



令和2年7月30日

【照会先】

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

課長 木村 智光

課長 補佐 鳥海 晃司

労働紛争調整官 増田 乾成

(直通電話) 078(367)0820

報道関係者 各位

「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～助言・指導、あっせんの件数は増加、内容は「いじめ・嫌がらせ」が8年連続トップ～

兵庫労働局（局長 荒木祥一）では、労働局及び各労働基準監督署内に設置した合計12ヶ所の総合労働相談コーナーにおいて、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などに関する労働紛争の解決を図るための制度を運用していますが、このたび「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめましたので、公表します。

【令和元年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	47,319件（前年比 1.4%減）
民事上の個別労働紛争相談件数	13,906件（前年比11.9%増）
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	4,084件（前年比20.8%増）
助言・指導申出件数	965件（前年比 2.2%増）
あっせん申請受理件数	217件（前年比 8.5%増）

1 総合労働相談件数は微減、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は増加

総合労働相談件数は47,319件で前年度より1.4%減となったが、そのうち、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は13,906件で前年度より11.9%増となった。相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が4,084件（相談全体の25.3%）で8年連続トップで年々上昇、次いで「労働条件の引き下げ」が1,732件（相談全体の10.7%）となっている。

2 「助言・指導」の申出は増加、内容は「いじめ・嫌がらせ」が7年連続トップ

労使トラブルの解決を図るための「助言・指導」の申出件数は965件で前年度より2.2%増となった。申出内容は「いじめ・嫌がらせ」が237件（申出全体の24.6%）で7年連続トップであり、次いで「解雇」が112件（申出全体の11.6%）となっている。

3 「あっせん」申請は増加、内容は「いじめ・嫌がらせ」が4年連続トップ

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は217件で前年度より8.5%増となった。申請の内容は「いじめ・嫌がらせ」が62件（申請全体の28.6%）で4年連続トップであり、次いで「解雇」が45件（申請全体の20.7%）となっている。

4 兵庫労働局の取り組み

兵庫労働局では、施行状況を踏まえ、総合労働相談コーナーにおいて、関係法令や裁判例などの情報提供等適切な相談対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいく。また、令和2年6月1日から改正労働施策総合推進法が施行され、職場のパワーハラスメント防止対策を講じることが事業主の義務となった（中小企業は令和4年3月31日までの間は努力義務）ことから、実効性のある防止対策が講じられるよう周知啓発に努めるとともに、法違反が疑われる企業への指導等により法の履行確保を図っていく。

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内12か所

関係機関

- 都道府県
 - ・労政主管事務所
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供
連携

令和元年度 総合労働相談件数

4万7,319件

内訳 ※3

○法制度の問い合わせ (2万6,186件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの (1万3,889件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 (1万3,906件)

内訳

※3

- ①いじめ・嫌がらせ 4,084件
- ②労働条件の引き下げ 1,732件
- ③自己都合退職 1,696件

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導※1

○申出件数 (965件)

- 内訳 ※3
- ① いじめ・嫌がらせ 237件
 - ② 解雇（普通・整理・懲戒）... 112件
 - ③ 自己都合退職 87件

○処理件数 (985件) ※4

助言・指導の実施 (923件)
取下げ (37件) 打切り (25件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん※2

○申請件数 (217件)

- 内訳 ※3
- ① いじめ・嫌がらせ 62件
 - ② 解雇（普通・整理・懲戒）... 45件
 - ③ 雇止め 20件

○処理件数 (217件) ※4

合意の成立 (62件)
取下げ (7件) 打切り (148件)

※1 助言・指導：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、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又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もの。

※2 あっせん：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。

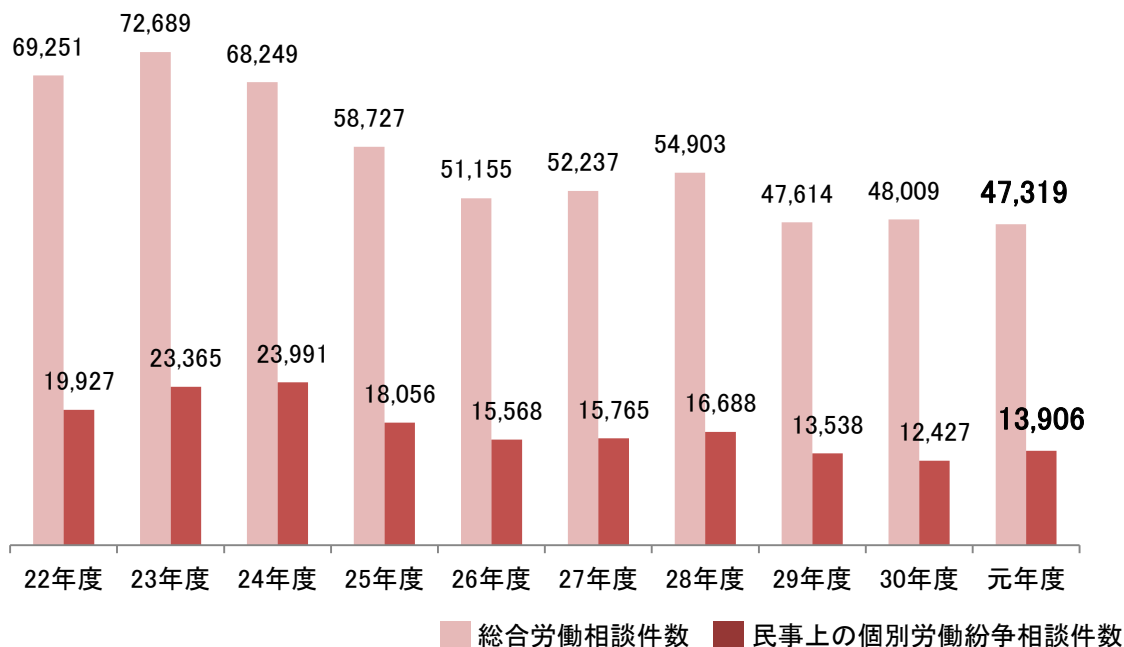
※3 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※4 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

