



鹿児島労働局発表
令和3年7月20日

報道関係者 各位

【照会先】

鹿児島労働局雇用環境・均等室
室長 松野 市子
労働紛争調整官 高井 浩二
電話 099-223-8239

「いじめ・嫌がらせ」の相談が3年連続で1,000件超え、助言・指導、あっせんもトップ
「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

鹿児島労働局（局長 ^{みわ}三輪 ^{むねふみ}宗文）では、このたび「令和2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。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間における労働関係のトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。（資料1）

【ポイント】

1. 総合労働相談及び民事上の個別労働紛争に係る相談は、前年度と比べて増加、紛争解決援助のための「助言・指導」は減少、「あっせん」申請は増加（資料2の1、3の(1)）

・総合労働相談件数	13,740件（前年同期比 43.1%増）
うち民事上の個別労働紛争相談件数（※）	4,683件（　同　3.1%増）
・助言・指導申出件数	77件（　同　12.5%減）
・あっせん申請件数	29件（　同　3.6%増）

2. 民事上の個別労働紛争の相談においては、「いじめ・嫌がらせ」が3年連続で1,000件を超え、紛争解決援助のための「助言・指導」及び「あっせん」においてもトップ（資料2の2の(1)及び(2)、3の(2)及び(3)）

- ・民事上の個別労働紛争の相談の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が1,307件（前年度1,430件、8.6%減）と3年連続で1,000件を超え、次いで「自己都合退職」が663件（同906件、26.8%減）、「解雇」が546件（同499件、9.4%増）であった。
- ・「いじめ・嫌がらせ」に関する紛争解決援助のための助言・指導の申出件数31件（前年度36件）、あっせん申請件数は11件（同8件）と、「いじめ・嫌がらせ」がトップであった。

【今後の取組】

鹿児島労働局では、職場におけるパワーハラスメント防止対策が来年4月から全ての事業主（大企業は令和2年6月から）の義務となることから、その円滑な施行と周知に取り組む。具体的には鹿児島県との共催セミナーを開催予定（別途、お知らせ）。

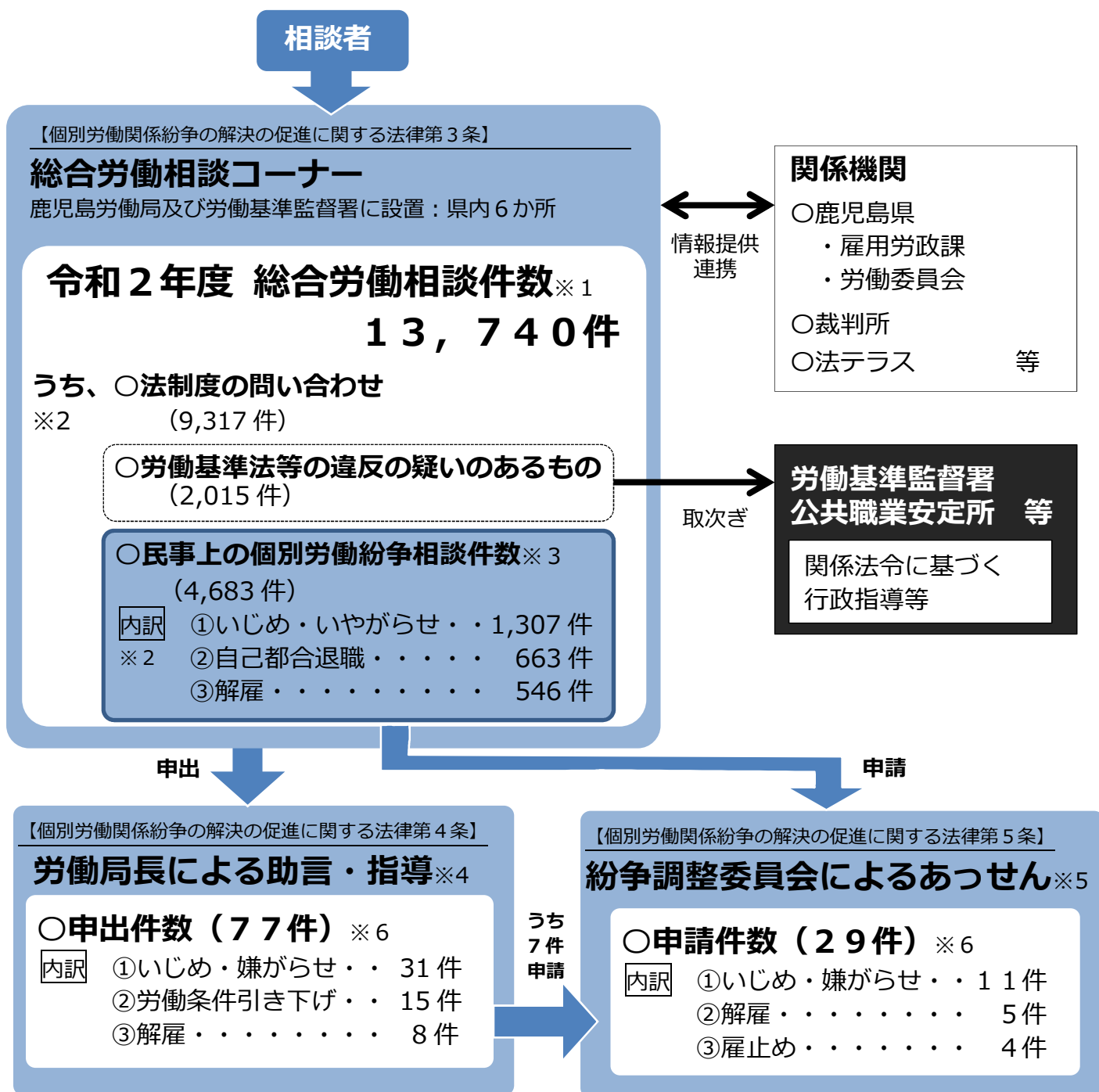
今後も、労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせん等の運用を的確に行い、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組む。

