



兵庫労働局発表
令和3年11月29日（月）

担
当

兵庫労働局 雇用環境・均等部指導課
課長 原 俊司
課長補佐 内田 雅英
電話 078-367-0820

職場のハラスメントの撲滅に向けて —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、集中的な周知啓発活動を行うこととしています（資料1）。

兵庫労働局（局長 鈴木一光）では、以下のとおり「ハラスメント対応特別相談窓口」を年度末まで開設し、ハラスメント被害等を受けた労働者からの相談に丁寧に対応し、紛争解決援助制度等を活用した迅速な紛争解決を図ります。

また、来年4月1日には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」が中小企業にも義務付けられることから、事業主等に対して法の周知を図るため、以下のとおり説明会を開催し、働く人ひとりひとりが安心して能力発揮できる職場環境整備の実現に取り組みます。

<兵庫労働局の月間の取組事項>

1 ハラスメント対応特別相談窓口の開設（資料2）

期 間 令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）
相談窓口 兵庫労働局雇用環境・均等部指導課
神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
受付時間 9:00～17:00 ※平日

2 改正育児・介護休業法等解説セミナーの開催（資料3）

～育児・介護休業法・女性活躍推進法・労働施策総合推進法～
対 象 兵庫県内の事業主・労働者・使用者団体等各種団体
手 法 YouTube（兵庫労働局雇用環境・均等部公式チャンネルによる
期間限定配信）
配信期間 令和3年12月13日～令和4年3月31日

3 地方自治体・労使団体と連携した集中的な周知・啓発

<参考資料>

- 1 12月は職場のハラスメント撲滅月間です
- 2 ハラスメント対応特別相談窓口にご相談ください！
- 3 改正育児・介護休業法等解説セミナー～育児・介護休業法・女性活躍推進法・労働施策総合推進法～
- 4 中小企業の事業主の皆さま 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！
- 5 ハラスメントの相談状況（令和2年度）
- 6 パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関する不利益取扱いについての紛争解決援助事例

2022年4月から
パワハラ防止措置が
全企業に義務化されます。

12月は
職場のハラスメント
撲滅月間です

みんな

NO

ハラスメント



あかるい職場応援団

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

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。

NOハラスメント



～12月はハラスメント撲滅月間です～

ハラスメントでお困りの

労働者

企業担当者

就職活動中の学生

インターンシップ中の方

求職者

の皆さん

ハラスメント対応特別相談窓口にご相談ください！

開設期間：令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）

インターンに来ているけど、担当者から**暴言**を繰り返される…



毎日、みんなの前で叱られて辛い…



セクハラについて会社の担当者に相談したら「**当事者同士で解決しろ**」と言われた



パワーハラ被害を受けていると相談があったが、会社としてどのように**対応すべきか？**



妊娠を報告したら、妊婦がいると周りが気を遣うから**迷惑だ**と言われた



こんなお悩みはありませんか？

採用担当者からスマホに毎日のように**個人的な誘い**の連絡が入る…



OB訪問をしたらしつこく食事や飲み誘われ、**交際を迫られた！**

職場のパワーハラ、セクハラ、いわゆるマタハラの相談のほか、就職活動中の学生等からのハラスメント相談、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に関する相談、新型コロナウイルスに関連した職場におけるいじめ・嫌がらせに関する相談にも対応します。

兵庫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

※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 **078-367-0820**

場 所 神戸市中央区東川崎町1-1-3(クリスタルタワー15階)

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課



【労働者等からのパワーハラ相談は、総合労働相談コーナーでお受けしています】

電話番号 078-367-0850（指導課内）または最寄りの労働基準監督署の総合労働相談コーナー（裏面）へ

令和4年4月1日から職場におけるパワーハラスメント防止措置が、 全ての企業の義務となります！

中小企業におかれては、令和4年3月31日までは努力義務ですが、早めの対応をお願いします。
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については、すべての
企業に既に義務付けられています。

◆ パワーハラスメントとは

- 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。

◆ セクシュアルハラスメントとは

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、労働者の意
に反する性的な言動

◆ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは

労働者が妊娠・出産したこと、育児休業等の制度の申出や利用したことに対して、その上司や同
僚が行う就業環境を害する嫌がらせ

★労働基準監督署 総合労働相談コーナー電話番号一覧★

当該コーナーの開設時間は、平日9時00分～17時00分です。

監督署名	電話番号	事業場の所在地
神戸東	078-389-5345	神戸市のうち灘区・中央区
神戸西	078-570-0085	神戸市のうち兵庫区・長田区・須磨区・垂水区・北区・西区
尼崎	06-7670-4926	尼崎市
姫路	079-256-5793	姫路市・宍粟市・たつの市・神崎郡・揖保郡
伊丹	072-772-6224	伊丹市・川西市・三田市・丹波篠山市・川辺郡
西宮	0798-26-3733	西宮市・芦屋市・宝塚市・神戸市のうち東灘区
加古川	079-458-8467	明石市・加古川市・三木市・高砂市・小野市・加古郡
西脇	0795-22-3366	西脇市・加西市・丹波市・加東市・多可郡
但馬	0796-22-5145	豊岡市・養父市・朝来市・美方郡
相生	0791-22-1020	相生市・赤穂市・佐用郡・赤穂郡
淡路	0799-22-2591	洲本市・淡路市・南あわじ市