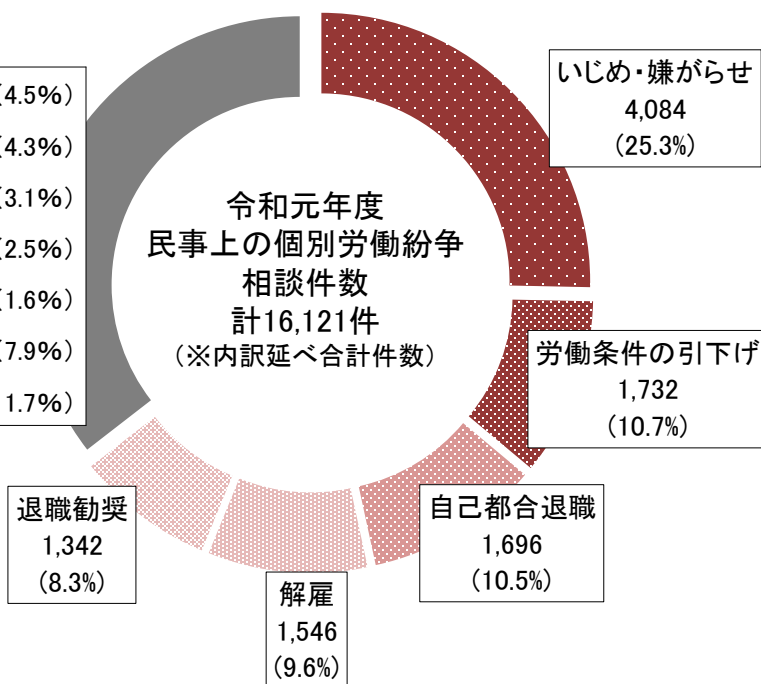
(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

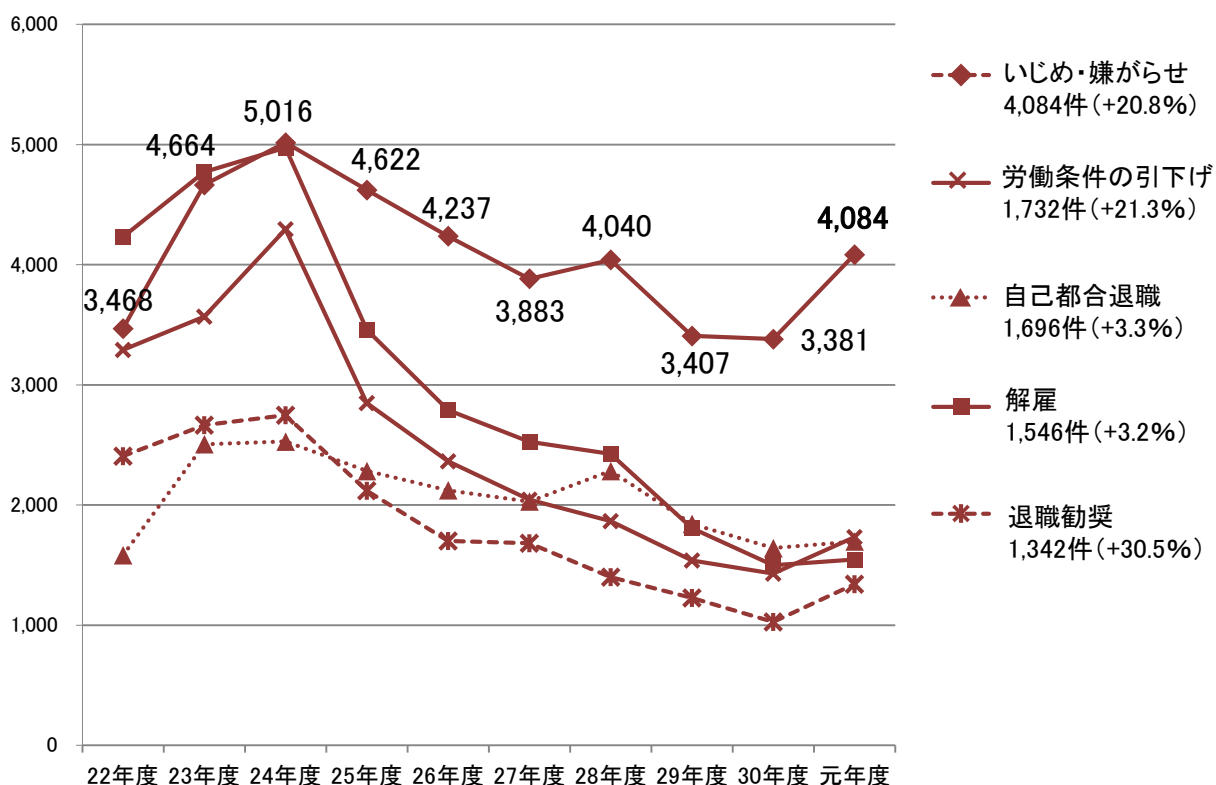
ほか 計5,721

雇止め	729	(4.5%)
雇用管理等	686	(4.3%)
出向・配置転換	496	(3.1%)
賠償	395	(2.5%)
懲戒処分	257	(1.6%)
その他の労働条件	1,270	(7.9%)
その他	1,888	(11.7%)



