



報道関係者 各位

令和2年11月30日

【照会先】

神奈川労働局雇用環境・均等部指導課

指導課長 小沼 みち子

指導課長補佐 池上 彰子

電話 045(211)7380

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、年末に向けての業務繁忙等により、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。

令和2年6月1日には、「改正労働施策総合推進法」（以下「改正法」）が大企業を対象に先行して施行され、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ています。

神奈川労働局（局長 園田 宝）では、改正法の周知と併せて以下のとおり取り組みます。

また、改正法施行から10月末までの間に、当局に寄せられた「職場の3大ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ）」に係る相談状況等改正法の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

なお、月間中に下記について重点的な取組を行います。

◆重点取組◆

1 「ハラスメント対応特別相談窓口」（R2.12.1～12.28）の開設（別添1）

事業主、労働者双方から、職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント及びパワーハラスメントに係る相談はもとより、取引先や顧客等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、就職活動中の学生からのセクシュアルハラスメント相談、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等について、特別相談窓口を設置して対応します。

2 「ハラスメント悩み相談室（厚生労働省委託事業）」（通年開設）の周知（別添2）

月曜から金曜の12時から21時、土曜・日曜の10時から17時（当局開庁時間外）において、ハラスメント被害に遭った労働者及び会社内でハラスメントが起こり、対応にお困りの事業主の方からの相談に応じています。

3 「職場のハラスメント対策とパートタイム・有期雇用労働法説明会」（別添3）

改正法で定められた事業主の措置義務の内容等について、令和2年12月24日（木）及び令和3年1月15日（金）に当局において説明会を開催します。参加費は無料です。

4 パワーハラスメントに係る相談状況等（別添4、5）

改正法が施行された令和2年6月1日から10月末までに当局に寄せられた「職場の3大ハラスメント」に係る相談件数は630件、最も多かったのはパワーハラスメントで427件、相談の7割近くを占めていました。

また、労働者と事業主の職場のパワハラに関するトラブルの早期解決のために、「都道府県労働局長による紛争解決の援助」を7件行い、うち6件が解決しました。

（別添6 解決事例）

※2「調停」とは、弁護士等の労働問題の専門家である調停委員が労働者と事業主双方から意見を聴取し、調停案の受諾を勧告することによりトラブルの解決を図る制度

別添	1	「神奈川労働局ハラスメント対応特別相談窓口」の開設
〃	2	「ハラスメント悩み相談室」（厚生労働省委託事業）の周知
〃	3	「職場のハラスメント対策とパートタイム・有期雇用労働法説明会」のご案内
〃	4	改正労働施策総合推進法（職場のパワハラ防止措置義務等）の施行状況
〃	5	神奈川労働局に寄せられたハラスメントに係る相談状況
〃	6	神奈川労働局で取り扱った職場のパワーハラスメント紛争解決援助事例
〃	7	「職場のハラスメント撲滅月間」広報ちらし
〃	8	〃 啓発動画
〃	9	職場におけるハラスメント防止対策が強化されました

神奈川県労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

神奈川県労働局では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場におけるハラスメントに関する相談に集中的に対応します。働く人も、企業の担当者もご相談ください。

◆対応するハラスメントの例◆

- ・パワーハラスメント
- ・セクシュアルハラスメント
- ・マタニティハラスメント（妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント）
- ・いわゆるカスタマーハラスメント
- ・就職活動中の学生からのセクシュアルハラスメント
- ・新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ 等

* 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）

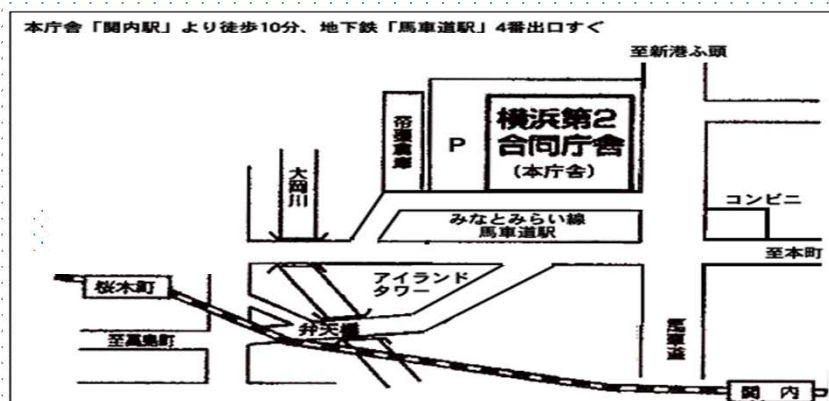


職場のハラスメント 撲滅月間

2020.12.1~12.28

神奈川県労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

- ◆受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）
※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 045（211）7380、045（211）7358
- ◆住所 神奈川県横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階