※「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）

<添付資料>

- 資料1. 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 資料2. 令和2年度個別紛争解決制度の運用状況
- 資料3. 令和2年度における助言・指導及びあっせんの事例
- 資料4. 総合労働相談コーナー一覧
- 資料5. 2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！

個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働相談にワンストップで対応

※2 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。

※3 労働条件その他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に係る相談
(労働基準法等の違反に係るものを除く)

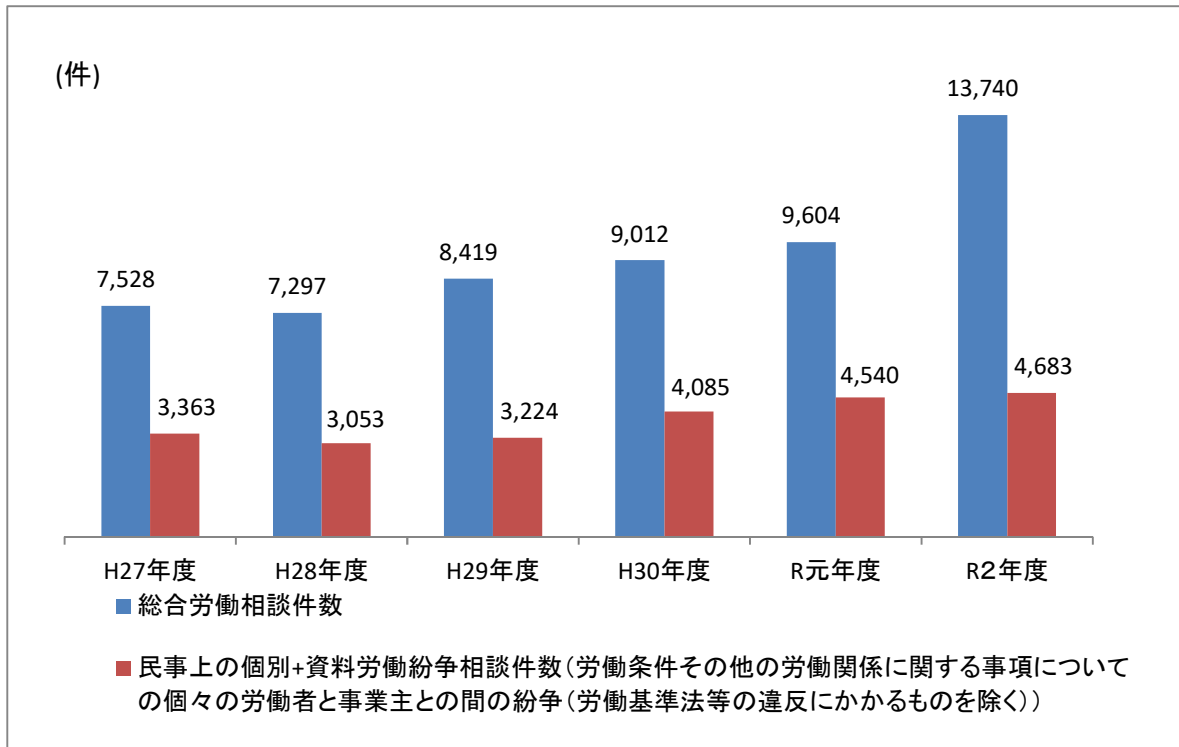
※4 民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、解決の方向性を示し、自主的な解決を促進

