



報道関係者 各位

令和3年11月29日(月)
宮城労働局雇用環境・均等室
室長 佐藤 央子
指導官 堀内 直子
電話 022(299)8844

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です ～12月第2週にハラスメント特別相談窓口を開設します～

厚生労働省では、年末の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、ハラスメントのない職場づくりを推進することとしています。

令和4年4月1日からは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が中小企業にも適用になることから、広く社会一般に周知を図っていきます。

宮城労働局(局長 小林 健)では、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」中に、「ハラスメント対応特別相談窓口を開設」します。労使の皆様からのご相談をお待ちしております。

1 目的

ハラスメントのない社会の実現に向けて気運の醸成を図るとともに、事業主、人事労務担当者及び労働者等が職場におけるハラスメント防止の必要性及び法の内容への理解を深め、企業における法に沿った就業規則の整備、相談窓口の設置等、雇用管理上の措置義務及び望ましい取組の促進を図る。

2 実施期間

令和3年12月1日(水)から令和3年12月31日(金)

3 実施事項

(1)ハラスメント撲滅月間等の周知

ホームページ、メールマガジン、ポスターの掲示等により、月間を周知し、ハラスメント撲滅について啓発する。

(2) ハラスメント対応特別相談窓口の開設

①期間

令和3年12月6日(月)～令和3年12月10日(金)

②受付時間

9時00分～16時30分

③開設場所

- ・宮城労働局 雇用環境・均等室
- ・所在地 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎8階
- ・電話番号 022-299-8834/022-299-8844

・相談方法

電話及び来庁での相談(事業者・労働者等)に対応いたします。

相談は予約不要、無料です。

なお、ご相談は、上記期間、時間帯以外でも受け付けています。

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です。

パワハラ防止対策の全企業義務化は目前！（令和4年4月1日～）

宮城労働局雇用環境・均等室に

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3年12月6日（月）～令和3年12月10日（金）

職場のハラスメントについてお悩みの皆さん、ご相談ください。

事業主さん お悩み例

パワハラと適正な業務指示・指導の違いって？

「上司からセクハラを受けた」と相談されました。

育休に入る人がいるけど、業務負担の見直しが必要？

パワハラとは

職場における優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた労働者の就業環境が害される言動

セクハラとは

職場におけ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

マタハラとは

上司や同僚による妊娠・出産等したことによる嫌がらせ、解雇その他の不利益取扱いの示唆

上司や同僚による妊娠・出産・育児・介護等に関する制度や措置の利用を阻害する言動、制度や措置を利用したことによる嫌がらせ、解雇その他の不利益取扱いの示唆

労働者さん お悩み例

人前で「給料泥棒」と叱責されました。

セクハラについて相談したのに、会社が対応してくれません。

同僚から「育休で周囲に迷惑をかけるな」と言われた...



就職活動中に受けたセクハラや、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）についてのご相談もお受けします。

ハラスメント対策の総合情報サイトは
「あかるい職場応援団」をご覧ください。

NO あかるい職場応援団
ハラスメント <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



厚生労働省 宮城労働局

宮城労働局があなたのお力になります。安心してご相談ください。

匿名でもOK！ プライバシーは厳守します。

まずは相談してください。相談は無料です。



Q. ハラスメントについて相談したら、労働局ではなにををするのですか？

A. パワハラ（大企業）、セクハラやいわゆるマタハラについては、相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。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、労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

パワハラ（大企業以外）については、事業主と労働者の間の個別労働紛争を解決するため、「都道府県労働局長による助言・指導（紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争を促進する制度）」、又は「紛争調整委員会によるあっせん（紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度）」を行っています。

宮城労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

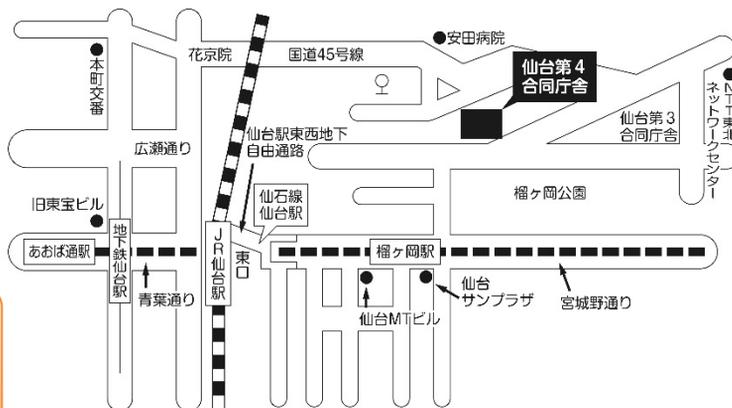
受付時間 9時00分～16時30分

※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 **022-299-8844** / **022-299-8834**