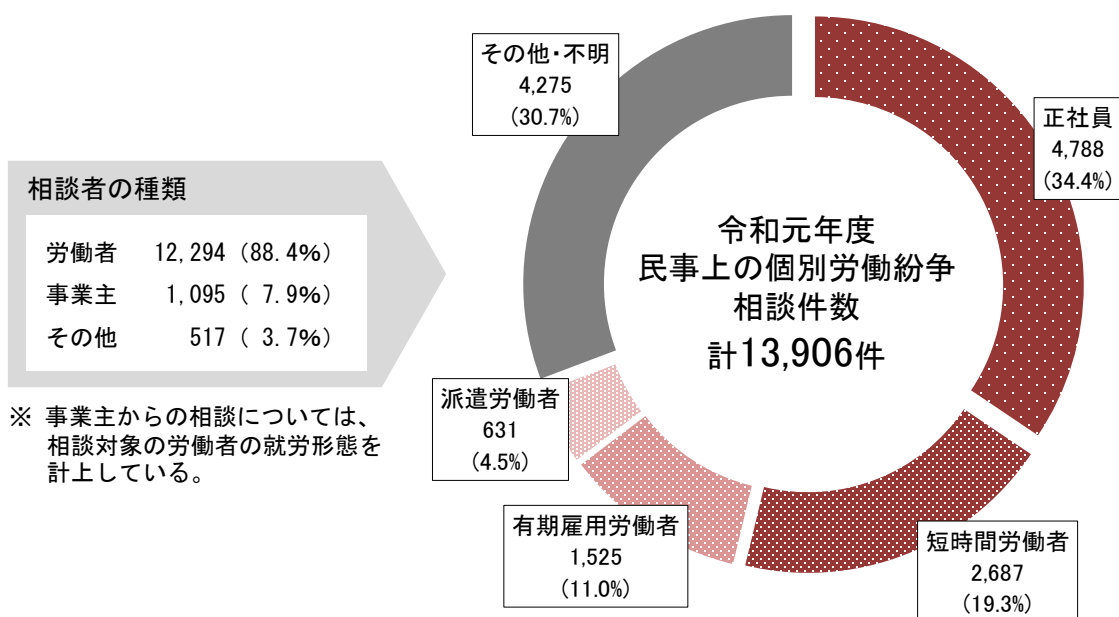
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

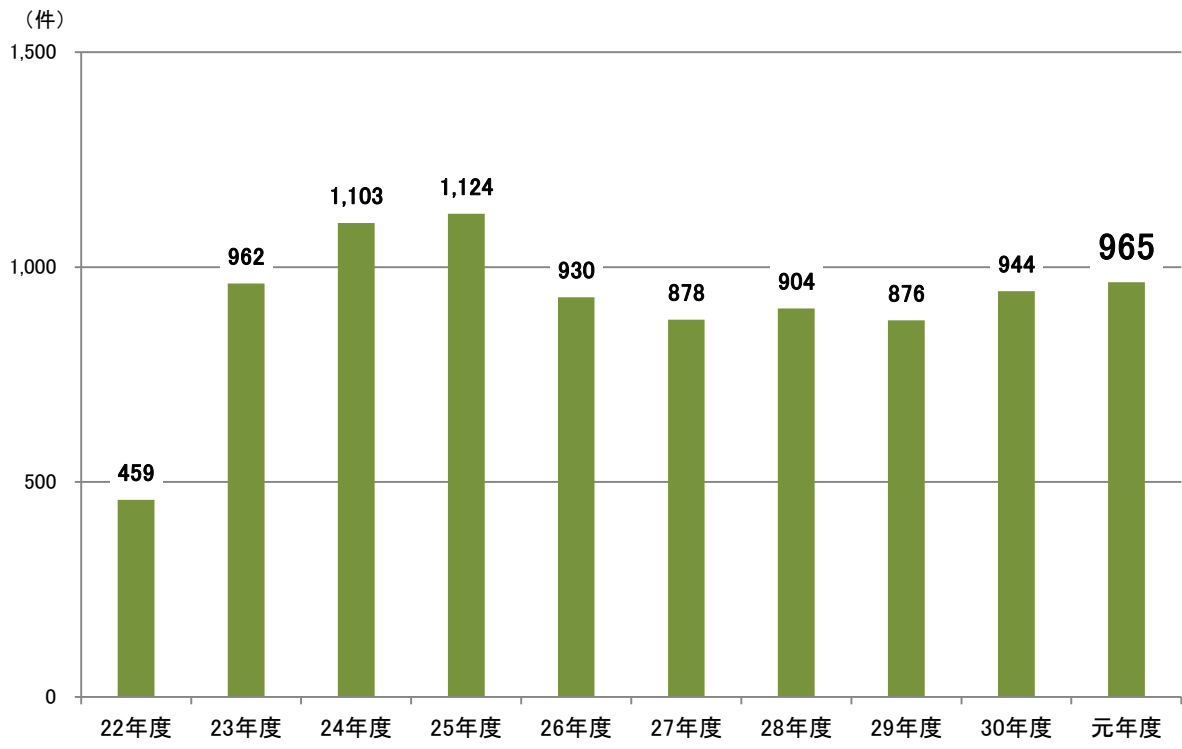
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