※5 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（弁護士や大学教授等労働問題の専門家）による解決の促進

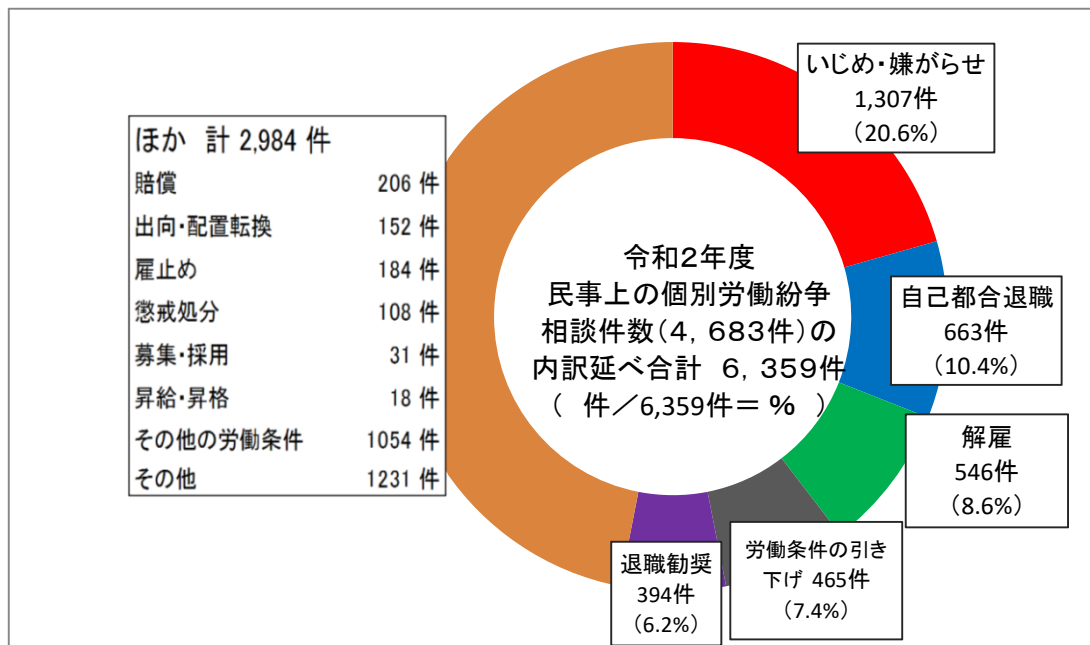
※6 複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上

