12月18日に「義務化対応！ 現場で役立つカスハラ対策 実践セミナー」を開催します（「別紙3」参照）。

1 令和6年度の職場におけるハラスメントに関する相談件数（「別紙1」）

- ・ハラスメントに関する相談件数は2,625件と前年度よりも66件増加（2.6%増）。
- ・パワーハラスメントに関する相談の増加が顕著（前年度比333件増（31.0%増））。

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント等 （男女雇用機会均等法）	育児・介護休業等に関するハラスメント等 （育児・介護休業法）	パワーハラスメント （労働施策総合推進法）	いじめ・嫌がらせ （個別労働紛争解決促進法）	計
214 件 （前年度 226 件）	120 件 （前年度 134 件）	1,406 件 （前年度 1,073 件）	885 件 （前年度 1,126 件）	2,625 件 （前年度 2,559 件）

岐阜労働局 雇用環境・均等室及び県内8か所の総合労働相談コーナーで対応した労働相談件数。

2 岐阜労働局主催セミナー（「別紙3」）

令和7年度 新はつらつ職場づくり推進事業「義務化対応！ 現場で役立つカスハラ対策 実践セミナー」

○日時 令和7年12月18日（木）13:15～15:45

○場所 岐阜県図書館 1階 多目的ホール（岐阜市宇佐南4-2-1）

○講演 「不当要求に立ち向かうための心得」（（公財）岐阜県暴力追放推進センター 専務理事 森 泉 氏）

職場におけるハラスメント

(厚生労働省「職場のハラスメント 対策リーフレット」令和6年11月)

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、①～③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

※客観的に見て、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

パワーハラスメントは大きく分けて6つの類型があります

身体的な攻撃 暴行・傷害  (例) <ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う ● 相手に物を投げつける 	精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言  (例) <ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う ● 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す 	人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視  (例) <ul style="list-style-type: none"> ● 一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
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  (例) <ul style="list-style-type: none"> ● 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる 	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  (例) <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 	個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること  (例) <ul style="list-style-type: none"> ● 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

セクシュアルハラスメント

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行為です。

2つの類型があります

対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

(例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。

環境型

労働者の就業環境が害される

(例) 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛を感じて就業意欲が低下。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。