職場でのハラスメントに
悩んでいませんか?

ハラスメント 悩み相談室

相談
無料

マタハラ等

妊娠・出産・
育児休業・
介護休業等に関する
ハラスメント

セクハラ

セクシュアル
ハラスメント

パワハラ

パワー
ハラスメント



電話相談

●受付時間：月曜～金曜 12:00～21:00 / 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・5営業日以内に返信予定。
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>
- メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp



新規
開設



電話相談 (事業主、人事労務担当者向け)

会社内でハラスメントが起こり、対応にお困りの事業主の方の相談はこちら

- 予約受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/denwa-soudan/>
- 事前メールによる完全予約相談受付
- 1相談1回の弁護士による無料電話相談



職場における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
- 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



相談無料

匿名可

プライバシー
厳守

専門家 が電話・メール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



参加無料・要予約 神奈川県内中小事業主のみなさまへ

職場のハラスメント対策と パートタイム・有期雇用労働法説明会のご案内

- ◆ 労働施策総合推進法の改正により令和2年6月1日(雇用管理上の措置義務について中小企業は令和4年4月1日)からパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました。
- ◆ パートタイム・有期雇用労働法は「同一労働同一賃金ガイドライン」と併せて、令和2年4月1日(中小企業は令和3年4月1日)から施行されました。正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が禁止されます。

【日 時】

- ①令和2年12月24日(木)
②令和3年 1月15日(金)

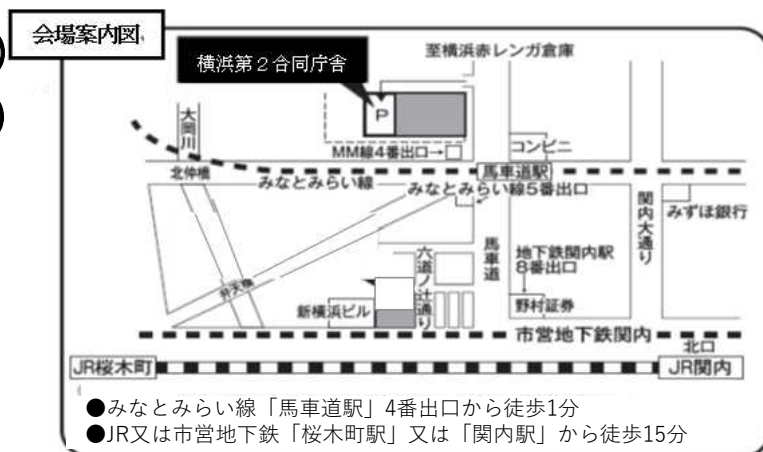
※各日2回

(午前)9:30~11:35

(午後) 13:30~15:35

※受付開始:各回開始時間の30分前

※説明会終了後、個別相談会実施



【場所】

- ①横浜第2合同庁舎1階 共用第1会議室
②横浜第2合同庁舎1階 共用第2会議室

(横浜市中区北仲通5-57横浜第2合同庁舎)

【定員】

各回50名(参加無料・要予約)

※各社1名様までのお申込みで、定員に達し次第、
締切りとさせていただきます。

【お願い】

- 駐車場の台数に限りがあるため、可能な限り、公共交通機関を御利用ください。
- 新型コロナウイルス感染症対策のため、マスク着用での御来場をお願いします。また発熱等体調不良の方の御参加はお控えください。
- 換気のため、各自防寒対策をお願いします。

