

報道関係者 各位

令和 7 年 11 月 27 日（木）

（照会先）

宮城労働局雇用環境・均等室

雇用環境・均等室長 加藤 明子

室長補佐 石田 依梨

（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 10 日（水）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、厚生労働省担当者から法律の概要説明、実際の取り組み事例の紹介のほか「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 松瀬 貴裕）では、同月間中、管内事業主に対する個別指導等を通じた周知・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や関係法令（次頁参照）及び改正法（資料 4 参照）の内容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「No！カスタマーハラスメント」
- 3 職場のハラスメント撲滅月間ポスター「No！就活セクハラ」
- 4 ハラスメント撲滅月間・改正法周知リーフレット

【参考】

- 1 職場におけるハラスメント対策シンポジウム

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



- 2 あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



(参考) 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斉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す。

- ① 性的な言動に対する労働者の拒否や抵抗といった対応により、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、次の行為のことです。

- 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等に関する相談状況

宮城労働局 雇用環境・均等室

労働者等からの職場におけるハラスメント（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・育児休業等ハラスメント）に関する相談は多く寄せられており、ハラスメントの定義や措置の内容等について丁寧な説明を行うとともに、必要に応じて紛争解決援助の手続きや労災請求に関する案内を含め適切な対応を行っている。また、事業主に対しては、労働施策総合推進法等に沿ったハラスメントの防止対策及び事後の適切な対応について措置を講じるよう行政指導等を行っている。

改正労働施策総合推進法についてあらゆる機会を捉えて周知を図っている。

パワーハラスメントに関する相談件数

令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度 9月末現在 宮城※
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
486 件	50,840 件	633 件	62,863 件	1,139 件	72,789 件	835件 (803件)

※（ ）は前年同時期

セクシュアルハラスメントに関する相談件数

令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度 9月末現在 宮城※
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
132 件	6,849 件	219 件	7,414 件	158 件	7,727 件	96件 (106件)

※（ ）は前年同時期

妊娠・出産等ハラスメントに関する相談件数

令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度 9月末現在 宮城※
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
42 件	1,926 件	30 件	1,756 件	43 件	1,580 件	17件 (22件)

※（ ）は前年同時期

紛争解決援助の受付状況（令和7年9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	18件（11件）	11件（19件）
セクシュアルハラスメントに関するもの	0件（0件）	0件（4件）
妊娠・出産等ハラスメントに関するもの	0件（1件）	0件（0件）

※（ ）は前年同時期

職場におけるハラスメント対策

事業主に対して、職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の措置が講じられていない場合は助言等を行っている。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対してウェブサイト「あかるい職場応援団」等各種ツールの利用促進を図っている。


 ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団


 あかるい職場応援団
公式Facebook


 あかるい職場応援団
X(旧Twitter)

検索ワード:

 文字サイズ: 小 中 大

厚生労働省
DOKUSHO ROKUJIN

[トップページ](#)
[ハラスメント基本情報](#)
[ハラスメントで悩んでいる方](#)
[管理職の方](#)
[人事担当の方](#)
[その他](#)
[相談窓口のご案内](#)
[Q&A](#)





見たい事例動画をサクッと検索!
 これってハラスメント?動画でチェック!
 詳しくはこちら!

厚生労働省委託事業
ハラスメント対策の
総合情報サイト
「あかるい職場応援団」
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

事業主の取り組みで、お客様も、働く人も笑顔に



NO! カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります

2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。

詳しくはコチラ



12月は職場のハラスメント撲滅月間です 2025年12月10日(水)、 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ます。

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URLからご確認ください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



●当社のハラスメント相談窓口はこちら

貴社のハラスメント相談窓口の連絡先などを記載してください。相談窓口が無い場合は、ハラスメント対策の取組みをすすめます。



ハラスメント対策の総合サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/> NOハラスメント



「希望」の会社を「失望」に変えない



NO!

一緒に食事に行かない?

NO!

恋人はいるの?

NO!

個人のSNSアカウントを教えて

NO!

すごくスタイルいいね!

就活セクハラ防止措置が事業主の義務になります

2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。

詳しくはコチラ



12月は職場のハラスメント撲滅月間です

2025年12月10日(水)、
 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ます。

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URLからご確認ください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



●当社のハラスメント相談窓口はこちら

貴社のハラスメント相談窓口の連絡先などを記載してください。相談窓口が無い場合は、ハラスメント対策の取組みをすすめてください。



ハラスメント対策の総合サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/> NOハラスメント


12月はハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、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、集中的な広報・啓発活動を実施します。

その一環として、「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ます。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



NO! カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります



職場におけるハラスメント対策シンポジウム 12月10日 水 オンライン開催！[参加無料]

【開催日時、開催形式】

12月10日 13：30～15：15、オンライン（事前申し込み制）

【開催内容】

- ① 改正法の説明
- ② 業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取り組み事例
 - ☆ 一般社団法人空港グランドハンドリング協会
- ③ カスタマーハラスメント対策に取り組んでいる企業によるパネルディスカッション
 - ☆ 参加企業：株式会社イトーヨーカ堂、イオン九州株式会社

【詳細・お申し込みはこちら】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、**カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するために、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

詳しくは裏面をご覧ください

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③ 労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
(例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等)
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

★ ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

