



兵庫労働局発表
令和4年11月28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 山本 竜次 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等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。

<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4年12月1日(木)～令和5年3月31日(金)
相談窓口 兵庫労働局雇用環境・均等部指導課内
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
電話番号 078-367-0820

2 兵庫働き方改革推進支援センターによる支援(資料4)

- (1) 電話相談
- (2) 企業訪問支援
- (3) 社内研修やセミナーへの講師派遣

3 職場におけるハラスメント対策シンポジウム(オンライン開催 無料)

主 催 厚生労働省
開催日時 令和4年12月7日(水)13:30～15:00(要事前申込み)
内 容 ○基調講演
成蹊大学 教授 原昌登氏
「従業員が辞めない!あかるくいキキ働ける職場へ」
○パネルディスカッション
「中小企業の事例に見る、ハラスメント対策の実務」
※詳細はあかるい職場応援団サイト内で紹介



<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 ハラスメント悩み相談室
- 4 兵庫働き方改革推進支援センター
- 5 ハラスメントに係る相談件数・紛争解決援助件数の推移
- 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相談に係る紛争解決援助事例

みんなで NO ハラスメント



2022年12月7日(水)
 ハラスメント対策シンポジウムをリモートで開催

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、
 二次元バーコードまたは下記サイトフォームからお申し込みください
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



パワハラ防止措置が全企業で義務化されました。

パワハラやセクハラ防止対策や相談窓口の設置など、社内での体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう。



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4年12月1日（木）～令和5年3月31日（金）

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



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…



こんな**お悩み**はありませんか？



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



NO!! ハラスメント

令和4年4月1日から中小企業においても防止措置が義務付けられたパワーハラスメント対策、そして従前から義務付けられているセクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策に取り組みましょう。

動画を活用した研修等が効果的です！！

(参考) あかるい職場応援団 (ハラスメント対策の総合情報サイト) のおすすめ動画



- ・「パパの育児休業取得等ハラスメントの実態」(9分09秒)
- ・「あなたの職場でこんなシーンを見かけませんか 成績不振社員への叱咤激励」(3分07秒)
- ・「仕事中にネットサーフィンをやっているようです (不真面目な社員への指導の仕方の例)」(4分50秒)
- ・「SNS で起きたセクシュアルハラスメント」(6分33秒)

また、近年問題となっている就活等セクハラ、カスタマーハラスメントへの対策にも積極的に取り組みましょう (指針で取り組むことが望ましいとされています)。

<就活等セクハラとは>

- ・就職活動中の学生を含む求職者やインターンシップを行っている者等に対するセクハラのこと、近年悪質な事案が生じており、社会的な注目を集めています。
- ・正式な採用活動のみならず、リクレーターと会う、インターンシップに参加・教育実習・OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・インターンシップ受入部署を含め全社員に周知を図り、未然の防止に努めましょう。

<カスタマーハラスメントとは>

・顧客等からのクレーム・言動のうち、要求内容の妥当性に照らして、その要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、労働者の就業環境が害されるものをいいます。

注意！ 顧客等からのクレームには、正当なものもあることから、クレーム全てをカスタマーハラスメントというものではありません。

<カスタマーハラスメント対策例>

1 カスタマーハラスメントへの対応方法、手順を策定する

- ・各社の業務内容、業務形態、対応体制・方針等の状況にあわせて、あらかじめ対応方法を決めておく。
- ! 顧客等の行為には様々なパターンがあり、それぞれの状況に応じた柔軟な対応を想定しておく、スムーズにカスタマーハラスメントに対応することが可能となります。

2 対応ルールを従業員等へ教育・研修する

- ・顧客等からの迷惑行為、悪質なクレームに対応できるように、日頃から研修等を通して社員への教育を行う。
- ! 可能な限り全員が受講し、かつ定期的実施することが重要です。中途入社社員や顧客対応等を行うアルバイト等にも入社時に研修を行うなど、漏れなく全員が受講できるようにしましょう。



カスタマーハラスメント対策企業マニュアル (厚生労働省 HP)

〇カスタマーハラスメントをなくすために

企業がカスタマーハラスメントの取組を積極的に進めたとしても、顧客側のハラスメントに対する理解や認識が深まらなければ、その予防の効果にも限界があります。顧客側も、商品やサービスの提供者側への理解を深め、「お客様は神様」という意識を変えることにより、社会全体でカスタマーハラスメントをなくしていきましょう。

