



石川労働局発表  
令和5年12月1日(金)

【照会先】  
石川労働局雇用環境・均等室  
雇用環境改善・均等推進監理官 竹浪 博之  
室長 補佐 秋田 英紀  
電話 076(265)4429

報道関係者 各位

## 「なくそうハラスメント、みんなで取り組む笑顔の職場」 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」と定めています。

石川労働局（局長 長嶋 政弘）は、「職場のハラスメント撲滅月間」に際し、「なくそうハラスメント、みんなで取り組む笑顔の職場」というキャッチフレーズを定め、リーフレット（別添1）・ポスター（別添2）による周知・広報及びハラスメント対応特別相談窓口の設置（令和5年12月1日～12月28日）によりハラスメントのない職場環境の整備に取り組みます。

### 《職場のハラスメント撲滅月間の取組》

#### 1 周知・広報

管内の使用者団体、労働組合、自治体等に対し、リーフレット・ポスターを送付し、協力依頼を行います。

#### 2 ハラスメント対応特別相談窓口（令和5年12月1日（金）～12月28日（木））

開設場所 石川労働局雇用環境・均等室（金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階）  
開設時間 午前8時30分～午後5時15分

#### 3 拡大総合労働相談会（別添3）

- ・実施日時 令和5年12月20日（水）午前10時～午後4時
- ・開催場所 第1会場【ハラスメント問題及び労働問題全般】  
石川県職業能力開発プラザ 電話：076-261-1400  
第2会場【ハラスメント問題】  
石川労働局雇用環境・均等室 電話：076-265-4429

#### 4 職場におけるハラスメント対策シンポジウム【厚生労働省】

- ・開催日時 令和5年12月5日（火）午後1時30分～午後3時15分
- ・開催方法 オンラインで配信
- 【内容】・基調講演「企業のカスタマーハラスメント対策について」  
講師：齊木 茂人 氏（公益財団法人消費者関連専門家会議（ACAP）専務理事）
- ・パネルディスカッション「企業のカスタマーハラスメント対策の取組事例について」

【シンポジウムの詳細・参加申込はこちら】



～12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！～  
**なくそうハラスメント、**  
**みんなで取り組む笑顔の職場**  
 ハラスメントに関する相談は労働局へご相談ください！！

たとえば・・・

セクハラについて社内の相談窓口にご相談したら「それくらいのことはいくらでも我慢しろ」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。



「こうホウ」  
 石川労働局  
 広報キャラクター

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろう。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

### 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

職場において、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

### 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い 及び 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を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、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「ハラスメント」といいます。

# 職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

匿名でも大丈夫。プライバシーは厳守します。

Q. どのような相談ができますか？

A. 職場でのセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメント、パワーハラスメントについてご相談いただけます。その他、取引先や顧客からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）に関する相談、就職活動中の学生等からのセクシュアルハラスメントに関する相談についても対応しています。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局では何ができるのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、報告徴収により会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に助言や指導等の働きかけを行うことができます。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、紛争解決制度である労働局長による紛争解決の援助や調停会議による調停を行うことができます。

## 石川労働局 ハラスメント相談窓口

電話番号 076(265)4429

住所 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階 雇用環境・均等室

※ プライバシーに配慮した個室にての相談が出来ます（事前にお電話ください）。

※ お電話での相談も可能です（なお、相談が混みあっている場合は、県内の労働基準監督署内に設置している「総合労働相談コーナー」が対応させていただく場合がございます。）

## 労働局での対応事例（セクシュアルハラスメントに関する事例）

### 概要

上司からセクシュアルハラスメントを受けた。会社に相談したが、注意しておくと言われただけでどのような対応がされたかわからない。現場を見ていた同僚がいたことを伝えたが同僚は会社からなにも聞き取りされていない。会社にはハラスメントを防止するための対応を早急に行ってほしい。名前や相談内容を明らかにしたうえで指導を行ってほしい。

### 労働局での対応

報告徴収を実施。事業主へ相談内容を伝えたくて事実確認を行った。事業主は相談を受けて上司に確認したが、上司が否定したため誤解される言動は控える旨の簡単な注意を行った。同僚には確認はしていない。事実が確認できなかったことからハラスメントには当たらないとして、相談者への説明を行わなかった。

ハラスメント防止のための事業主の責務について説明し、第三者への確認等の適切な方法によって事実確認を行い、ハラスメント防止措置を講じる必要があること及び行為の事実が確認できなかった場合も再発防止策を講じる必要があることについて指導し、早急な是正を求めた。

