

令和4年11月28日

【照会先】

神奈川県労働局 雇用環境・均等部 指導課  
指導課長 山崎 嘉之  
課長補佐 小山 知也  
(電話) 045 (211) 7380

報道関係者 各位

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

～「ハラスメント対応特別相談窓口」を指導課に開設します～

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」と定めています。

職場におけるハラスメントについては、労働施策総合推進法の改正により、令和4年4月1日から、中小企業事業主を含めた全ての事業主に対して、パワーハラスメント対策を講じることが義務付けられました。また、男女雇用機会均等法によりセクシュアルハラスメント対策及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策、並びに、育児・介護休業法により育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策を講じることが全ての事業主に対して義務付けられています。

神奈川県労働局(局長 西村 斗利)では、主に中小企業事業主がパワーハラスメント対策をはじめ、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策への理解を深め、法に沿った措置を講じることができるよう、同月間に合わせて下記の取組を行います。

### 1 「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設(別添1)

令和4年12月1日(木)から、雇用環境・均等部指導課に「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、主に中小企業事業主からの職場におけるハラスメント対策に関する個別の相談に対応します。なお、大企業や働く方からの相談も承っています。

● 特別相談窓口の概要

開設時間：午前8時30分～午後5時15分(土日祝日、年末年始除く)

電話：045-211-7380

場所：神奈川県労働局 雇用環境・均等部 指導課

### 2 「あかるい職場応援団」(別添2)、「ハラスメント悩み相談室」(別添3)、「ハラスメント対策シンポジウム」(別添4)の周知・広報

厚生労働省が委託するポータルサイト「あかるい職場応援団」、委託事業「ハラスメント悩み相談室」、並びに令和4年12月7日にリモートで開催される「ハラスメント対策シンポジウム」について周知・広報を行います。

### 3 メールマガジン、Twitterによる情報発信

毎月1回(原則月初)配信する「神奈川県労働局メールマガジン」や、Twitterにおいても情報発信します。

別添1：「ハラスメント対応特別相談窓口」開設のご案内

別添2：「あかるい職場応援団」のご案内

別添3：「ハラスメント悩み相談室」のご案内

別添4：「ハラスメント対策シンポジウム」のご案内

別添5：労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が令和4年4月1日より中小企業の事業主にも義務化されます！

# ハラスメント対応特別相談窓口

～令和4年12月1日から指導課に開設～

労働施策総合推進法の改正により、令和4年4月1日から中小企業事業主にパワーハラスメント対策を講じることが義務付けられました(大企業は令和2年6月1日から義務化)。

また、全ての事業主に対して、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策を講じることが義務付けられています。

神奈川労働局では、主に中小企業事業主の皆様が法に沿った措置を講じることができるよう、特別相談窓口を開設します。

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、就職活動中の学生等からのハラスメントに関する相談及び新型コロナウイルス感染症に関連した職場におけるいじめ・嫌がらせに関する相談等についても対応します。

是非、ご相談ください。

大企業や働く方からの  
ご相談も承っています。

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

開設時間 8時30分から17時15分(土日祝日、年末年始除く)

電話 045-211-7380

住所 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階

# みんなで NO ハラスメント

パワハラ防止措置が  
全企業で義務化されました。

社内での体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう！



「ハラスメントで困った」  
悩んでいる方



「ハラスメントって言われた!」  
管理職の方



「社内でハラスメント発生!」  
人事担当の方



**ハラスメント関係資料ダウンロードコンテンツ** パワーハラスメント対策導入マニュアル等



日本で働くあなたへ。職場におけるハラスメントについてまとめました。

- 日本語
- English
- 中文
- Português
- Tiếng Việt

## ピックアップコンテンツ

▶ ハラスメントに関する法律  
とハラスメント防止のために  
講ずべき措置



▶ 女性活躍・ハラスメント防  
止対策についての解説動画  
を作成。



▶ 裁判例を見てみよう  
ハラスメント基本情報



▶ 他の企業はどうしてる？



▶ ハラスメント  
オンライン研修講座



▶ 動画で学ぶハラスメント  
これってハラスメント？  
動画でチェック！



職場でのハラスメントに  
悩んでいませんか？



相談  
無料

# ハラスメント 悩み相談室

セクシュアル  
ハラスメント

就職活動中等の  
ハラスメント

パワー  
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

カスタマー  
ハラスメント



電話相談

●受付時間：月曜～金曜 17:00～22:00 / 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・72時間以内に返信予定。  
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/#mail>
- メールアドレス [mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp](mailto:mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp)



新規  
開設



SNS相談

24時間受付・48時間以内に返信予定。  
携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

- LINE 友だち追加 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan/#sns>



(委託運営)

専用Webサイト

ハラスメント悩み相談室

検索

LEC 東京リーガルマインド

# 職場での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
- インターンシップやOB訪問などで食事やデートにしつこく誘われた
- 上司に妊娠を報告したら、代わ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
- 商品やサービスに対して消費者から不当な言いがかりをつけられた



相談無料

匿名可

プライバシー  
厳守

**専門家**が電話・メール・SNS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



みんなで

# NOのハラスメント



ハラスメント相談窓口

## 12月は職場の ハラスメント 撲滅月間です

2022年12月7日(水)

ハラスメント対策シンポジウムをリモートで開催

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>



### パワハラ防止措置が全企業で義務化されました。

パワハラやセクハラ防止対策や相談窓口の設置など、社内での体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう。



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



# 労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年  
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。  
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

## 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※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は該当しません。

## 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>● 相手に物を投げつける。</li> </ul>
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> </ul>
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1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。</li> </ul>
<b>4 過大な要求</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
<b>5 過小な要求</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul>
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、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、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

# 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・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
職場におけるパワハラ に関する事後の 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 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 ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシー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 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 ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止</b> されています。

## 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- 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・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備**すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと  
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
  - ・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)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
  - ・相談体制の整備
  - ・被害者への配慮のための取り組み  
(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り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

## 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

### 社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために

あかるい職場応援団 HP