職場でのハラスメントに
悩んでいませんか？



相談
無料

ハラスメント 悩み相談室

セクシュアル
ハラスメント

就職活動中等の
ハラスメント

パワー
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

カスタマー
ハラスメント



電話相談

●受付時間：月曜～金曜 17:00～22:00 / 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。



ナ イ ヨ ハ ラ ス
0120-714-864



メール相談

24時間受付・72時間以内に返信予定。
パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

- 受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan/#mail>
- メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp



新規
開設



SNS相談

24時間受付・48時間以内に返信予定。
携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

- LINE 友だち追加 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan/#sns>



(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

職場での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
- インターンシップやOB訪問などで食事やデートにしつこく誘われた
- 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
- 商品やサービスに対して消費者から不当な言いがかりをつけられた



相談無料

匿名可

プライバシー
厳守

専門家が電話・メール・SNS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



事業主の
皆さま

兵庫働き方改革推進支援センター 支援サービスのご案内



法改正への対応は できていますか?



「働き方改革」の法改正がすでに施行されています。2021年4月から「正社員と非正規社員間の不合理な待遇差」を禁止する「同一労働・同一賃金」が施行されました。今後も、中小企業に影響のある法改正が続きます。

法改正の主な内容／企業に求められる対応や注意点

2022年4月1日施行

パワハラ防止措置

パワハラ防止措置が中小企業でも義務化

→ **企業での対応・注意点** パワハラ防止の方針の明確化。相談窓口の設置が義務化されました。

2022年4月1日施行

改正育児・介護休業法

「改正育児・介護休業法」が段階的に施行

→ **企業での対応・注意点** 「パパ育休」と「通常育休」の代替人材の配置・確保ができますか？就業規則の見直しが必要です。

2022年10月1日発効・実施

最低賃金の引上げ

最低賃金が32円引き上げられ、960円となりました。

社会保険の適用拡大

従業員から時短希望の増加が予想されます。時短希望に対応できますか？

2023年4月1日施行

60時間超の割増賃金率の引上げ

月60時間を超える残業割増賃金率が50%に引き上げられます。

→ **企業での対応・注意点** 残業割増賃金率が現行の25%から50%となります。

2024年4月1日施行

「建設事業」などで 時間外労働の上限規制

「上限規制」の適用が猶予されていた「建設事業」「自動車運転業務」で上限規制が始まります。

→ **企業での対応・注意点** 残業時間の上限が「原則として月45時間・年360時間」「特別な事情があり労使が合意する場合でも月100時間未満」など規制されます。

センターの支援サービス(無料)をご利用ください!

電話相談

専門家が丁寧にお応えします。
お気軽にお電話ください。

0120-79-1149

平日9:00~17:00

原則3回まで
無料

裏面に申込用紙

企業訪問支援

秘密厳守

専門家が企業を訪問し現場で課題解決にあたります。
原則3回、課題により最大6回まで無料で利用できます。
令和3年度 県内500社がフル活用。

社内研修やセミナーへの講師派遣(無料)

テーマや内容について相談に応じます。
上記フリーダイヤルまでご連絡ください。

連絡・申込み先

兵庫働き方改革推進支援センター

厚生労働省・兵庫労働局
Ministry of Health, Labour and Welfare
(厚生労働省・兵庫労働局委託事業)

TEL フリーダイヤル **0120-79-1149** FAX 078-515-6757

Mail hyogo-hatarakikata@lec-jp.com 住所 神戸市中央区八幡通3-2-5 IN東洋ビル6F

兵庫働き方改革推進支援センター

(厚生労働省 兵庫労働局委託事業)

お気軽にご利用ください!