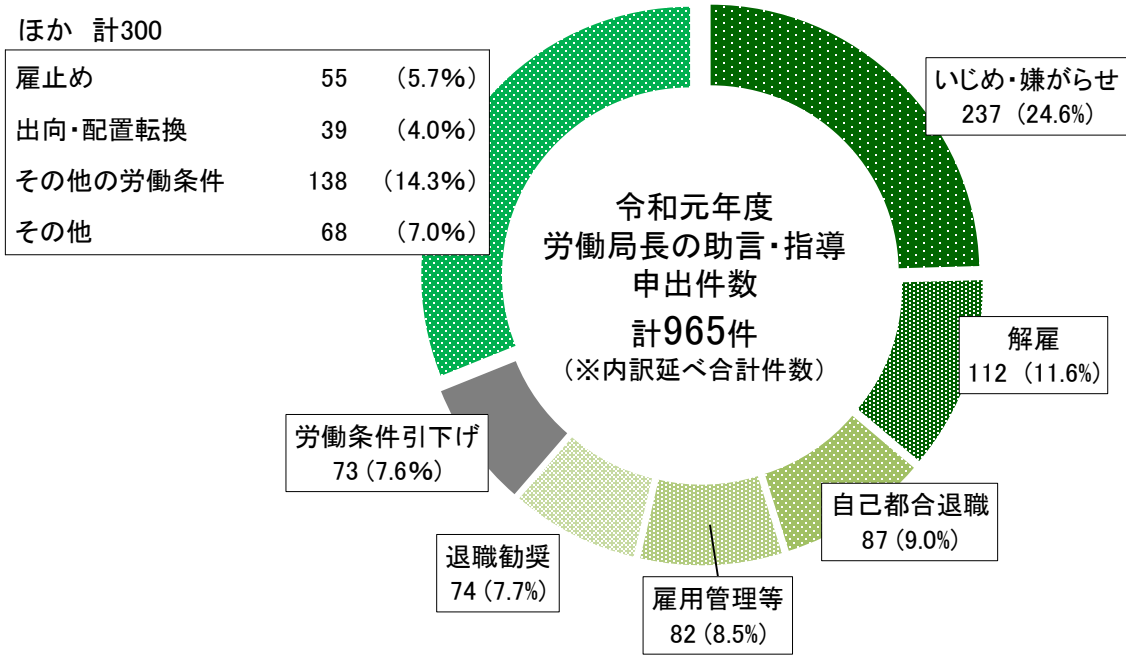
※ ()内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

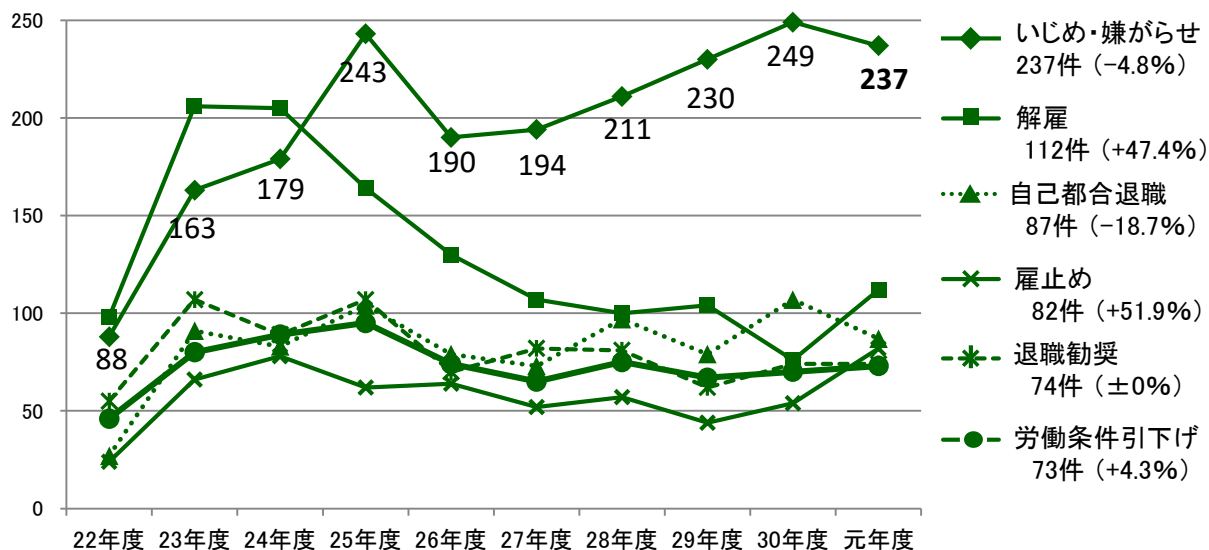


(2) 申出内容別の件数



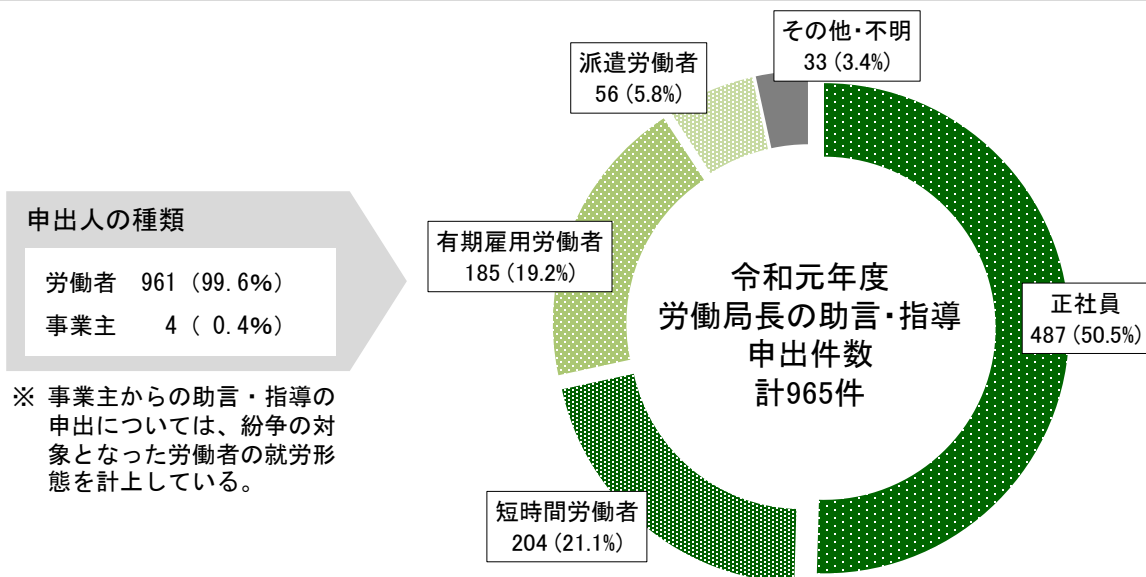
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（10年間）



