兵庫労働局　**Press Release**

兵庫労働局発表 令和２年１１月３０日（月）

担当	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 電話　078－367－0820

12 月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

労働施策総合推進法等の改正により、事業主に対するパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等が規定され、本年６月から施行されています。

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　荒木祥一）では、職場のハラスメントに関する相談件数が高どまりとなっていることを踏まえ、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に向けて、「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設や、ハラスメント対策についての説明会開催等の取組を実施します。

＜兵庫労働局の主な取組事項＞

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２年１２月１日（火）～令和３年３月３１日（水）
相談窓口　　兵庫労働局雇用環境・均等部指導課　TEL０７８－３６７－０８２０
（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　ハラスメント対策に係るセミナー（同一労働同一賃金の基本！等解説セミナー）の開催

企業の人事労務担当者等を対象に、ハラスメント対策等についてのセミナーを４回開催。

・第１・２回　１１月２６日（木）　神戸クリスタルタワー3 階ホール（開催済み）

・第３・４回（※申込受付は終了）
日　時　１２月７日（月）10：00～12：10　13：30～15：40
場　所　兵庫県立男女共同参画センターセミナー室
（神戸市中央区東川崎町１－１－３　神戸クリスタルタワー7 階）
内　容　・同一労働同一賃金の基本
・職場のハラスメント対策
・改正女性活躍推進法

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＞

１　ハラスメントの相談状況（資料３）

兵庫労働局で令和元年度に受理したハラスメント等の相談は 4,551 件で、その内訳は次のとおりです。

（１）セクシュアルハラスメントに関する相談　186 件

労働者からの相談では、行為者が経営者や上司・所属長であるケースが６割を超えている。また、勤務時間外のメール等通常の就業場所以外でのセクハラが約 15%みられる。

（２）妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談　209 件

退職勧奨・強要、解雇、雇い止めなど、継続就業を妨げるものが約 4 割を占めている。

（３）妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに関する相談　72 件

（４）いじめ・嫌がらせに関する相談　4,084 件

前年度（3,381 件）より 2 割以上増えている。

２　職場におけるパワーハラスメント防止対策の法制化の概要

（労働施策総合推進法）

（１）内容

① 事業主にパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を義務付け
② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いを禁止
③ パワーハラスメントに関する労使紛争について、紛争解決援助・調停（行政 ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定（法違反に対する行政指導等）を整備

（２）施行日

令和２年６月１日

※中小企業は、雇用管理上の措置義務は令和４年３月３１日まで努力義務、措置義務への行政 ADR、行政指導等は令和４年３月３１日まで対象外

＜参考資料＞

１　１２月は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を開設します！
３　ハラスメントの相談状況
４　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
５　職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

資料１

厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

みんなで NOハラスメント

12月は職場のハラスメント撲滅月間です

2020年6月からパワハラ防止措置が義務化されました！※2022年3月まで中小企業は努力義務

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月は職場のハラスメント撲滅月間です～

資料2

兵庫労働局では、雇用環境・均等部に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：令和２年12月１日（火）～令和３年３月３１日（水）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

長時間にわたって、皆の前で、繰り返し執拗に叱られてつらい。

セクハラについて社内の相談窓口に相談したら**「それくらいのことは我慢しろ」**と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から**「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」**と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

企業の担当者

パワハラ被害を受けていると相談を受けたが、会社として　どうすればよいのだろう。

パワハラ、セクハラ、マタハラ防止措置は、会社としてなにをする必要があるんだろう。

パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラの相談のほか、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談、就職活動中の学生からのセクハラに関する相談、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。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

①職場において行われる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その雇用する労働者の就業環境が害されること
のすべてを満たす行為をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことをいいます。