改正育児・介護休業法等解説セミナー

～育児・介護休業法・女性活躍推進法・労働施策総合推進法～

令和4年4月1日から「改正育児・介護休業法」が段階的に施行されます。
 また、女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定等の義務が101人以上の企業に拡大されます。
 さらに、労働施策総合推進法のパワーハラスメント防止対策が中小企業にも義務付けられます。
 兵庫労働局では、改正法に沿った職場環境改善にお取り組みいただくため、セミナーを開催します。本セミナーは、**新型コロナウイルス感染拡大防止のため、兵庫労働局雇用環境・均等部Youtube公式チャンネルにおける動画配信（令和3年12月13日配信開始）**により行います。ぜひご視聴ください。

- <主催> 兵庫労働局
- <対象> 兵庫県内の企業、各種団体および労働者
- <内容> (1) 改正育児・介護休業法（50分）
 (2) パワーハラスメント対策の義務化（25分）
 (3) 改正女性活躍推進法（25分）
- <参加費> 無料

動画配信の視聴方法

事前申込み不要！

12月13日に、
 トップページ
 「イベント情報」にも
 掲載します！

配信期間：令和3年12月13日～令和4年3月31日

URL、説明資料等掲載場所：**兵庫労働局ホームページ**

トップページ>男女均等、育児・介護等>育児・介護休業法関係
 >改正育児・介護休業法特設ページ

※ 同ページに省令等の改正育児・介護休業法関係資料へのリンクも掲載します。

改正法個別相談窓口

兵庫労働局では、来局や電話による相談を随時受け付けております。



《お問い合わせ先》

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

神戸市中央区東川崎町1-1-3
 神戸クリスタルタワー15階
 電話番号：078-367-0820

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

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



兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 TEL 078-367-0820 FAX 078-367-3854

(労働者等からのパワーハラスメント相談は、総合労働相談コーナーでお受けしています)

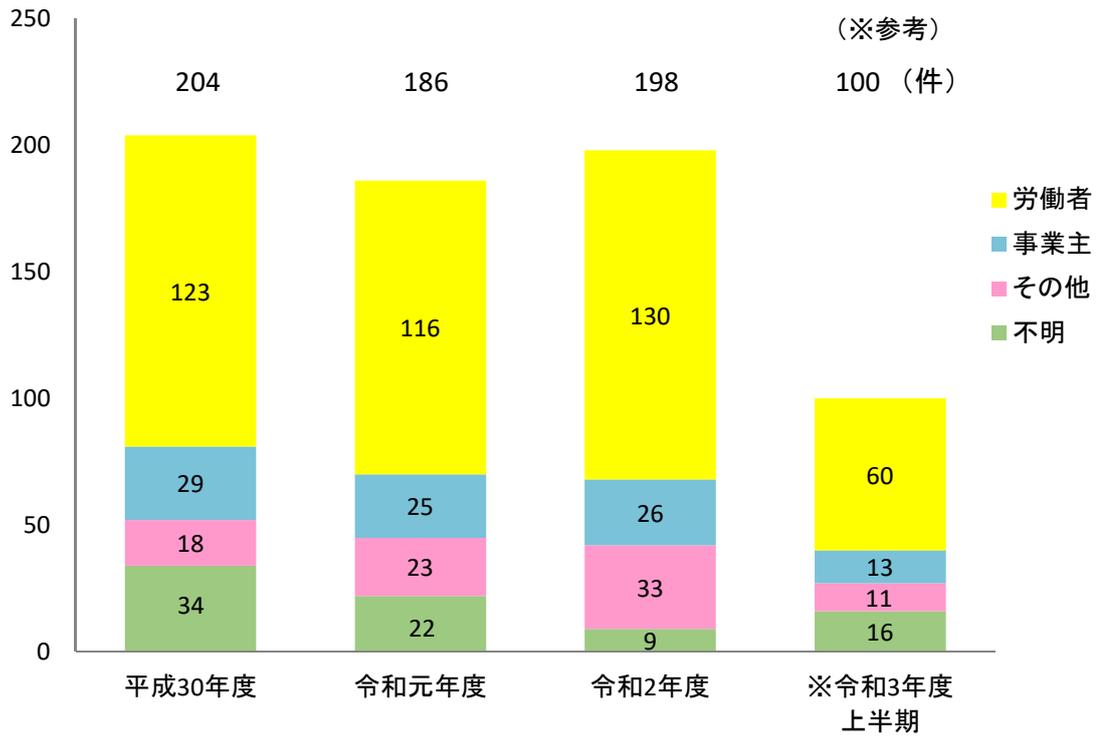
TEL 078-367-0850 (指導課内) または最寄りの労働基準監督署の総合労働相談コーナーへ