中小企業の

人材確保、助成金活用を応援します。

1 最低賃金引上げへの対応など、相談に丁寧に応えます→お気軽にお電話ください

「最低賃金引上げへの対応について相談したい」
「育児・介護休業法の改正について知りたい」な
どの相談に専門家が丁寧に応えます。

☎ 0120-79-1149

2 人材の確保・採用に向けた取り組みを応援します→企業訪問支援をご利用ください

人材確保・人材採用に向け、長時間労働をなくし生産性を高める取り組みへのアドバイスを行います。社内規定・就業規則の見直しを支援します。

STEP1

社内規定・就業規則の
見直し

労働時間・休日日数などの整備

STEP2

自社の魅力や
ビジョンの整理

仕事内容、働きやすさ、将来像を明示

STEP3

求人票作成
求人活動スタート

ステップ①②をふまえた求人票作成

ハローワークや
求人媒体の活用

3 助成金の活用についてアドバイスを行います→企業訪問支援をご利用ください

助成金の活用・申請についてアドバイスを行います。どのような助成金が活用できるのか、また、申請に向けどのような準備が必要なのか、現場に則した助言を行います。「キャリアアップ助成金」「業務改善助成金」「両立支援助成金」などの活用についてのアドバイスや情報提供を行います。

申込用紙

訪問支援サービスを利用される方は、下記にご記入のうえFAXでお申し込みください。

※ご記入いただいた個人情報は「訪問支援サービス」にのみ使用いたします。

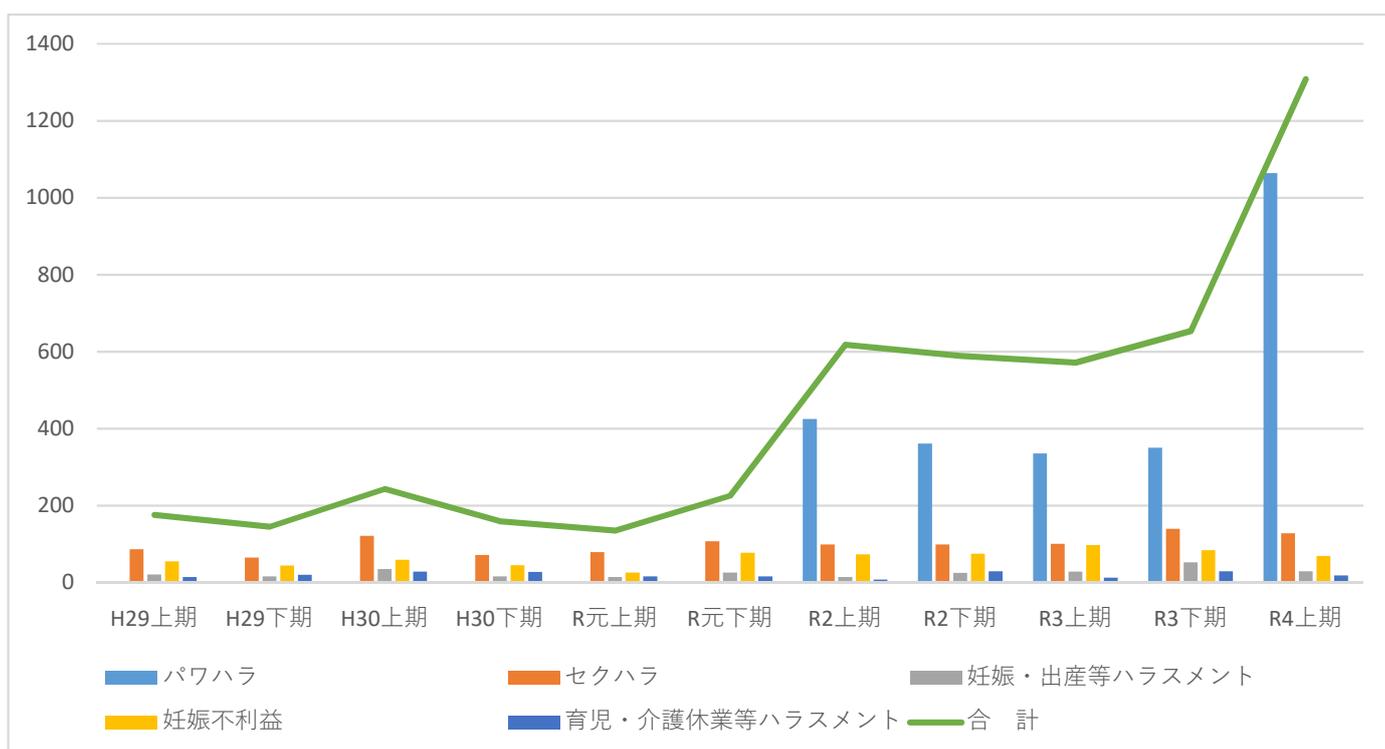
兵庫働き方改革推進支援センター (FAX078-515-6757)