※ ()内は対前年度比。

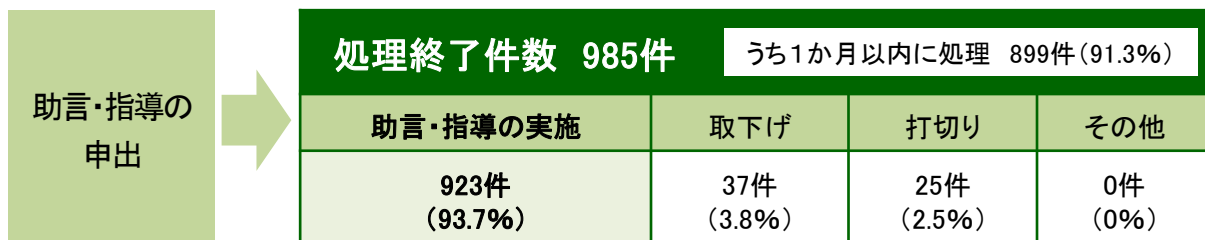
(4) 就労形態別の申出件数



※ ()内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

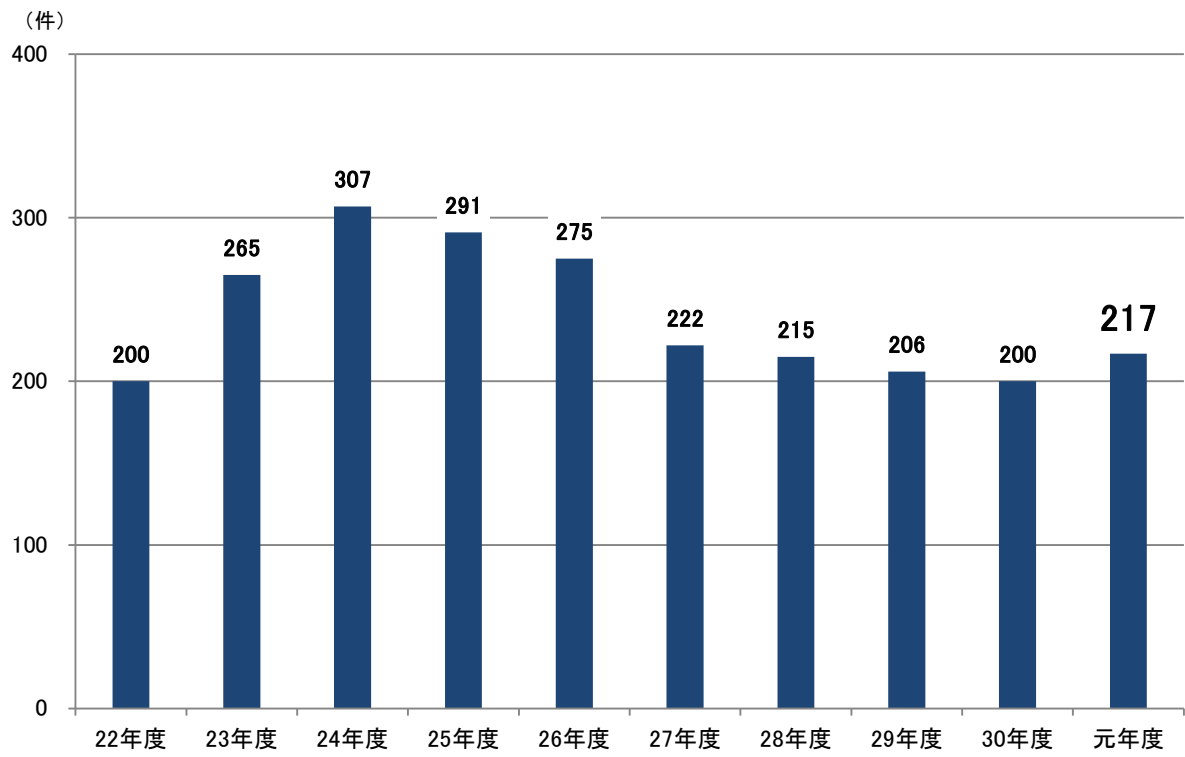
(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ()内は処理終了件数985件に占める比率