ハラスメントの相談状況(令和2年度)

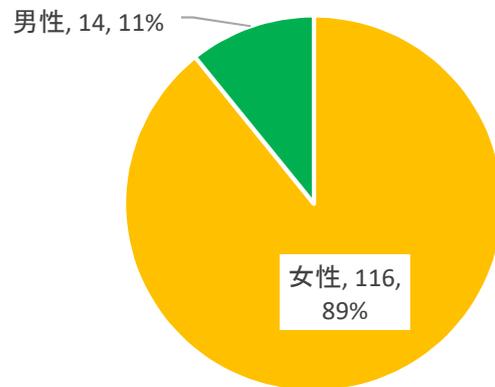
資料5

兵庫労働局 雇用環境・均等部

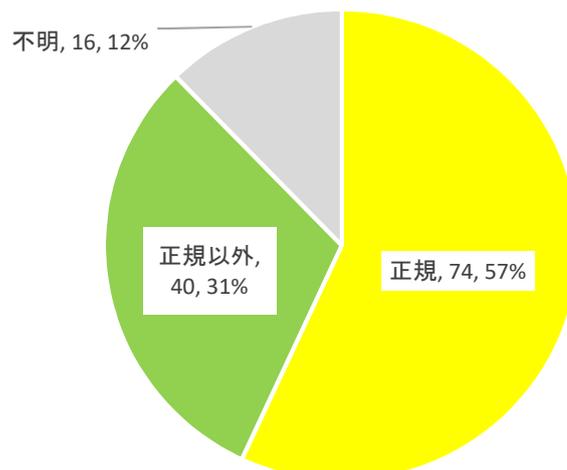
1 セクシュアルハラスメント (1)相談件数の推移



(2)労働者の性別の内訳 (令和2年度)

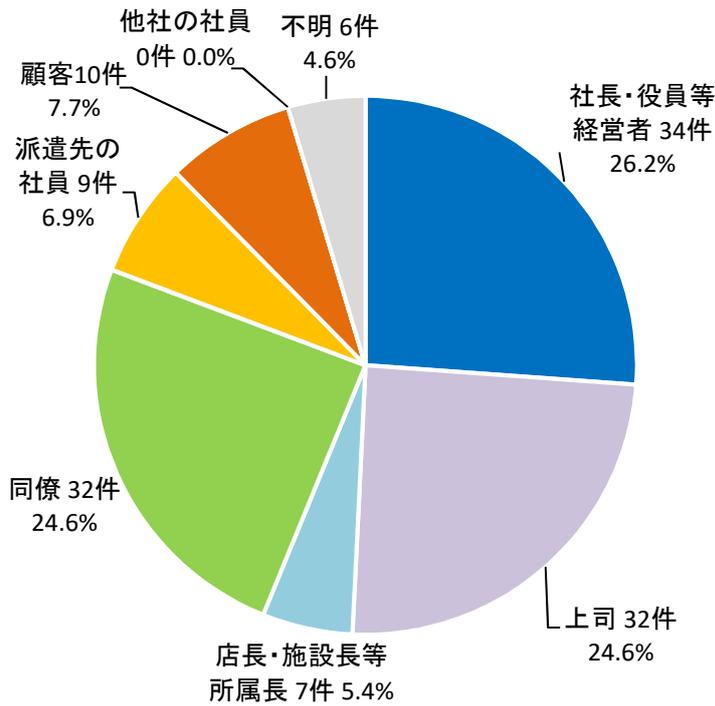


(3)労働者の雇用形態の内訳 (令和2年度)