会社名		所在地	
担当者名 (役職)	()	TEL	
		メールアドレス	
ご相談内容	<input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金について <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について <input type="checkbox"/> 労働関係助成金について <input type="checkbox"/> 就業規則について <input type="checkbox"/> 人材確保について <input type="checkbox"/> その他()		

ハラスメントに係る相談件数・紛争解決援助件数の推移

(1) ハラスメントに係る相談件数の推移

ハラスメントの種類	H29上期	H29下期	H30上期	H30下期	R元上期	R元下期	R2上期	R2下期	R3上期	R3下期	R4上期
パワハラ	-	-	-	-	-	-	425	361	335	350	1,064
セクハラ	86	65	121	71	79	107	99	99	100	139	128
妊娠・出産等ハラスメント	21	16	35	16	14	26	14	25	28	52	29
妊娠不利益	55	44	59	45	26	77	73	75	97	84	69
育児・介護休業等ハラスメント	14	20	28	27	16	16	7	29	12	29	18
合計	176	145	243	159	135	226	618	589	572	654	1,308



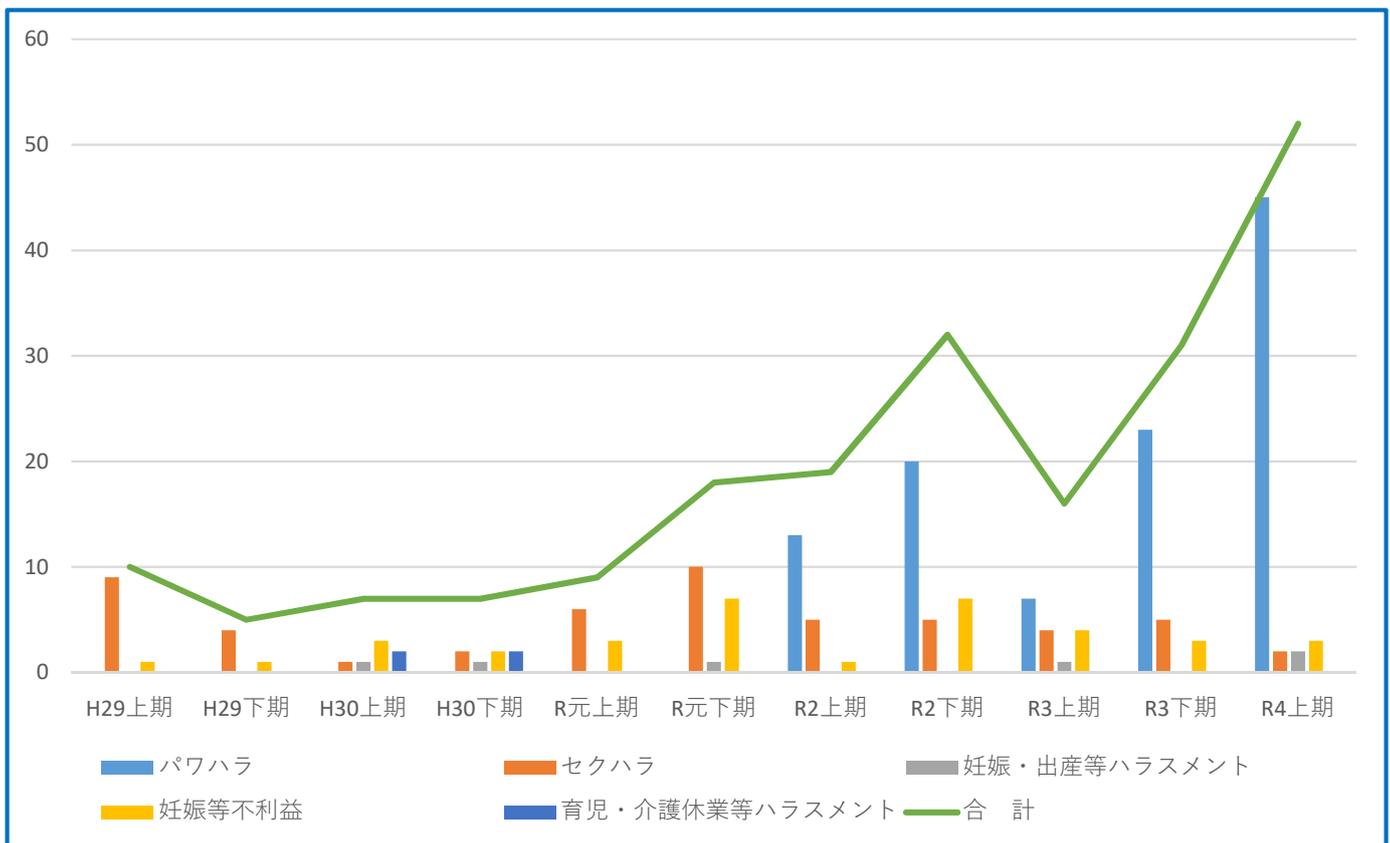
※1 1回に複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 改正労働施策総合推進法により、令和2年6月1日から大企業のパワハラ対策が義務付けられたことから、同日以降の大企業のパワハラに係る相談はパワハラとして計上。令和4年4月1日から全ての企業が義務となったことから、令和4年4月1日以降は、パワハラに係る相談はパワハラ相談として計上。