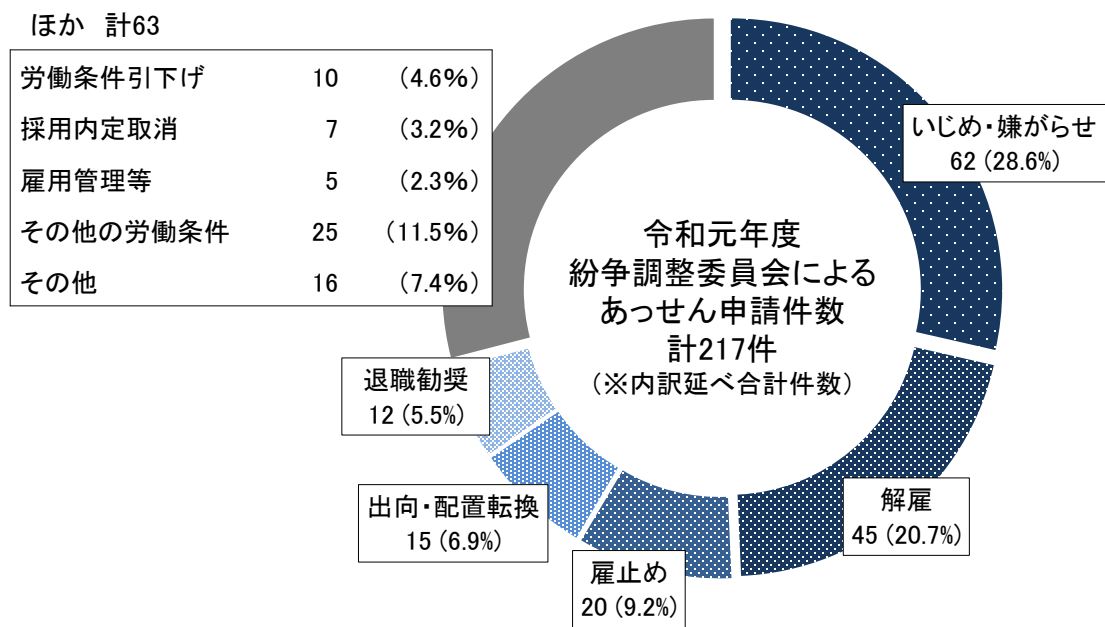


3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

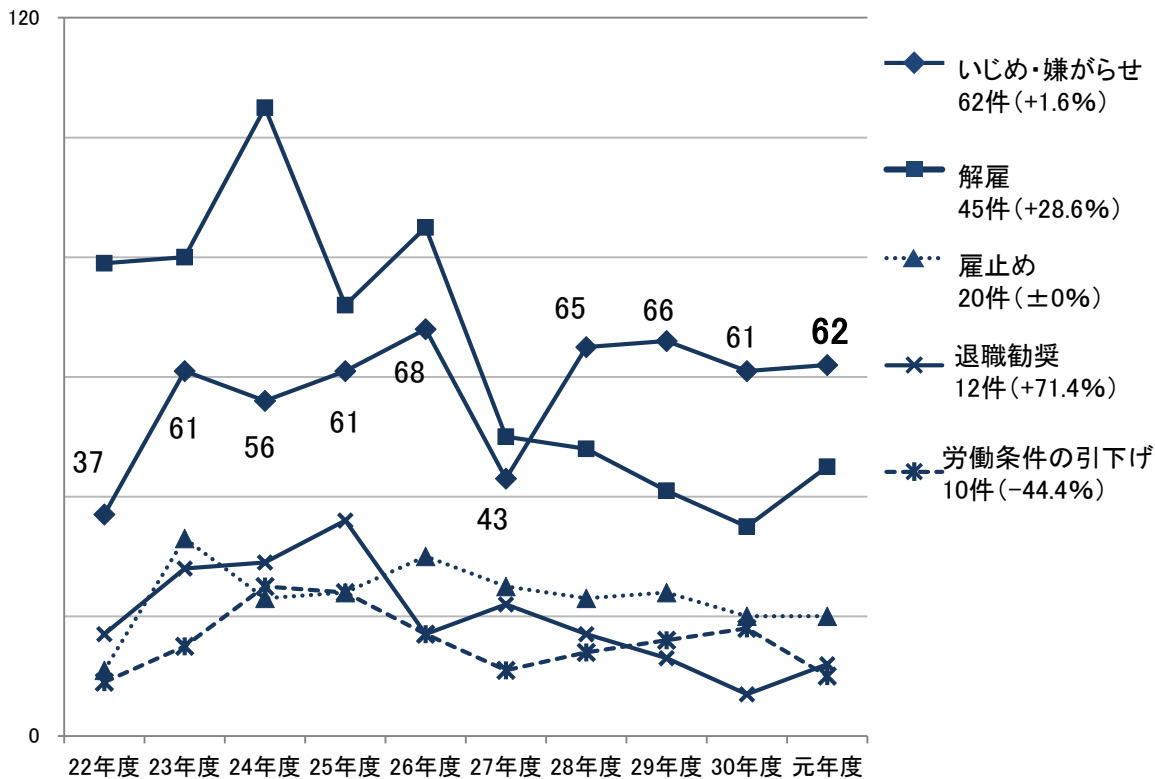


(2) 申請内容別の件数



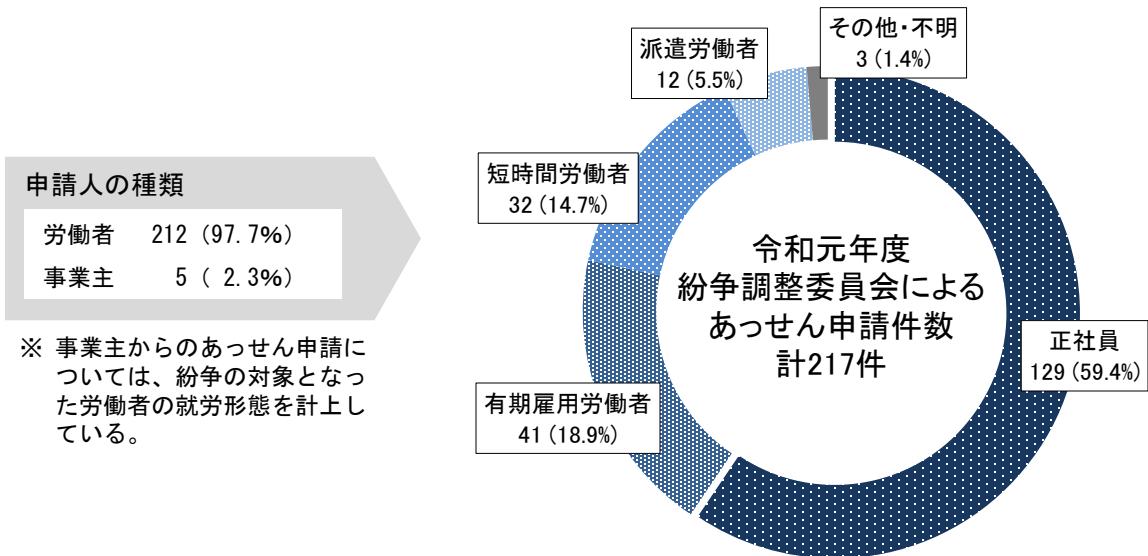
※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（10年間）