令和2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 | (1) 相談内容別の件数

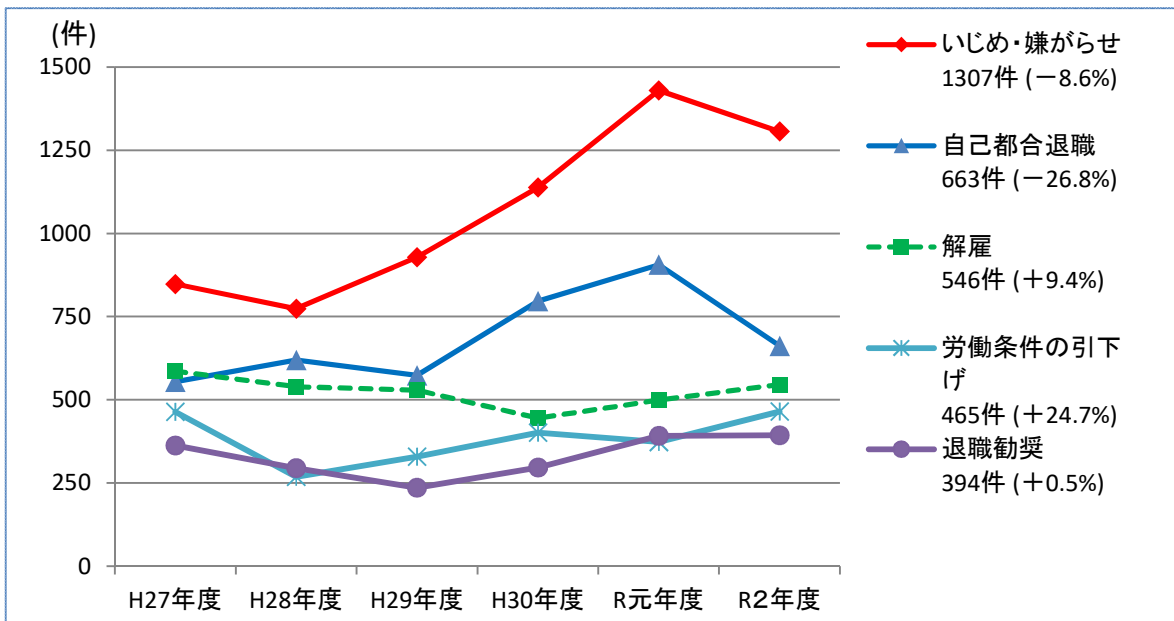


※ 内訳延べ合計件数：上記(1)の民事上の個別労働紛争相談件数4,683件のうち、1回の相談において複数の内容にまたがる場合は内容ごとに計上。

(参考) 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数の推移

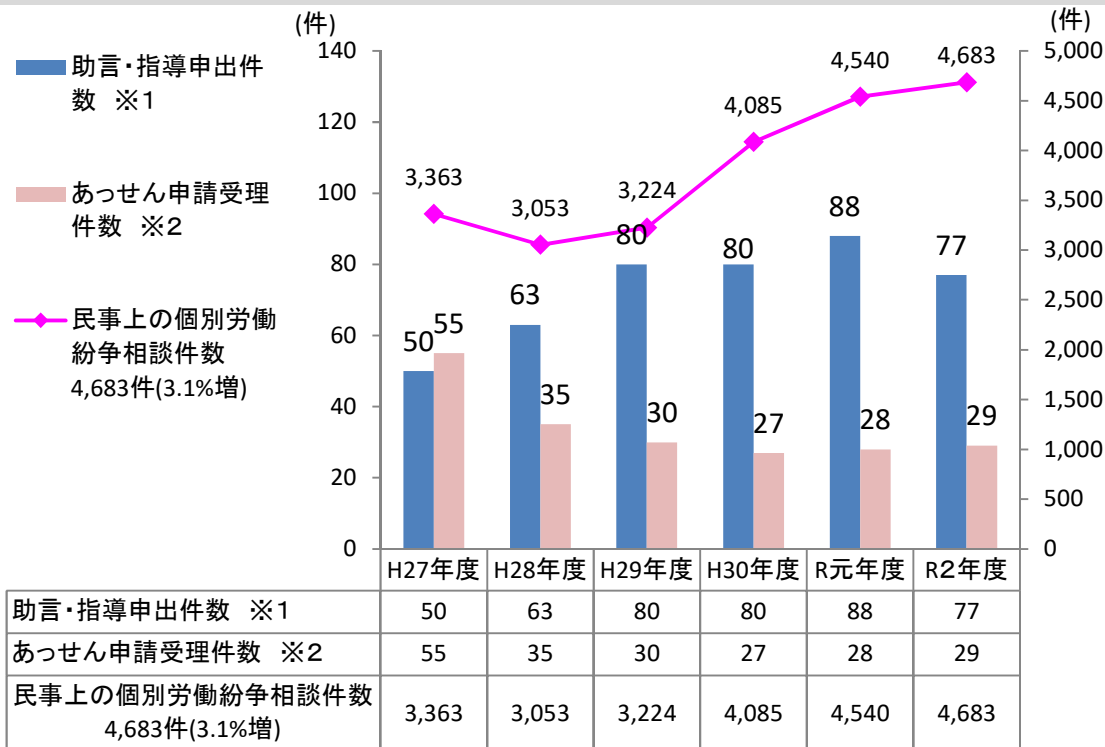
平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
133	174	245	373	397	430	405	539	683	764	740	848	774	929	1,139	1,430	1,307