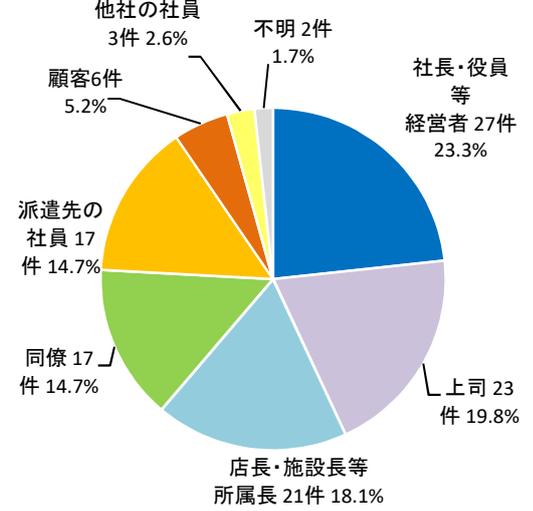


(4)労働者の相談内容の内訳（令和2年度）

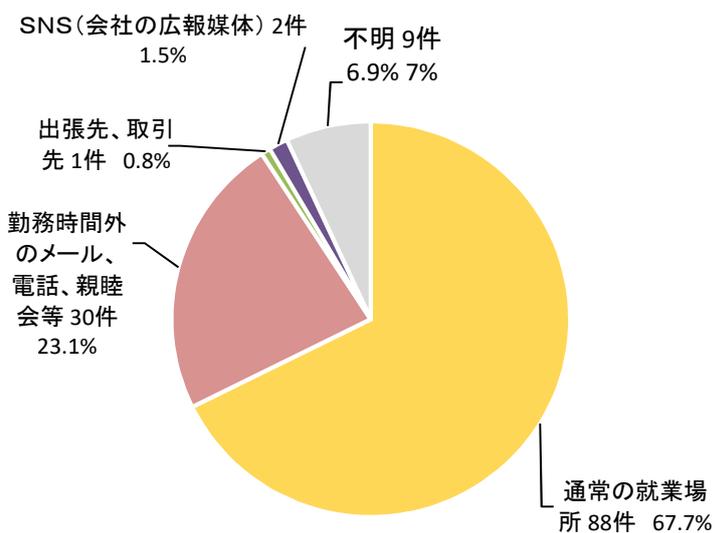
①行為者の属性



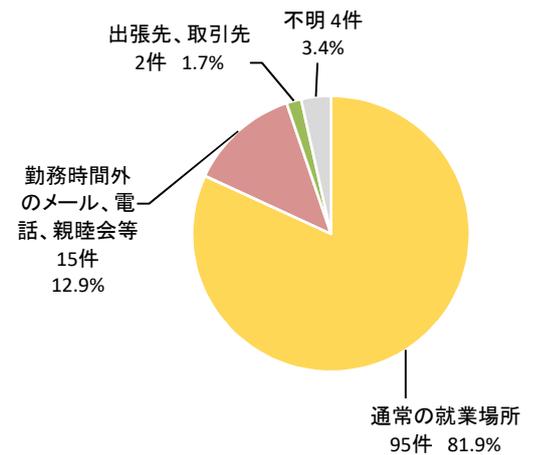
(参考)令和元年度



②発生場所等

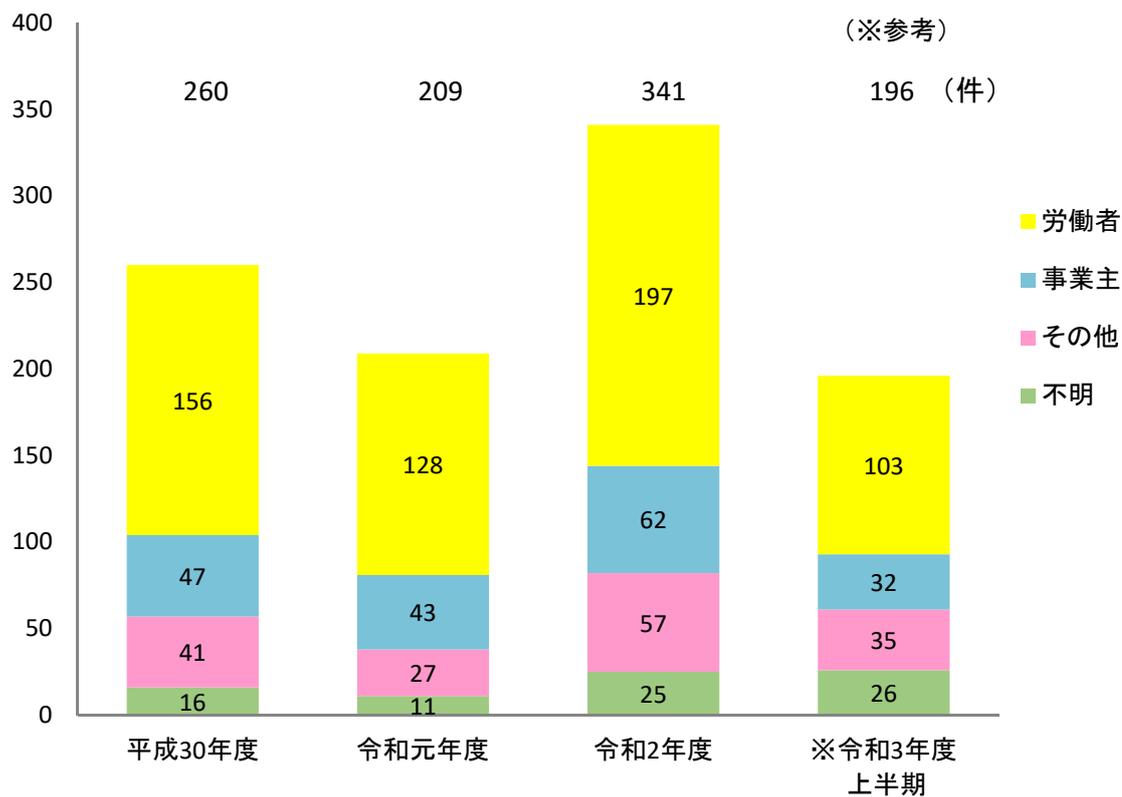


(参考)令和元年度