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　ＴＥＬ　０７８－３６７－０８２０

場　　所　神戸市中央区東川崎町１－１－３　神戸クリスタルタワー15Ｆ
兵庫労働局雇用環境・均等部 指導課内

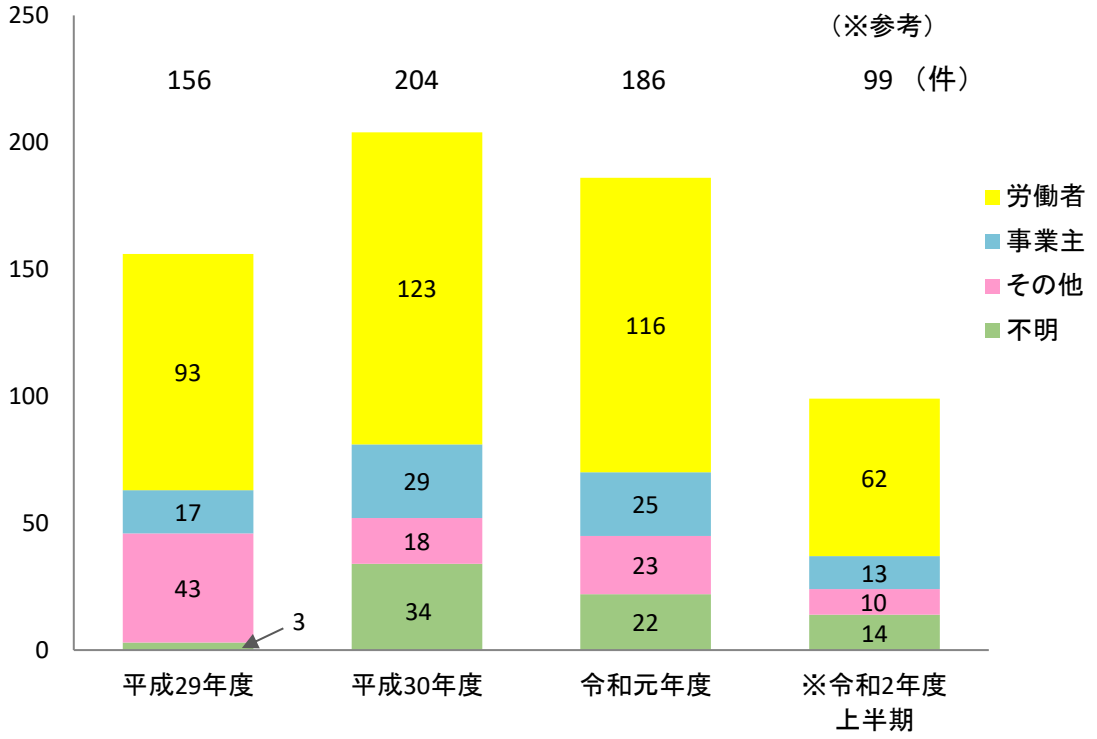
資料3

ハラスメントの相談状況（令和元年度）

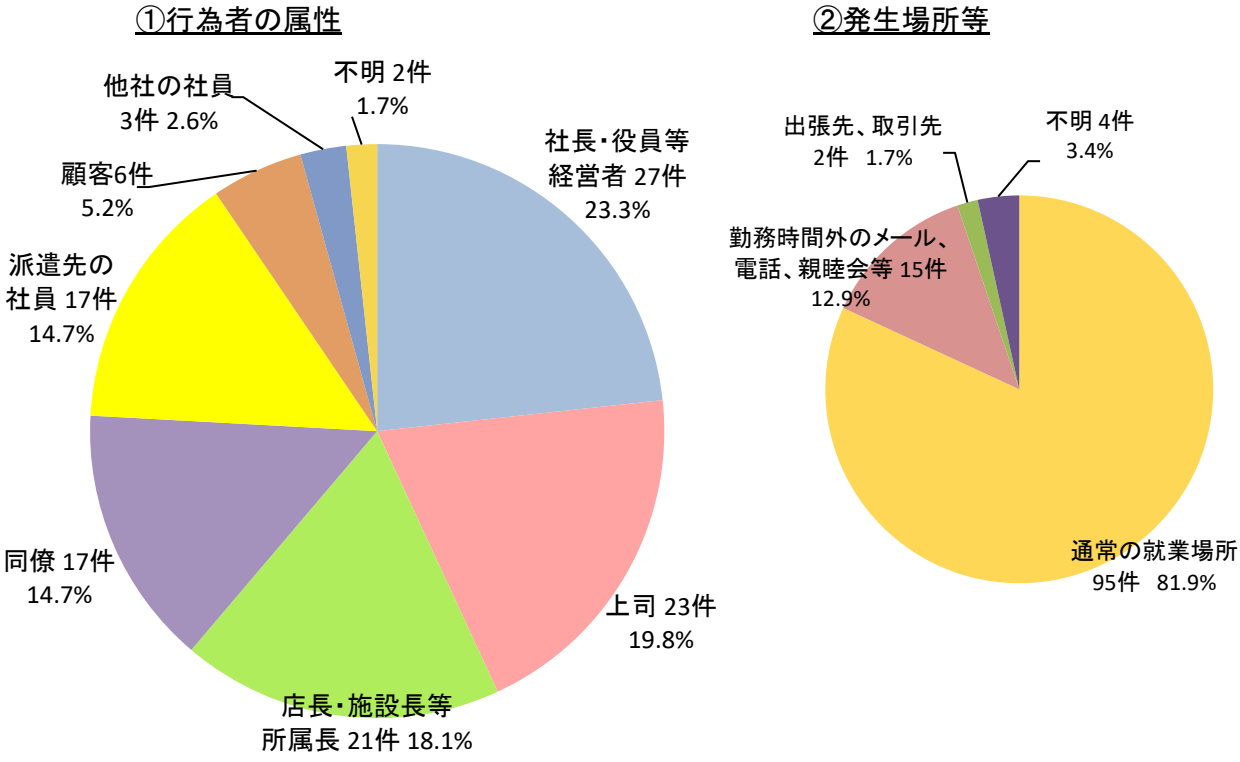
兵庫労働局 雇用環境・均等部

1　セクシュアルハラスメント

(1)相談件数の推移

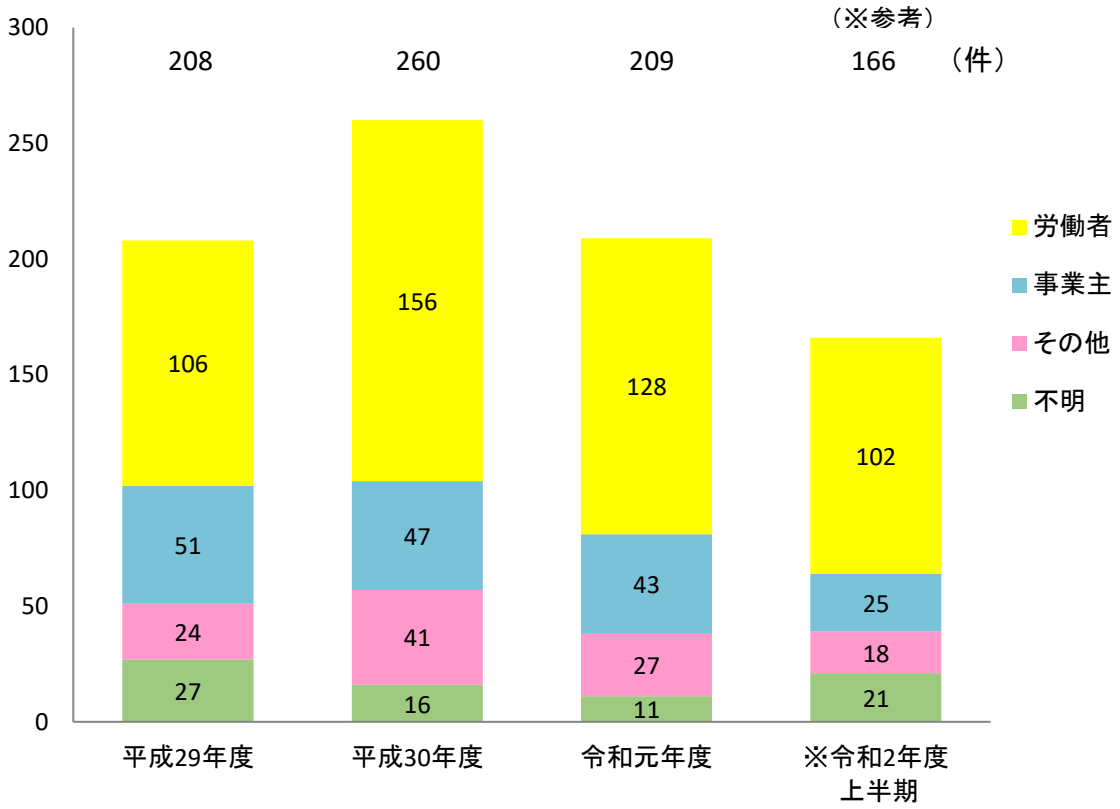


(2)労働者の相談内容の内訳 （令和元年度）

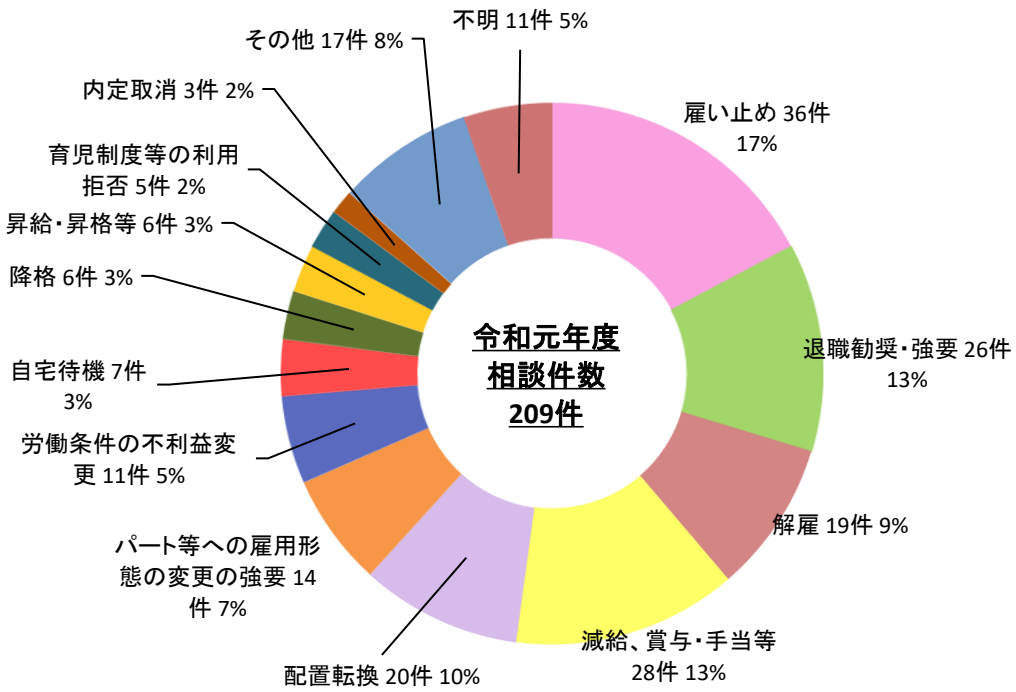


2　妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い