【内 容】

- 職場のハラスメント対策について
- パートタイム・有期雇用労働法(同一労働同一賃金)について
- 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得(育児・介護休業法の施行規則等改正)について
(説明/神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課)
- 個別相談会(最大1時間) ※希望者(予約優先ですが、当日空きがあれば相談可能です。ただし、混雑状況によりお待ちいただく場合がございます。)
(担当/神奈川働き方改革推進支援センター)

【お問合せ先】

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

☎ 045-211-7380

※参加のお申込みは、裏面の参加申込書よりお願いします。



パゆうちゃん

職場のハラスメント対策と パートタイム・有期雇用労働法説明会【参加申込書】

- ・参加希望の方は神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課へFAXでお申込みください。
- ・説明会当日は、この【参加申込書】を受付に御持参ください。
- ・お申込みいただいた個人情報は、本説明会の運営管理のみに使用し、厳密に管理します。

FAX 045-211-7381

**お申込み締切り
12月 17日(木)**

会社名					
所在地					
電話番号		※定員に達した場合に御連絡いたしますので、必ず御記載ください。			
当日の連絡先					
来場者	お名前				
	部署名		役職		
参加希望日時		※下記より希望日時に1つ○をつけてください。なお各回定員に達し次第、締切りのため神奈川県労働局HPで募集状況をご確認のうえでお申込みください。 ①令和2年12月24日(木) 午前 ・ 午後 ②令和3年1月15日 (金) 午前 ・ 午後			
説明会終了後の個別相談の希望		※個別相談会を御希望の有無について、○をしてください。 希望する ・ 希望しない			
相談内容		☐ 同一労働・同一賃金 ☐ 労働時間等の労務管理 ☐ 賃金引上げ ☐ 人手不足 ☐ 助成金 ☐ その他(具体的に)			

【日 時】 ※各日2回(午前・午後)開催(各回説明会終了後、個別相談会あり)

①令和2年12月24日(木)

②令和3年 1月15日(金)

(午前)9:30~11:35 (午後)13:30~15:35

【場 所】

①12/24:横浜第2合同庁舎 共用第1会議室

②1/15 :横浜第2合同庁舎 共用第2会議室

(横浜市中区北仲通5-57横浜第2合同庁舎1階)

改正労働施策総合推進法（職場のパワハラ防止措置義務等）の 施行状況

(1) 相談

- ◆ 改正法が施行された令和 2 年 6 月 1 日から同年 10 月末までに当局に寄せられた改正法に係る「パワハラ」に関する相談件数は 427 件であった。
また、同時期における「セクシュアルハラスメント」（男女雇用機会均等法）に関する相談件数は 152 件、いわゆる「マタニティハラスメント（妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント）」（同法及び育児・介護休業法）に関する相談件数は 51 件であった。
これら法律に基づき事業主に防止措置が義務付けられている「職場における 3 大ハラスメント」に関する相談のうち、最も多かったのが「パワハラ」で、全体の 67.8%を占めていた。
- ◆ 改正法に係る相談内容のうち、最も多かったのは「法令・制度の内容等に関する相談」で 218 件、次に「援助等の相談」163 件、「法違反の疑いのある相談」46 件の順であった。
- ◆ 相談者の属性については、最も多かったのは「労働者」で延べ 345 人であった。

相談内容の内訳

(件)

事 項	労働者	事業主	その他	合計
法令・制度の内容等に関する相談	162	35	21	218
法違反の疑いのある相談	29	1	16	46
援助等の相談	154	3	6	163
合 計	345	39	43	427

(2) 紛争解決の援助

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 7 件、全て「パワーハラスメント防止措置」に係る申立であった。うち 6 件については、労使双方が合意のうえ、解決した。（別添資料 6【事例】）
- ◆ 優越的言動問題（パワハラ）会議による調停受理件数は 1 件、内容は「パワーハラスメント防止措置」であったが、事業主が調停に不参加のため打ち切りとなった。

① 労働局長による紛争解決の援助（労働施策総合推進法第 30 条の 5 第 1 項）

事 項	件 数
パワーハラスメント防止措置	7
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	0
合 計	7

② 優越的言動問題調停会議による調停(労働施策総合推進法第 30 条の 6 第 1 項)