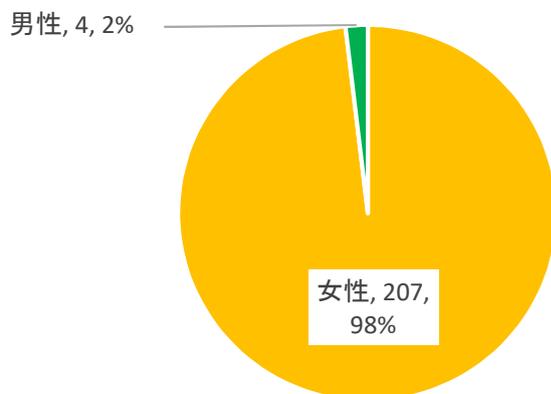
2 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い

(1) 相談件数の推移



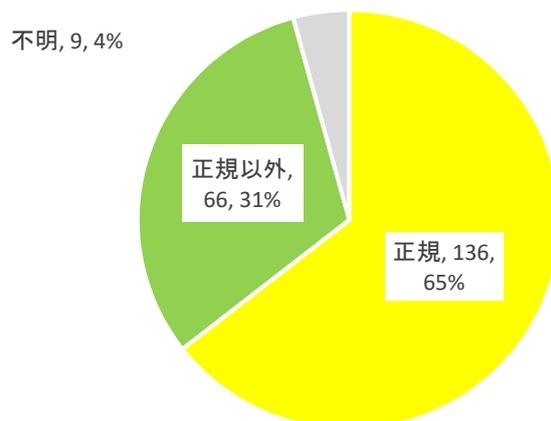
(2) 労働者の性別の内訳 (令和2年度)

※事項別積み上げ件数であるため(1)の相談件数と一致しない



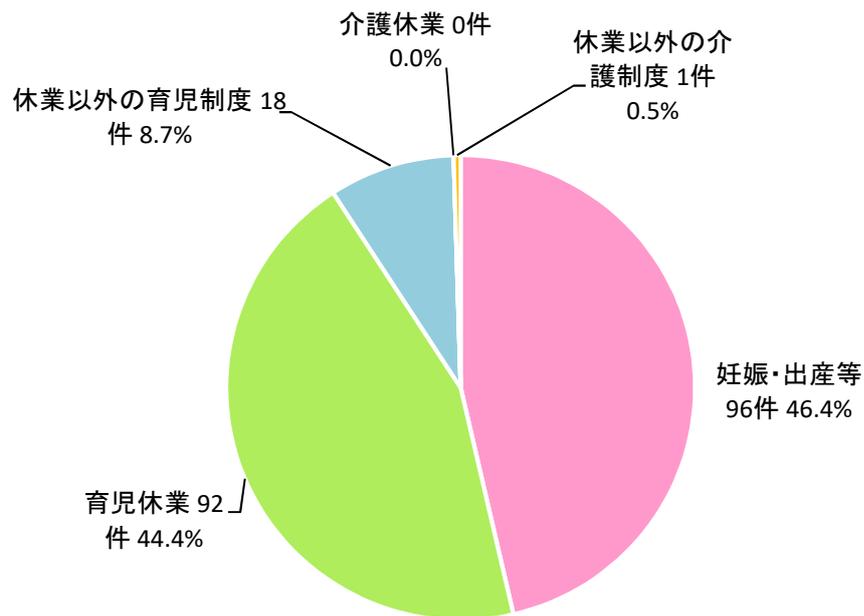
(3) 労働者の雇用形態の内訳 (令和2年度)