2 民事上の個別労働紛争 | (2) 主な相談内容別の件数推移



3 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

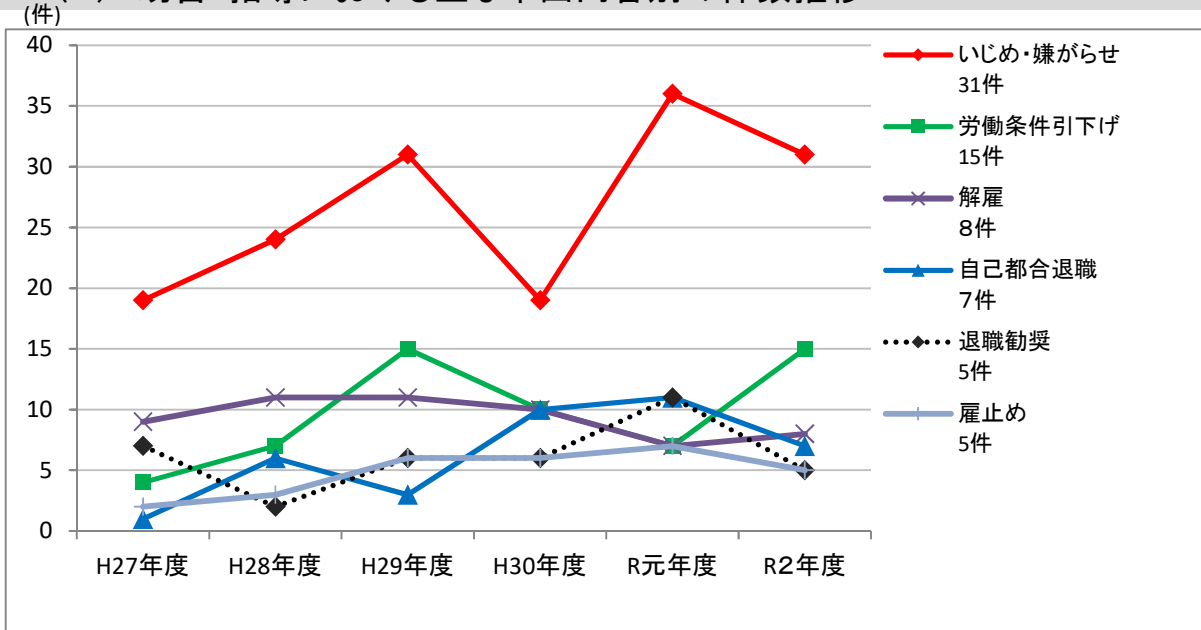
(1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