※3 職場におけるパワハラ：職場において行われる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。

(2) ハラスメントに係る紛争解決援助件数の推移

ハラスメントの種類	H29上期	H29下期	H30上期	H30下期	R元上期	R元下期	R2上期	R2下期	R3上期	R3下期	R4上期
パワハラ	-	-	-	-	-	-	13	20	7	23	45
セクハラ	9	4	1	2	6	10	5	5	4	5	2
妊娠・出産等ハラスメント	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	2
妊娠等不利益	1	1	3	2	3	7	1	7	4	3	3
育児・介護休業等ハラスメント	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0
合計	10	5	7	7	9	18	19	32	16	31	52



※1 改正労働施策総合推進法によりパワハラの紛争解決援助は、大企業については令和2年6月1日から、中小企業については令和4年4月から受け付けている。

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

1 パワーハラスメント

○パワハラ被害者が、自分の異動を求めた事例
<p>(紛争の概要) 労働者は、異動後上司から厳しい叱責を受けうつ状態となり、別の部署に異動したが、そこでも上司からの叱責や同僚からの無視などを受け、勤務ができない状態となった。支店の担当者に配慮を求めたが、「わがままである」と言われ、退職を勧められた。そのため、事業主に対して、パワハラの実事確認、対人関係が良好であった以前の部署への異動を求めた紛争。</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、労働者が安心して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、労働者に対して恒常的に厳しい叱責が行われ、労働者が安心して働ける環境ではなかったことが判明したため、上司に対しては適切な指導を行うよう指導し、労働者には本人が希望する以前の部署への異動を認め、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

○セクハラによりうつ病を発症し休業していた女性労働者が、事業主に対し、安心して復帰できる職場環境の整備を求めた事例
<p>(紛争の概要) 女性労働者は、同僚からつきまといやラインを複数回送られることが続いたため、事業主に対して相談をしたが、十分な対応がされず休業している。復帰にあたり、安心して勤務できる就業環境の整備を求めた紛争。</p> <p>(援助の内容) 労働局が事業主に確認したところ、事実確認が行われていなかったことから、関係当事者に事実確認を行った上で、女性労働者が安心して勤務できる環境を整えるよう助言。</p> <p>(援助の結果) 事業主が、女性労働者の同僚に事実確認を行い、同僚に対して今後セクシュアルハラスメントと受け止められることを行わないよう指導し、職場でハラスメントが起こった場合の相談窓口の周知を改めて行った。女性労働者は事業主の対応に納得し、紛争は解決した。</p>

3 妊娠・出産等に関する不利益取扱い

○妊娠し、母性健康管理措置により休業していた女性労働者が、事業主から雇止めを通告された事例
<p>(紛争の概要) 新型コロナに係る母性健康管理措置で休業していた女性労働者が、事業主より雇止めを通告されたため、契約の更新を求めた紛争。</p> <p>(援助の内容) 事業主に対して、母性健康管理措置により休業したことを理由に雇止めを行うことは法違反に当たることを説明し、雇用の継続を認めるよう助言。</p> <p>(援助の結果) 事業主が確認したところ、女性労働者の上司が、女性労働者の休業が新型コロナに係る母性健康管理措置であることを正確に伝達していなかったことが判明した。事業主は雇止めを撤回し、女性労働者は継続就業できることとなり、紛争は解決した。</p>