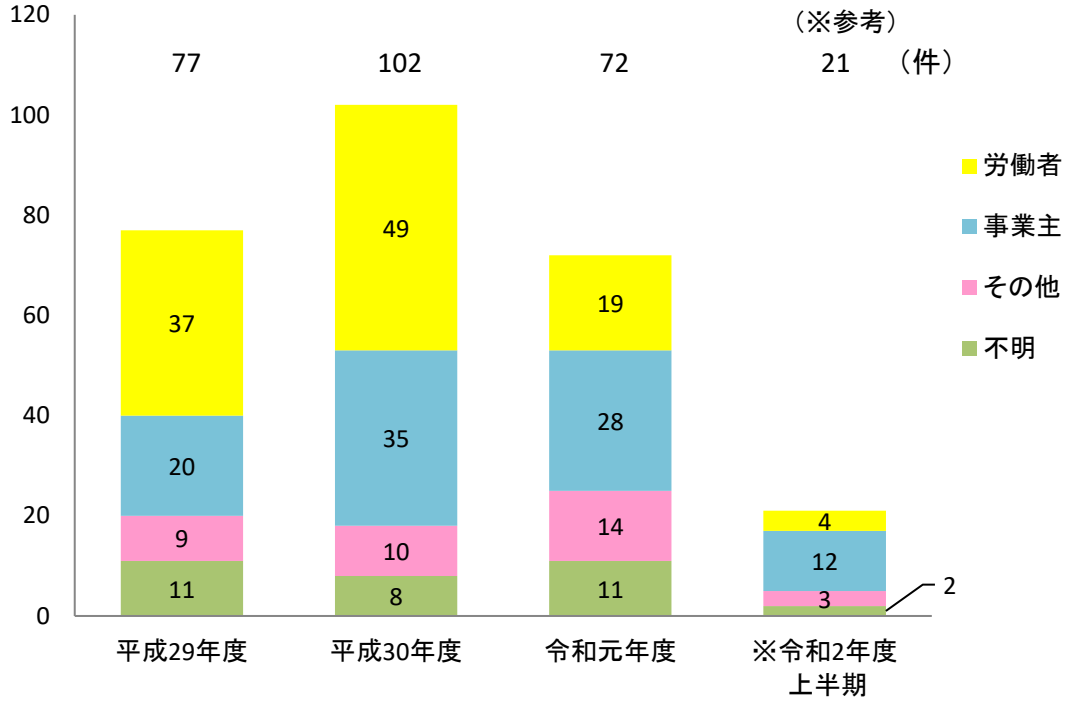
(1)相談件数の推移



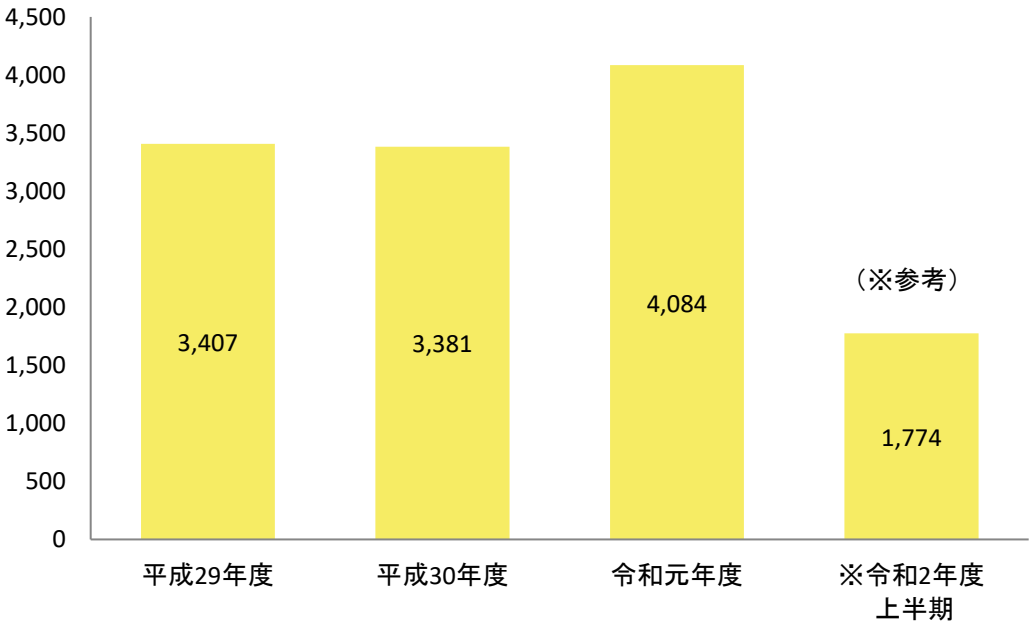
(2)相談内容の内訳



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



４　いじめ・嫌がらせの紛争に関する相談件数の推移



資料４

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（※令和２年上半期）

○パワハラ相談への事業主の対応が納得できないとして、行為者への処分や慰謝料を求めた事例
（紛争の概要） 労働者は、所属長からの発言等によりストレス障害を発症し勤務ができなくなったとして休職。会社に対して行為者への処分等を求めたが、会社は事実確認等を行った結果、パワハラではないと判断し、不適切な発言等について所属長から謝罪をさせるにとどまった。