※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。

※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。

(2) 助言・指導における主な申出内容別の件数推移

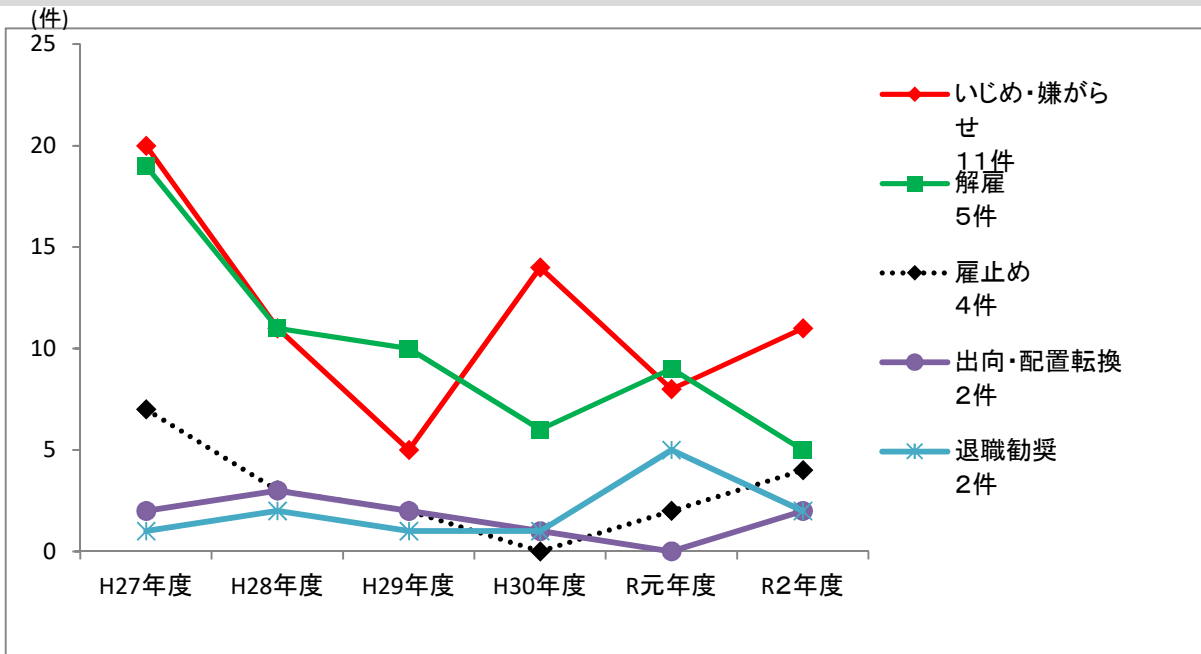


(参考) 助言・指導申出の内容別件数(令和2年度)

いじめ・嫌がらせ	労働条件の引下げ	その他の労働条件	解雇	自己都合退職	雇止め	退職勧奨	出向・配置転換	懲戒処分	雇用管理・改善等	採用内定取消	昇格昇給	賠償	その他	※合計
31	15	13	8	7	5	5	4	3	2	1	1	1	8	104
29.8%	13.0%	10.6%	6.7%	6.7%	6.7%	4.8%	2.9%	2.9%	1.9%	1.0%	1.0%	1.0%	7.7%	

※ 助言・指導申出件数77件のうち、複数の内容に渡る申出があった場合はそれぞれに件数として計上

(3) あっせんにおける主な申出内容別の件数推移



(参考) あっせん申請の内容別件数(令和2年度)

いじめ・嫌がらせ	解雇	雇止め	出向・配置転換	退職勧奨	その他の労働条件	労働条件の引き下げ	採用内定取消	その他	※合計
11	5	4	2	2	2	1	1	1	29
37.9%	17.2%	13.8%	6.9%	6.9%	6.9%	3.4%	3.4%	3.4%	100%

※ 申請件数29件のうち、複数の内容に渡る申請があった場合はそれぞれに件数として計上

令和2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・嫌がらせにかかる助言・指導
事案の概要	<p>申出人は、製造会社のパート労働者として入社したが、製造経験がなく作業に慣れていなかったことから同僚労働者から嫌味を言われ、仲間外れにされていた。このことを職場の上司に相談したが、申出人の仕事が遅いことについて他の同僚労働者から苦情が寄せられていると注意されるだけで改善してもらえず、本社の相談窓口にも相談したが、改善してもらえないため、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>本社に対し、助言・指導を行うための確認を行ったところ、申出人からの相談後、1週間も経過していなかったため、事実確認のための調査を行っているところであったが、誰からのいじめ・嫌がらせであるなど詳細内容がうまく伝わっていないことが認められた。本社に対し、申立内容を説明、改善に向けての助言を行ったところ、継続就労可能な環境に改善が図られた。</p>

事例 2	労働条件引き下げにかかる助言・指導
事案の概要	<p>申出人は、定年制度のない製造工場で働いていたが、毎年6月の定期昇給が60歳を超えたとの理由から実施されなかった。仕事の内容、労働時間等は変わらないのに十分な説明もなく、年齢だけを理由に一律に昇給しないのはおかしいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業場に対し、助言・指導を行うための確認を行ったところ、定期昇給未実施の理由として年齢のことしか説明がなされていなかった。申立内容を説明し就業規則の「昇給は各人の能力、勤務成績、経営状況、その他を勘案して行う」に沿った対応の実施について助言を行ったところ、規定に沿った昇給が実施された。</p>

