



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

Press Release

報道関係者 各位

令和5年11月30日（木）
宮城労働局雇用環境・均等室
室長 富塚 リエ
室長補佐 高須賀左知
電話：022-299-8844

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、年末に向けて業務繁忙や酒席が増えること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ために集中的な広報・啓発活動を実施します。

その一環として、12月5日（火）13:30から「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催し、有識者による基調講演や「企業のカスタマーハラスメント対策の取組事例」と題してパネルディスカッションを行います。

宮城労働局（局長 竹内 聡）では、同月間中、管内事業主に対する集団指導や関係機関主催会議等を通じた周知・啓発を実施するほか、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関係法令の内容（注）への理解を深められるよう、ポスターの掲示やリーフレットの配布、メールマガジンの配信等積極的な広報・啓発を実施します。

【別添資料】

- 1 職場におけるハラスメント等に関する相談状況
- 2 [職場のハラスメント撲滅月間ポスター](#)
- 3 [職場のハラスメント対策リーフレット](#)
- 4 [カスタマーハラスメント対策リーフレット](#)
- 5 [就活ハラスメント対策リーフレット](#)

【参考】

- 1 [職場におけるハラスメント対策シンポジウム](#)
- 2 [あかるい職場応援団](#)

(注) 関係法令の内容（ハラスメントの防止措置義務）

代表的なハラスメントであるパワーハラスメント（パワハラ）、セクシュアルハラスメント（セクハラ）、妊娠・出産・育児等に関するハラスメント（マタハラ等）については、事業主に対して防止のための齊一的な措置義務等が課せられています。

1) ハラスメントの内容

1. パワハラの定義等（労働施策総合推進法第30条の2）

パワハラとは、次の①から③の要素をすべて満たすものをいいます。

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

2. セクハラ等の定義等（男女雇用機会均等法第11条）

職場におけるセクハラとは、職場において行われる次の行為のことで、

- ① 性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者の労働条件に不利益を与える行為（対価型セクハラ）
- ② 性的な言動により労働者の就業環境を害する行為（環境型セクハラ）

3. マタハラ等の定義等（男女雇用機会均等法第11条の3、育児・介護休業法25条）

マタハラ等とは、次の行為のことで、

- ① 女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求し、その休業をしたことその他の妊娠または出産に関する言動により労働者の就業環境を害する行為
- ② 育児休業、介護休業、その他の子の養育または家族の介護に関する制度の措置の利用に関する言動により男女労働者の就業環境を害する行為

2) ハラスメントの防止対策

1. 事業主の責務（労働施策総合推進法第30条の3、男女雇用機会均等法11条の2・第11条の4、育児・介護休業法第25条の2）

ハラスメント防止のため、事業主には次のような責務が課されています。

- ① 職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること
- ② 自社の労働者が他の労働者（取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者を含む。③も同じ）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること
- ③ 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理解と関心を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

2. ハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置（労働施策総合推進法第30条の2、育児・介護休業法第25条、男女雇用機会均等法第11条・第11条の3）

ハラスメント防止のため、事業主には次のような雇用管理上の措置義務等が課されています。

- ① ハラスメントに関する言動により労働者の就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に適切に対応するために必要な相談体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
- ② ハラスメントについて相談したこと及び事業主による相談への対応に協力し事実を述べたことを理由とする不利益取扱いをしてはなりません。（セクハラについては、他の事業主から事実確認等への協力を求められた場合にはこれに協力する努力義務があります）

職場におけるハラスメントに関する相談状況

宮城労働局雇用環境・均等室

1 ハラスメントに関する相談等の件数

(1) パワーハラスメントに関する相談件数

令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度 10月末現在
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
144件	18,363件	132件	23,366件	486件	50,840件	316件

(2) セクシュアルハラスメントに関する相談件数

令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度 10月末現在
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
96件	6,337件	145件	7,070件	132件	6,849件	134件

(3) 妊娠・出産等ハラスメントに関する相談件数

令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度 10月末現在
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
47件	2,041件	47件	2,174件	42件	1,926件	17件

(4) 紛争解決援助の受付状況（令和5年度10月末現在）

	労働局長による 紛争解決援助	調停
パワーハラスメントに関するもの	7件（24件）	4件（11件）
セクシュアルハラスメントに関するもの	1件（0件）	4件（1件）
妊娠・出産等ハラスメントに関するもの	0件（0件）	0件（0件）

※（ ）内は前年度。

2 ハラスメント相談対応の事例

(1) 労働局長による紛争解決援助

事例	セクシュアルハラスメント
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">・ 申出者（労働者）は業務中に直属の上司からの不必要な身体接触（セクシュアルハラスメント）を受けて、会社の窓口で相談した。・ 被申立者（会社）は事実確認を行い、申立者への謝罪を行ったものの、上司のセクシュアルハラスメントは改善されなかった。申立者は、上司に対する処分を求めて援助を申し出たもの。
援助の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">・ 被申立者から事情を聴取したところ、すべての労働者を対象としたセクシュアルハラスメント対策（方針等の明示、事案があった場合の迅速かつ適切な対応等）が講じられていないことが明らかになった。・ 被申立者に対し、①すべての労働者に対して事業主が講ずべきセクシュアルハラスメント対策を講じること、②申立者及び行為者への事実確認を行うなど、適切に対応すること、③再発防止策を講じることについて助言。・ 被申立者は、助言に基づき必要な措置を講じた。また、行為者に対して就業規則に基づき適切な対応を行った旨申立者に説明し、了解を得た。

(2) 調停

事例	パワーハラスメント
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">・ 申請人（労働者）は、上司からのパワーハラスメント（威圧的な言動）を受けて周囲の管理者等に相談したが、適切な対応が取られず、精神的苦痛から休職に至った。・ 申請人は、会社側の安全配慮義務違反と不法行為を主張し、慰謝料等を求めて調停を申請したもの。
調停の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">・ 被申請人（会社）は、申請人からの相談を受けて事実確認を行ったが、パワーハラスメントの事実については確認できなかった、申請人の主張は一方的であり、慰謝料には応じられないと反論。・ 調停委員から申請人あて、被申請人が事実関係を認めていない以上、満額での合意は難しいこと、体調を第一に考え退職・療養のうえ再就職先を探す選択肢もあること等を説明。また、双方に対し、紛争の早期解決を図るために歩み寄りを促した。・ 申請人は退職。被申請人は申請人に対して解決金を支払い、再発防止策を講じた。