※事項別積み上げ件数であるため(1)の相談件数と一致しない



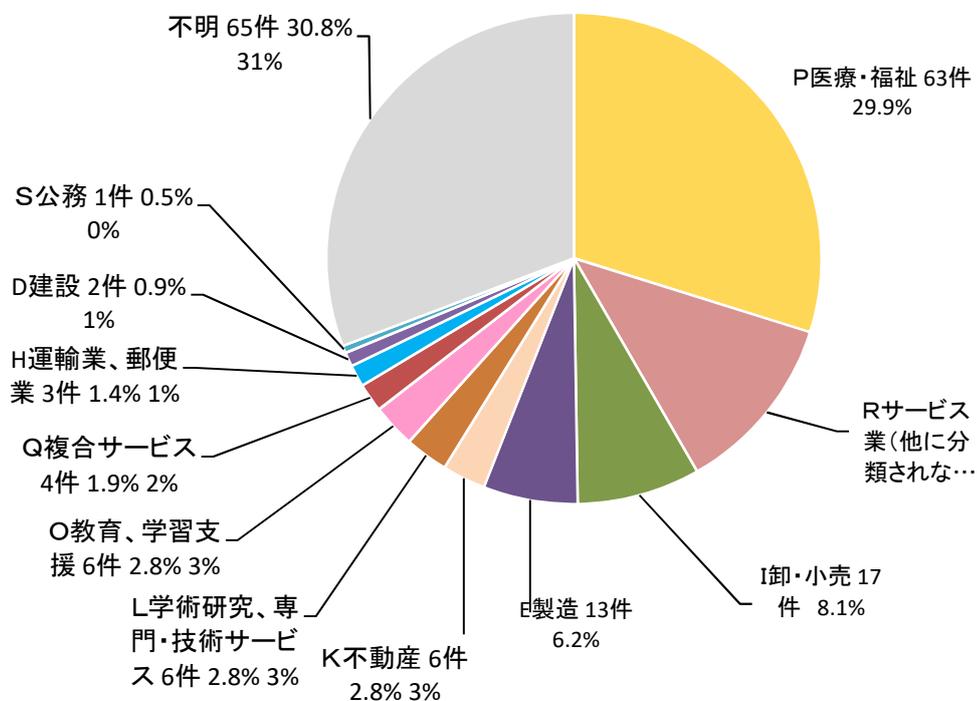
(4)労働者の相談のうち、不利益取扱いの契機の内訳（令和2年度）

※事項別積み上げ件数であるため(1)の相談件数と一致しない

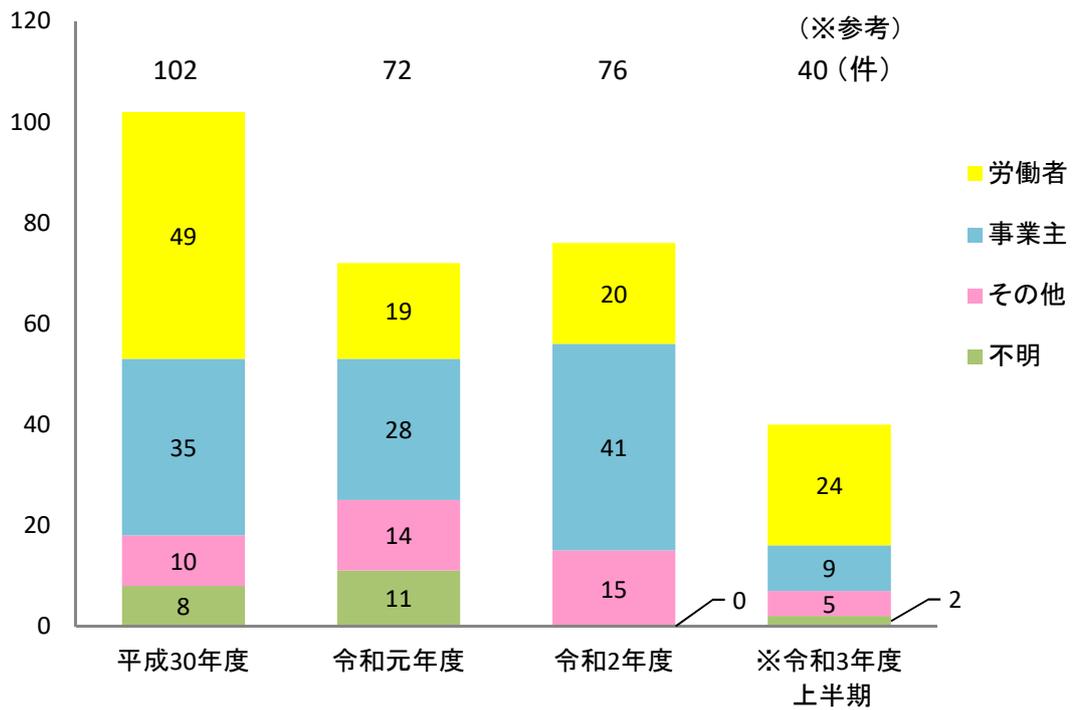


(5)労働者の業種別の内訳（令和2年度）

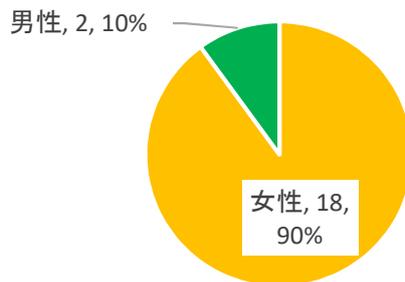
※事項別積み上げ件数であるため(1)の相談件数と一致しない



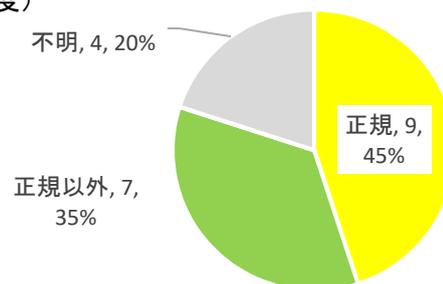
3 妊娠・出産、育児休業等を理由とするハラスメントに関する相談件数の推移



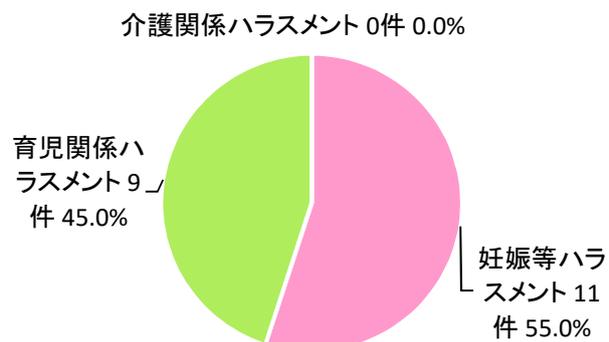
(2)労働者の性別の内訳（令和2年度）



(3)労働者の雇用形態の内訳（令和2年度）

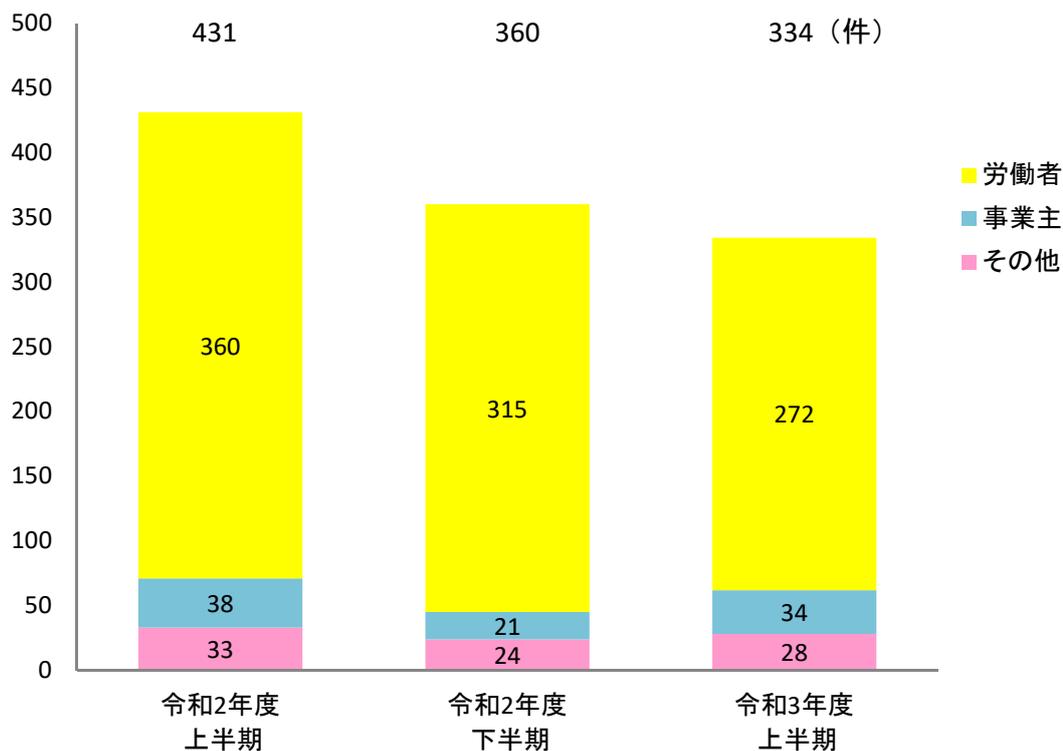


(4)労働者の相談のうち、不利益取扱いの契機の内訳（令和2年度）

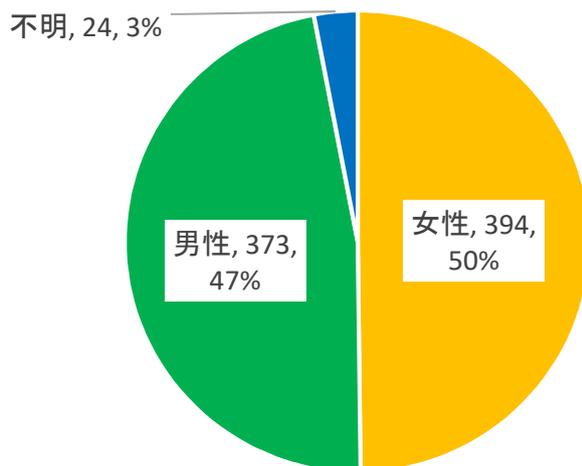


4 パワーハラスメント

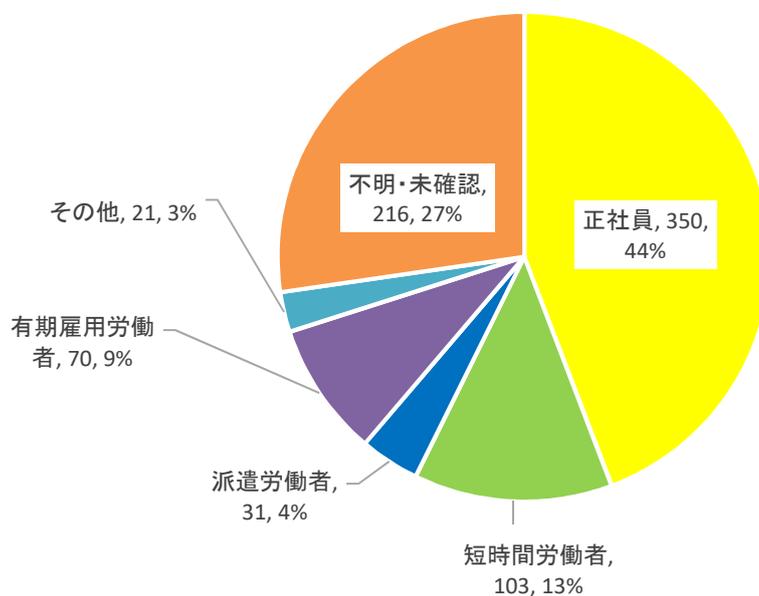
(1)相談件数の推移



(2)相談者の性別の内訳 (令和2年度)



(3)労働者の就労状況の内訳 (令和2年度)



パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関する不利益取扱いについての相談に係る紛争解決援助事例（令和3年度上半期）

1 パワーハラスメント

<p>○職場のパワハラについて、事実確認及び職場環境の改善を求めた事例</p> <p>（紛争の概要） 労働者は、上司から複数回にわたり、人前で人格を否定される内容の叱責を受けたため、相談窓口 に相談したが、事実確認等は行われなかった。その後もパワハラは続き、上司への恐怖から出勤でき ない状態となったため、事業主に対し、事実確認の実施、職場環境の改善を求めた紛争。</p> <p>（援助の内容） 労働局が事業主に確認したところ、事実確認等を行っていないことが判明したため、パワハラの相 談があった場合、事実確認や被害者への適正な措置等が法で義務付けられていることを説明し、事実 確認を行った上で、労働者が職場で働ける環境を整備するよう助言。</p> <p>（援助の結果） 事業主が上司や第三者に事実確認を行った結果、パワハラがあったことが判明したため、上司に対 しては懲戒処分を行うとともにアンガーマネジメント研修を受講させた。労働者については、希望を 聞いた上で上司と別の部署に異動させることとし、労働者が納得して紛争は解決した。</p>
--

2 セクシュアルハラスメント

<p>○男性労働者が上司からセクハラを受け事業主に相談した結果、上司は処分を受けたものの、その後 当該上司よりパワハラを受けるようになった事例</p> <p>（紛争の概要） 男性労働者は、上司から同僚女性との関係について性的な噂を流布されたため、事業主に相談した。 