事 項	件 数
パワーハラスメント防止措置	1
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	0
合 計	1

(3) 指導

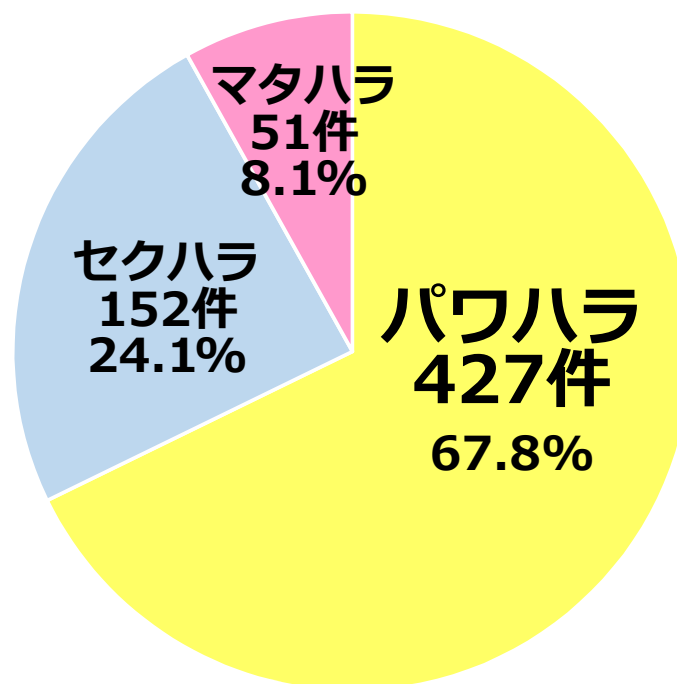
- ◆ ハラスメントに関する相談、労使間トラブルが発生している状況を鑑み、当局においては、「パワハラ防止措置」について重点的に是正指導を行った。
- ◆ 雇用管理の実態を調査した 30 事業所に対し、延べ 33 件の是正指導を行った。

指導件数

事 項	件 数
パワーハラスメント防止措置	18
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	0
事業主の責務（研修の実施、自らの言動等）	15
紛争解決援助の申出を理由とする不利益取扱い	0
調停申請を理由とする不利益取扱い	0
計	33

神奈川労働局に寄せられたハラスメントに係る相談状況

職場の3大ハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)に係る相談件数(令和2年6月～10月)



「職場の3大ハラスメント」
相談の

7割近くがパワハラ

職場のパワーハラスメント紛争解決援助事例

【事例】

申立者はサービス業に勤務する女性労働者。

上司からのパワハラを会社の相談窓口相談したが、面談途中で打ち切られ、満足に話を聴いてもらえなかった。そのため、改めて十分に話を聴いてもらい、パワハラの行為者である上司とは、自分が職場を変わってもいいので、別の部署で勤務させてほしいと申し立てたもの。

(当局の援助)

当局が会社に対し事情聴取を行ったところ、「相談対応については、1回の面談時間を1時間程度と決めている。申立者にはそのことについて面談の冒頭で告げており、面談途中で打ち切ったつもりはなかった」とのことであった。

当局は会社に対し、労働施策総合推進法において、相談を受けるにあたっては、相談者の話に真摯に耳を傾け、相談者の意向などを的確に把握するなど、相談に対する適切な対応が義務付けられていることを説明するとともに、1回の面談で最後まで話を聴くことができなかったのであれば、改めて面談の場を設け、申立者の話を十分に傾聴するよう、また、事実確認を迅速に行う必要がある旨指導した。

会社は申立者との面談時間を設け、再度、相談に応じた。また、面談において申立者の意向を確認したうえで、上司や周囲の第三者等にヒアリング調査を行ったところ、パワハラかどうかグレーではあるが、上司による不適切な発言も認められた。これらを勘案し、検討した結果、申立者を別の部署に配転させることとした。

申立者はこれに納得し、本件は解決した。



みんな NO ハラスメント

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 あかるい職場応援団
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

12月は職場のハラスメント撲滅月間です。

(別添 8)

「職場のハラスメント撲滅月間」啓発動画

(令和2年12月1日 神奈川労働局ホームページ トップページ公開予定)



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つて、
- 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