2つの類型があります

制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

(例) 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。

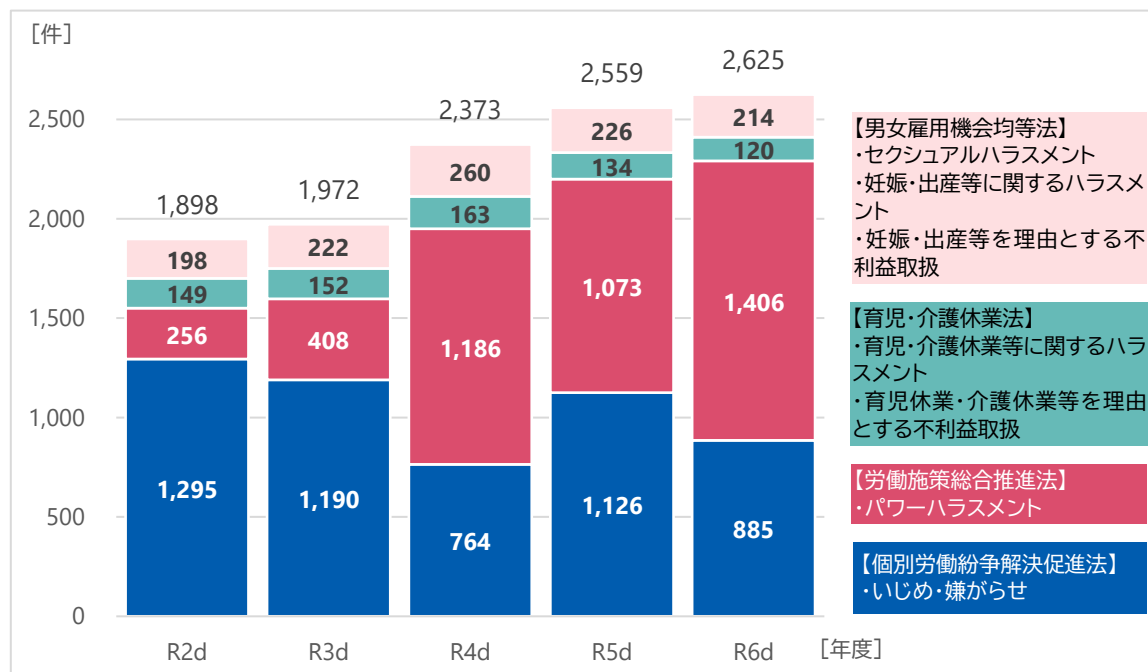
相談窓口

名称	電話番号	所在地
岐阜労働局 雇用環境・均等室	058-245-1550	岐阜市金竜町 5-13 岐阜合同庁舎 4 階
岐阜労働局 総合労働相談コーナー	058-245-8124	岐阜市金竜町 5-13 岐阜合同庁舎 4 階 (岐阜労働局 雇用環境・均等室)
岐阜総合労働相談コーナー	058-207-0068	岐阜市五坪 1-9-1 岐阜労働総合庁舎 3 階 (岐阜労働基準監督署)
大垣総合労働相談コーナー	0584-80-5078	大垣市藤江町 1-1-1 (大垣労働基準監督署)
高山総合労働相談コーナー	0577-32-1180	高山市花岡町 3-6-6 (高山労働基準監督署)
多治見総合労働相談コーナー	0572-88-8001	多治見市音羽町 5-39-1 多治見労働総合庁舎 3 階 (多治見労働基準監督署)
関総合労働相談コーナー	0575-22-3251	関市西本郷通 3-1-15 (関労働基準監督署)
恵那総合労働相談コーナー	0573-26-2175	恵那市長島町正家 1-3-12 恵那合同庁舎 2 階 (恵那労働基準監督署)
岐阜八幡総合労働相談コーナー	0575-65-2101	郡上市八幡町有坂 1209-2 郡上八幡地方合同庁舎 3 階 (岐阜八幡労働基準監督署)

職場におけるハラスメントに関する相談の状況

岐阜労働局 雇用環境・均等室

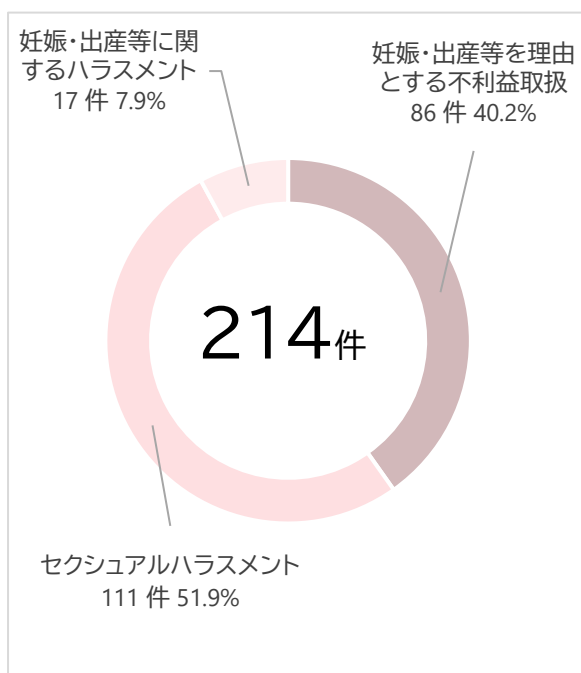
1 ハラスメントに関する相談件数（令和2年度～令和6年度）



令和2年6月に労働施策総合推進法が施行（令和4年4月全面施行）され、企業の職場におけるパワーハラスメントに関する紛争は同法に基づき対応することとなったことから、いじめ・嫌がらせに関する個別労働紛争に基づく対応とパワーハラスメントに関する労働施策総合推進法に基づく対応は令和2年度以降別計上としている。