※（ ）内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申請件数

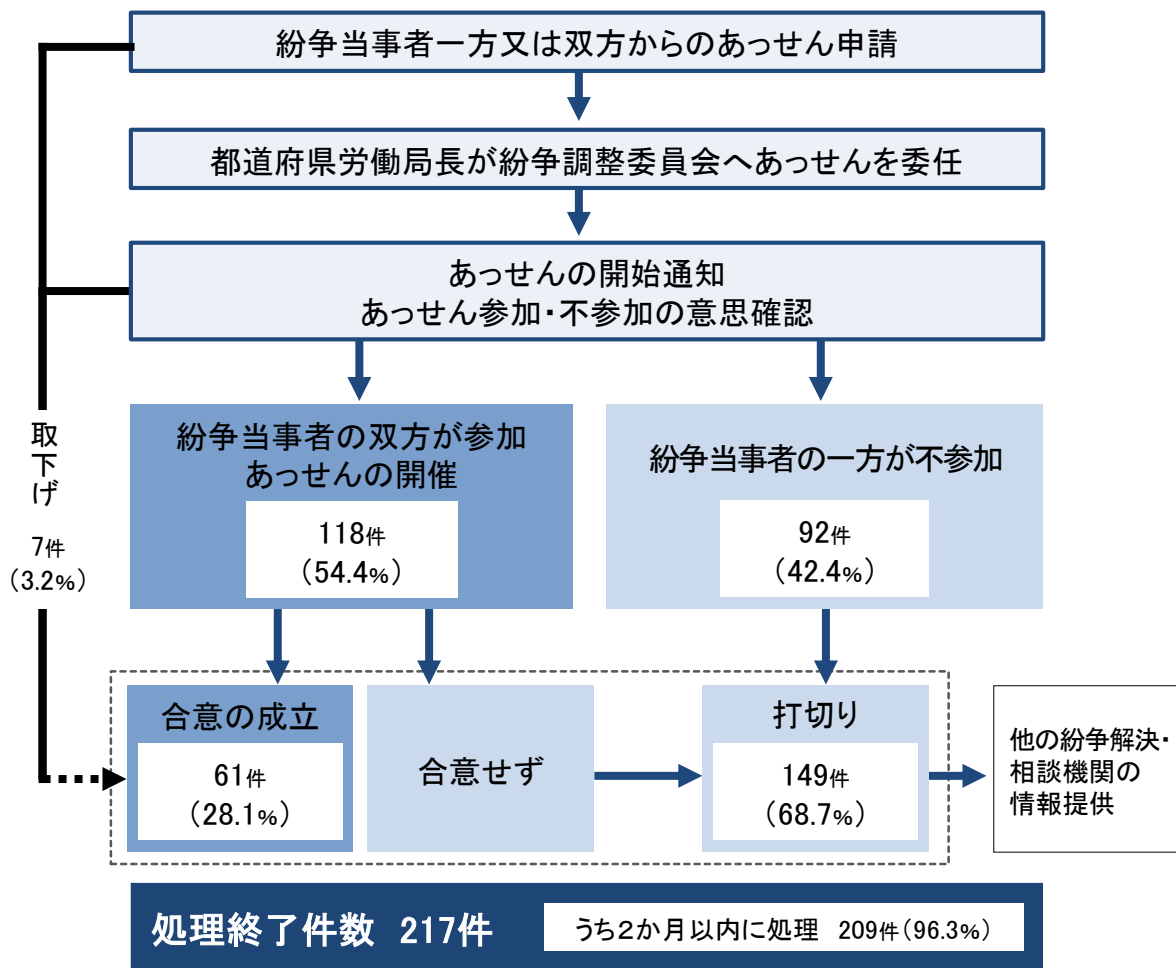


※（ ）内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数217件に占める比率



4 令和元年度個別労働紛争解決制度 総括表

(平成31年4月1日～令和2年3月31日)

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数					47,319件
相談者の種類					
労働者	28,133件	事業主	14,967件	その他	4,219件
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数					13,906件
(1) 相談者の種類					
労働者	12,294件	事業主	1,095件	その他	517件
(2) 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は総数とは一致しない。)					
普通解雇	1,181件	整理解雇	159件	懲戒解雇	206件
労働条件引下げ(賃金)	929件	労働条件引下げ(退職金)	140件	労働条件引下げ(他)	663件
出向・配置転換	496件	退職勧奨	1,342件	懲戒処分	257件
採用内定取消	94件	雇止め	729件	昇給・昇格	122件
自己都合退職	1,696件	その他の労働条件	1,270件	募集・採用	168件
定年・年齢差別	54件	雇用管理改善等	686件	労働契約の承継	81件
いじめ・嫌がらせ	4,084件	教育訓練	71件	人事評価	130件
賠償	395件	その他	1,168件		
3 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数					965件
【紛争の内容】					
普通解雇	95件	整理解雇	8件	懲戒解雇	9件
労働条件引下げ(賃金)	38件	労働条件引下げ(退職金)	3件	労働条件引下げ(他)	32件
出向・配置転換	39件	退職勧奨	74件	懲戒処分	8件
採用内定取消	13件	雇止め	55件	昇給・昇格	4件
自己都合退職	87件	その他の労働条件	138件	募集・採用	9件
定年・年齢差別	1件	雇用管理改善等	82件	労働契約の承継	0件
いじめ・嫌がらせ	237件	教育訓練	0件	人事評価	6件
賠償	14件	その他	13件		
(2) 助言・指導の手続を終了した件数					985件
解決したもの	532件				
【終了区分】					
助言を実施	923件	指導を実施	0件	取下げ	37件
打切り	25件	制度対象外事案	0件	その他	0件
4 紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1) あっせんの申請の受理を行った件数					217件
【紛争の内容】					
普通解雇	43件	整理解雇	1件	懲戒解雇	1件
労働条件引下げ(賃金)	2件	労働条件引下げ(退職金)	1件	労働条件引下げ(他)	7件
在籍出向・配置転換	15件	退職勧奨	12件	懲戒処分	3件
採用内定取消	7件	雇止め	20件	昇給・昇格	0件
自己都合退職	4件	その他の労働条件	25件	定年・年齢差別	2件
雇用管理改善等	5件	労働契約の承継	0件	いじめ・嫌がらせ	62件
教育訓練	0件	人事評価	0件	賠償	5件
その他	2件				
(2) あっせんの手続を終了した件数					217件
あっせんを開催したもの	118件				
解決したもの	61件				
【終了区分】					
当事者間の合意の成立	61件	申請の取下げ	7件	打切り	149件
制度対象外事案	0件	その他	0件		