あっせんの例

事例 1

いじめ・嫌がらせにかかるあっせん

事案の概要

申請人は、事務職のパート労働者として入社して1か月経過した頃から、同僚先輩労働者から罵倒するなど人格を否定するいじめ・いやがらせを受けるようになり、体調を崩した。会社の責任者に改善を求めていたが、改善されることがないまま退職せざるを得なかったことに対し、謝罪と経済的な損失・精神的苦痛に対する補償金を求めたい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、申請者の主張に対し、会社の責任者もいじめ・嫌がらせの事実の把握や対応を行ってきたが、体調を崩し退職したことについて誠意をもって対応する意思を示したことから、双方から歩み寄りが図られ、申請人が求める金額には及ばないまでも、一定の謝罪と補償額で双方の納得が得られ解決した。

事例 2

解雇にかかるあっせん

事案の概要

申請人は、正社員として採用され、機械の整備などに従事していたが、突然、事業場から会社に合わないとの理由説明のみで突然、解雇を通知された。解雇理由に事実でないことも説明され、解雇の撤回を求めたが受け入れてもらえず、経済的・精神的苦痛に対する補償金を求めたい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き、労働契約法により、「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、その権利を濫用したものとして、無効である。」旨事業主に説明したところ、申請人が求める金額には及ばないまでも、双方から歩み寄り一定の補償額で双方の納得が得られ解決した。

総合労働相談コーナー

名称	所在地	電話番号
☆鹿児島労働局総合労働相談コーナー (鹿児島労働局雇用環境・均等室内)	〒892-8535 鹿児島市山下町 13-21	099-223-8239 
☆鹿児島総合労働相談コーナー (鹿児島労働基準監督署内)	〒890-8545 鹿児島市薬師 1-6-3	099-803-9640 
川内総合労働相談コーナー (川内労働基準監督署内)	〒895-0063 薩摩川内市若葉町 4-24	0996-22-3225
鹿屋総合労働相談コーナー (鹿屋労働基準監督署内)	〒893-0064 鹿屋市西原 4-5-1	0994-43-3385
加治木総合労働相談コーナー (加治木労働基準監督署内)	〒899-5211 始良市加治木町新富町 98-6	0995-63-2035
☆名瀬総合労働相談コーナー (名瀬労働基準監督署内)	〒894-0036 奄美市名瀬長浜町 1-1	0997-52-0574

☆女性の相談員がいます。

2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務(※)となります！

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※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。

職場におけるパワハラ の3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	<ul style="list-style-type: none">○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例)<ul style="list-style-type: none">・ 職務上の地位が上位の者による言動・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<ul style="list-style-type: none">○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③労働者の就業環境が害される	<ul style="list-style-type: none">○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。

※ 当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

- また、その判断に際しては、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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例>

以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例です。**個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うことが必要です。** ※ 例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 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。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一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	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(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)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 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 ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(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)	① 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 ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 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	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★ プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されます。

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

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り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が、法律上禁止されます。

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
 - ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
 - ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 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す。

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。)

① 事業主及び労働者の責務

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

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

※ なお、セクハラについては、他社の労働者等の社外の者が行為者の場合についても、雇用管理上の措置義務の対象となっています。

自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合には、必要に応じて他社に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれます。

◎ **職場における「セクシュアルハラスメント」とは、**
職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

※ 労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も含まれます。

※ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

※ 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。

◎ **職場における「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」とは、**
職場において行われる、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

※ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、**業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。**

※ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動(注)が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。

制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするような工夫をすることが大切です。

注：不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、当該女性労働者に直接言わない場合も含まれます。また単なる自らの意思の表明を除きます。

セクハラ等の防止対策の強化の内容については、事業所の規模を問わず、**2020年(令和2年)6月1日から施行されます！**

Q&A

中小事業主とはどれくらいの規模の事業主を指しますか？

下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指します。

中小事業主

(①又は②のいずれかを満たすもの)

業 種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

「労働者」とは、具体的には誰を指しますか？

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者全てを指します。

派遣労働者も含み、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主にも雇用管理上の措置義務が生じます。また、派遣先事業主も派遣労働者が相談等を行ったことを理由として労働者派遣の役務の提供を拒む等不利益な取扱いを行ってははいけません。

労働局にパワーハラスメントについて相談した場合、どのような対応をしてもらえるのですか？

2020年(令和2年)6月1日より、パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントと同様、都道府県労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助を行います。

雇用環境・均等部(室)や総合労働相談コーナーにご相談ください。

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)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- 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



都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)