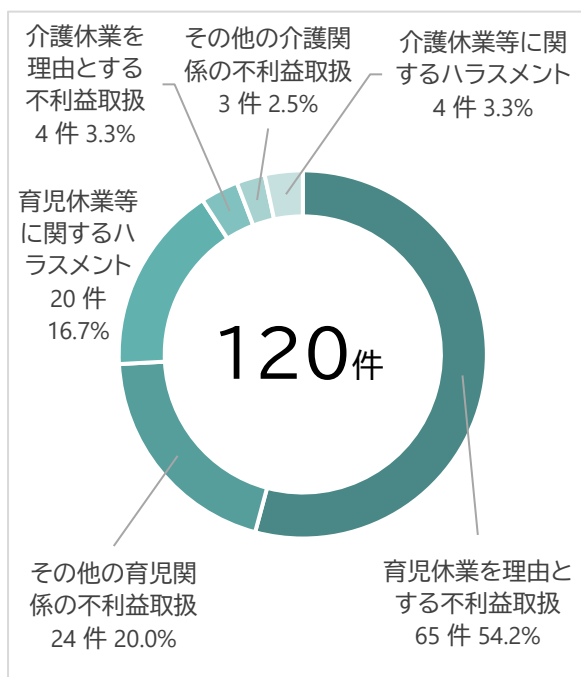
2 ハラスメントに関する相談の内訳（令和6年度）

(1) 男女雇用機会均等法関係のハラスメントに関する相談の内訳



ハラスメント関係の相談 (男女雇用機会均等法関係)	
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱	86件
セクシュアルハラスメント	111件
妊娠・出産等に関するハラスメント	17件

(2) 育児・介護休業法関係のハラスメントに関する相談の内訳



ハラスメント関係の相談 （育児・介護休業法関係）		120 件
育児関係	育児休業を理由とする不利益取扱	65 件
	その他の育児関係の不利益取扱	24 件
	育児休業等に関するハラスメント	20 件
介護関係	介護休業を理由とする不利益取扱	4 件
	その他の介護関係の不利益取扱	3 件
	介護休業等に関するハラスメント	4 件

3 ハラスメントに関する紛争解決援助制度等の受案件数（令和2年度～令和6年度）

[件]

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男女雇用機会均等法 ・セクシュアルハラスメント ・妊娠・出産等に関するハラスメント ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱	紛争解決援助	3	6	5	1	5
	調停	0	1	0	1	2
育児・介護休業法 ・育児・介護休業等に関するハラスメント ・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱	紛争解決援助	1	3	1	1	3
	調停	0	0	0	0	0
労働施策総合推進法 ・パワーハラスメント	紛争解決援助	0	3	9	3	12
	調停	0	2	0	1	7
個別労働紛争解決促進法 ・いじめ・嫌がらせ	助言・指導	16	12	4	8	6
	あっせん	24	18	7	17	5

※1 紛争解決援助 岐阜労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。

※2 調停 紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（岐阜労働局に設置されている紛争調整委員会の調停委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家））が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度。

※3 助言・指導 民事上の個別労働紛争について、岐阜労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭または文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示す制度。