上司は懲戒処分を受けたが、その後上司は申立者に対してパワハラを行うようになったため、再度事 業主に対して職場環境改善を求めた紛争。</p> <p>（援助の内容） 労働局が事業主に事案を確認したところ、当該上司については、他の労働者からもハラスメント被 害を受けているとの相談があるとのことから、ハラスメント被害者から丁寧に聴取を行った上で、申 立者等が就業しやすい職場環境改善に取り組むよう助言。</p> <p>（援助の結果） 事業主は、社内においてハラスメント再発防止対策に取り組み、当該上司及び申立者に対しては、 幹部より定期的に面談を行い、職場環境に問題がないか確認する体制を整えた。申立者は会社の対応 に納得し、紛争は解決した。</p>

3 妊娠・出産等に関する不利益取扱い

<p>○妊娠を事業主に報告した女性労働者が、事業主から退職を強要された事例</p> <p>（紛争の概要） 女性労働者が事業主に妊娠を報告したところ、退職して育児に専念するよう強要されたとして、継 続勤務を求めた紛争。</p> <p>（援助の内容） 事業主に対して、妊娠を理由に退職を強要することは法違反に当たること、女性労働者は新型コ ロナ感染症への感染に不安をかかえていることを説明し、女性労働者と話し合い、雇用の継続を行うよう 助言。</p> <p>（援助の結果） 事業主は女性労働者と話し合い、産前休業に入るまでリモート勤務等により安心して勤務できるよう 配慮し、産休、育児休業の取得、その後の継続勤務を認めるとし、双方納得して紛争は解決した。</p>