住所 仙台市宮城野区鉄砲町1番地
仙台第4合同庁舎8階

- 徒歩
仙台駅（東口）から徒歩約20分
- 電車
JR仙石線 榴ヶ岡駅から徒歩約7分
- バス
仙台第四合同庁舎前バス停から徒歩約1分



相談は、特別相談窓口開設期間
(令和3年12月6日～10日)以外も
受け付けています。

ハラスメント悩み相談室

専門家が電話・メールにより相談を受け付けます
(運営委託: 東京リーガルマインド)

○電話相談 **0120-714-864**

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。

○メール相談

- ・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

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。



ハラスメント対策について

妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントや、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントについては、労働者から多数の相談が寄せられているが、これらの職場におけるハラスメントは、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、宮城労働局では予防・解決に向けた取組の促進が図られるよう、積極的な助言、指導を行っている。

妊娠・出産・育児・介護休業に関するハラスメント（不利益取扱い含む）に関する相談件数

平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
384件	15,610件	320件	15,527件	280件	11,670件	

セクシュアルハラスメントに関する相談件数

平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
165件	7,639件	136件	7,323件	94件	6,337件	

いじめ・嫌がらせに関する相談件数

平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
1,259件	82,797件	1,491件	87,570件	1,461件	79,190件	

いじめ・嫌がらせに関する労働局長の助言・指導件数

平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
33件	2,599件	66件	2,592件	47件	1,831件	

いじめ・嫌がらせに関する紛争調整委員会のあっせん件数

平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
29件	1,808件	19件	1,837件	25件	1,261件	

ハラスメント対策の対応事例

(パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」から抜粋)

都道府県労働局長による紛争解決の援助事例

(パワーハラスメント防止措置が講じられていないとする事例)

<概要>

職場の上司にパワハラを受け会社に相談したが、何も対応してくれず体調を壊し、休業中。復職するにあたり、上司からの謝罪、パワーハラスメントを防止するための事業主の方針の明確化、社内周知を行うよう紛争解決援助の申立てを行った。

<労働者の主張>

自分が受けたのはパワーハラスメントである。謝罪はもちろん、パワーハラスメントの防止対策が徹底され、安心して働ける職場であることが確認できないと復職できない。

<事業主の主張>

申立者に対して、パワーハラスメントを受けたとする具体的な状況や要望を確認し、併せて申立者の上司や同僚にパワーハラスメントの事実確認を行った。申立者は、業務を進めるのにケアレスミスが多く、期限を守れない等の問題があり、上司もきつい口調の注意になったとのこと。会社は、上司の発言は業務指示の範囲内であり、パワーハラスメントではないと考えているが、パワーハラスメントを防止するための事業主の方針の明確化、社内周知を行っていなかった。

<援助内容>

パワーハラスメント防止のための事業主の責務を説明し、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることが義務であること、さらに、パワーハラスメント行為の事実が確認できなかった場合も、再発防止措置を講ずる必要があることを含め、今後の対応を検討するよう助言した。

<結果>

今後同様の事案が発生しないよう、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を果たすことで双方が納得し、援助は終了した。

調停会議による調停事例

(職場におけるパワーハラスメントにより退職に追い込まれたとする事例)

<概要>

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々に耐えられなくなり、会社の相談窓口にご相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、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、会社に対し慰謝料を求める調停申請を行った。

<労働者の主張>

・会社に相談したが、事実確認が不十分であった。
・パワーハラスメントを受け、辞めざるを得なくなったのは、会社のパワーハラスメント対策が不十分であり、上司にパワーハラスメントを行ってはならないものであるとの認識がないためであるので、精神的ダメージによる慰謝料を求める。

<事業主の主張>

上司に対し事実確認を行ったところ、業務上の指導の一貫であると本人は主張したが、誤解を招く言動について厳しく注意し、十分対応しており、慰謝料を支払うつもりはない。

<結果>

調停委員は、今回の紛争の生じた原因に会社の対応不足があったことを指摘し、紛争解決を図るため、申請人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、法に沿ったパワーハラスメント防止対策を講ずべきという調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。