### 結果

事業主が第三者にも確認したところ、ハラスメントの事実が確認されたため、上司に対して厳重注意を行い、別の部門へ配置転換を行った。相談者に対しても対応を説明し、理解が得られた。また、再発防止のため全労働者に対し、ハラスメントに関する研修を実施した。

## 労働局での対応事例 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する不利益取扱いに関する事例)

### 概要

事業主へ妊娠していることを伝えたところ、時短勤務を命じられた。しばらく時短勤務したが、やはり契約通りの労働時間で勤務したいことを申し出ると退職の強要を受けた。本来の労働時間よりも減らされていた時間分の賃金相当額および不利益取扱いにより精神的苦痛を受けたことへの慰謝料を事業主へ請求したものの話し合いが進まないため、労働局長による紛争解決の援助を希望。

### 事業主の主張

相談者の業務は体に負担がかかることもあって、妊娠後は本人希望により欠勤となることが多かったことに加え、業績の悪化が重なり時短勤務をお願いすることになった。短縮した時間の賃金は6割相当分を支払っている。退職勧奨は妊娠を理由とするものではなく業績悪化を契機としているものである。

### 労働局での対処方法、結果

業績の悪化により退職勧奨を行ったと主張しているが、相談者以外の労働者が時短勤務を行っていないことや妊娠報告と退職勧奨の時期が近接していることなどの事情を総合的に勘案すると妊娠したことを理由とする不利益取扱いに該当し、法違反となる可能性があることを説明。紛争の解決のため、相談者の請求する賃金相当額や慰謝料の支払いについて検討することを助言した。

助言の結果、事業主が相談者の請求に対して解決金を支払うこととし、相談者も了承したため、援助は終了した。

## 労働局での対応事例 (パワーハラスメントに関する事例)

### 概要

上司から大声で繰り返し叱責される日々に耐えられなくなり、会社の相談窓口で相談したところ、上司からの叱責がさらに厳しくなった。会社の対応が不十分だったことが原因で精神的に就業継続が困難となり辞めざるを得なくなったため、会社に対して慰謝料を求めるため調停を希望。

### 事業主の主張

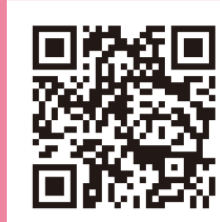
上司に対して事実確認を行ったところ、業務上の指導の一環であると回答があった。誤解を招く発言は慎むように注意した。相談についての対応は適切になされているものと認識しており、慰謝料の支払いに応じるつもりはない。

### 労働局での対処方法、結果

調停委員は、今回の紛争が生じた原因に会社の対応不足があったことを指摘。紛争解決を図るため、相談者に対する慰謝料の支払いと意識啓発などの再発防止対策を含めた法に沿ったパワーハラスメント対策を講じるべきとする調停案を作成。双方が受託したため、調停は終了となった。

# 12月は職場のハラスメント 撲滅月間です

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>



**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](#)



無料

# 拡大総合労働相談会

別添3

令和5年 **12月20日** (水曜日)  
10:00~16:00

秘密厳守

場所: 第1会場 職業能力開発プラザ **【労働問題全般】**  
(金沢市芳齊1丁目15番15号)

電話: 076-261-1400

第2会場 石川労働局 雇用環境・均等室 **【ハラスメント問題】**  
(金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階)

電話: 076-265-4429

※ 相談会に関する 前日までの問合せは、076-265-4429  
(石川労働局 雇用環境・均等室)へお願いします。

【注意】 相談は、労働問題に限ります。

- ※ 多数の専門機関が参加しますので、相談内容に適した相談が受けられます。
- ※ 複数の機関にまたがる相談内容でも、まとめてお答えします。
- ※ 企業の方からの相談にも応じられます。

パートは育児休業が  
取れないと言われた

社会保険の加入手続  
をしてくれない

利用者からのカスタマーハラス  
メントを受けていて困っている。



職場でパワハラを受けて  
いるが、会社が何も対応  
してくれない

退職を申し出たが、  
会社が認めてくれない

一方的に、労働条件  
を下げられた

《 参加機関 》 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会加入団体

金沢弁護士会、石川県司法書士会、石川県社会保険労務士会  
(一社)日本産業カウンセラー協会、日本労働組合総連合会石川県連合会(連合石川)  
石川県労働委員会、石川県商工労働部労働企画課(石川県職業能力開発プラザ)  
石川労働局