労働者はこれを不服とし、慰謝料等を求めた紛争。 （援助の結果） 事業主と労働者の話合いの結果、労働者は自主退職することとし、事業主は労働者に対して通常より多い額の退職金を支払うことで紛争は解決した。

２　セクシュアルハラスメント

○女性労働者が、事業主からのセクハラ発言や職場での性的なポスター掲示等が原因で、休業した事例
（紛争の概要） 事業主からのセクハラ発言、職場環境が悪いことにより苦痛を受けて勤務が困難になり休業していた女性労働者が、事業主に対して、退職を前提に、休業中の賃金の補償及び慰謝料を求めた紛争。 （援助の結果） 事業主は、女性労働者が休業した期間の賃金を全額補償。また、女性労働者が指摘したポスターの撤去、相談窓口を設ける等職場環境の改善を行った結果、女性労働者は復職して継続勤務ができるようになった。

３　妊娠・出産等に関する不利益取扱い

○妊娠し、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置を申し出た女性労働者に対して、事業主が雇止めを通告した事例
（紛争の概要） 主治医より切迫流産の恐れがあるとして 4 か月の休業を指導された妊娠中のパートタイム労働者が、事業主に医師の指導事項を伝えて休業を申し出たところ、雇止めを通告されたため、雇止めの撤回を求めた紛争。 （援助の結果） 労働局より、事業主に、母性健康管理措置を申し出た女性労働者に対する不利益取扱いは均等法違反であることを説明し、雇止めを撤回するよう助言。事業主は女性労働者の契約を更新し、その後の産前・産後休業、育児休業も認め、女性労働者が継続して勤務できる雇用環境の整備を行った。

資料５

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

令和２年５月作成
リーフレットNo. 9

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