令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
事案の概要	申出人はアルバイトとして雇用され、大手スーパーの商品陳列業務に従事している。仕事のやり方について上司に尋ねたところ、上司は面倒くさそうに「それはやらなくて良い、僕がやるから」「あっちに行行ってやってくれ」等の返事をするだけで仕事を教えてくれない。一方で、上司は申出人に対し「他の人の半分以上の仕事しか出来てない」と叱責してくる。上司は他の人とは話はするが、申出人には話そうとする素振りもなく、明らかに差別的な扱いを受けている。 今後も働きたいと考えているため、<u>職場環境の改善を求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・ 事業主に対し、「<u>職場におけるハラスメント関係指針（令和2年1月15日付け厚生労働省告示第5号）</u>」の考え方を示し、<u>上司の行為は当該指針で示されている類型（人間関係からの切り離し、過小な要求）に該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、申出人及び行為者双方から事実関係を確認する等必要な対応を行うよう助言した。</u> ・ 助言に基づき、事業主、行為者、申出人で話し合いが持たれ、行為者が発言の真意を説明し、その場で事業主から行為者に対し口頭注意があり、行為者から申出人に対し謝罪が行われた。また、事業主からも「不愉快な思いをさせたことは申し訳ない」との謝罪があった。申出人の仕事ぶりについて行為者から「問題なくきちんと仕事を行っている」との回答があり、事業主から「困るようなことがあれば、上司や同僚に聞いてもらえばよい」との説明があった。助言を実施した結果、上司からのいじめ・嫌がらせはなくなり、職場環境が改善された。
事例 2	解雇に係る助言・指導
事案の概要	申出人は大手学習塾に正社員として勤務しているが、業務連絡のために、上司の個人LINEアドレスに個人情報を含むデータを送付したところ、後日、人事部から個人情報の不適切な取扱いであるとして来月末での解雇を告げられた。確かに私の取った行為には問題があったかもしれないが、すでに始末書も提出しており、いきなり解雇事由に該当するようなことは行っておらず納得できないため、<u>解雇予告の取り消しを求めたい</u>として助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・ 事業主に対し、<u>労働契約法第16条において、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利濫用として無効になることを説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言した。</u> ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は解雇を撤回し、申出人は個人情報を扱わない部署に配置転換され、継続勤務することとなった。

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	申請人は、正社員として工場勤務していたが、安全靴の中に異物を混入される等の嫌がらせが続いたため、その都度上司に相談した。工場長から注意喚起の文書が配布されたが、嫌がらせは止むことはなかった。会社としては犯人捜しはしないとの方針が伝えられたため、自ら異動を希望した。しかし、異動先の上司から「女性はいらない」「やる気が感じられない」「伸びしろがない」等罵倒された。自ら異動を希望したので、文句を言って自分の居場所がなくなることは避けたかったが、職場環境が悪化する一方であったので、退職を決意した。 <u>数々のいじめ・嫌がらせに対し、会社として適切に対応してくれなかったために退職せざるを得なくなったので、精神的苦痛等に対する補償として100万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。
あっせんのポイント・結果	- あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は今回のあっせん申請を機に、社内調査を実施した結果、上司の不十分な対応があったことを認め、今後再発防止のための教育等を実施するとした。また、異物混入については監視カメラを設置して改善を図っている旨の説明があった。 - あっせん委員が会社としての安全配慮義務等について説明したところ、被申請人が謝罪し、<u>解決金として50万円</u>を支払うことで合意が成立し、解決した。
事例 2	解雇に係るあっせん
事案の概要	申請人は、正社員として医療事務に従事していたが、被申請人から不倫していることを理由に解雇された。申請人はそのような事実はないと反論したが、被申請人は全く受け入れなかった。 ひどい侮辱を受けたことから、<u>被申請人の発言の撤回及び精神的苦痛に対する慰謝料を求めたい</u>としてあっせんに申請した。
あっせんのポイント・結果	- あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人より「不倫は完全な誤解」であり、申請人の気持ちを傷つけてしまい、非常に申し訳ないことをしたと思っているとの説明があり、「申請人が良ければ、復職願えないか」との希望があった。 - これを受けて、あっせん委員から申請人に復職の意思があるか否かを確認したところ、申請人には復職する意思がないことを確認。さらに、あっせん委員から迅速な解決に向けて歩み寄りを促したところ、<u>被申請人の発言を撤回し、解決金として300万円を一括で支払う</u>ことで合意が成立し、解決した。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化などに伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設などによって、総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るよう努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん（第5条）

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

2020年（令和2年）6月1日から、

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

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 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であり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※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については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・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の文書に規定し、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

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係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（注1）
 - 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（注1）
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）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
- （注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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



望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※【★】の事項については、**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も同様**に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、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）に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること
- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
 - ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（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組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。**

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① **事業主及び労働者の責務を法律上明記**
- ② **事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
- ③ **自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**
※セクシュアルハラスメントのみ