※4 あっせん 岐阜労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

令和6年度のハラスメントの紛争解決援助等事例

事例1	セクハラ・パワハラに関する調停
事案の概要	<p>申請人は、被申請人である事業主からセクシュアルハラスメント行為、及び同僚からパワーハラスメント行為によって就業環境を害されたうえ、同事業主から解雇を言い渡された。</p> <p><u>ハラスメント行為等による精神的苦痛に対する慰謝料及び経済的損害が発生したとして賠償金の支払を被申請人に対して求めるもの。</u></p>
調停の結果	<ul style="list-style-type: none">● 調停委員が申請者及び事業主から事情や意見を聴き、検討した結果、<ul style="list-style-type: none">・被申請人は申請人に<u>解決金を支払う</u>・被申請人及び事業場の従業員への接触禁止・紛争の内容や解決方法についての口外禁止等を内容とする調停案を示した。● 関係当事者双方が<u>調停案を受入れて合意した。</u>
事例2	有期雇用労働者の育児休業に関する紛争解決援助
事案の概要	<p>申立人（有期雇用労働者）が、育児休業の取得希望を会社に伝えたところ、「あなたは育児休業取得できない人だから」との説明のみで育児休業取得ができない。</p> <p>育児休業を取得したい。</p>
援助の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 事業主から事情を聴取したところ、労使協定に入社1年未満の社員を除外する旨の協定があることにより育児休業の取得を拒んだとのことであったことから、産後休業中に入社1年を経過する場合、育児休業取得は可能である旨説明し、申立人に入社1年を経過すれば育児休業取得が可能であること、手続きの仕方を説明するよう助言。● 助言の結果、申請人は会社に育児休業の申出を行い、<u>育児休業を取得できるようになった。</u>

事例 3	パワハラに関する紛争解決援助
事案の概要	<p>申立人は立場が上の人事担当から高圧的な態度や嫌がらせ、他の社員からの切り離しなどのパワハラを受けてきた。</p> <p>会社に対してパワハラを訴えたが、会社は何も対応してくれない。</p> <p><u>会社に対してパワハラについての調査を求めたい。調査結果についても会社から説明を求めたい。</u></p>
援助の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に労推法の事業主のパワハラ防止措置義務について説明。当該パワハラについて事実確認をし、申立人に対し十分な説明、再発防止措置の実施をするよう助言を行った。 ● <u>申立人が希望されたパワハラに関する事実確認、申立人への説明が行われた</u>ことを確認した。事業主は今後のパワハラ防止措置として、パワハラの対策室を設置し、労働者の相談に乗るようにすることとなった。

事例 4	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（短時間労働者）は、同僚からの嫌味や能力否定的な言動により心身に不調をきたした。人事労務担当者に対して職場環境の改善を求めたが、逆に状況が悪化し、退職に追い込まれてしまった。</p> <p>申請人は、<u>事業主が職場環境を配慮する義務を怠ったとして、経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求め</u>、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんの結果	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は申請人が主張するいじめ・嫌がらせの事実を否認し、申請人に賠償をする道理がないことを主張した。 ● これを受けて、あっせん委員が、粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金を支払う</u>ことで合意した。

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



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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



岐阜労働局雇用環境・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



新はつらつ職場づくり推進事業

義務化対応！

無料
定員200名現場で役立つ
カスハラ対策 実践セミナー

すべての企業でカスタマーハラスメント対策が義務化されました。

労働施策総合推進法の改正に対応しつつ、現場で役立つ実践的なカスハラ対策を習得したい方にお勧めです。

第1部 「法改正の概要とカスハラ対策の取組内容」

講師 岐阜労働局 雇用環境・均等室 職員

第2部 「不当要求に立ち向かうための心得」

講師 (公財)岐阜県暴力追放推進センター 専務理事 森 泉 氏

- ・岐阜県警察で長年、主に刑事部門で多くのトラブル対応を経験
- ・岐阜市役所では、不当要求への対応、排除に取り組み、実務経験豊富
- ・現場で使える実践的ノウハウをわかりやすく解説

令和7年

日時

12月18日(木)
13:15~15:45

会場

岐阜県図書館 1階 多目的ホール(岐阜市宇佐4-2-1)

申込

労働局(労働基準関係)・労働基準監督署説明会等受付サイトからお申し込みください。

申込締切:令和7年12月7日(日) 定員になり次第、締め切ります。

くわしくは、裏面をご覧ください。

主催:岐阜労働局・公益社団法人岐阜県労働基準協会連合会