

宮崎労働局発表
令和4年11月17日(木)

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 渡辺 園子
監理官 三輪 浩史
室長補佐 宮崎 友親
(電話) 0985(38)8821

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。

～説明会の開催及び特別相談窓口の開設等～

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、職場のハラスメントをなくし、みんなが気持ちよく働くことができる職場環境をつくる気運を盛り上げるため、集中的な広報・啓発活動を実施することとしています。

令和4年4月1日から中小企業にも、パワーハラスメント防止措置が義務付けられ、すべての企業において、職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務付けられることとなりました。

宮崎労働局(局長 田中大介)では、事業主等を対象とした「パワーハラスメント防止対策説明会」を宮崎県、宮崎県労働委員会、宮崎県社会保険労務士会と共催で開催します。

また、労働者や企業の担当者からの相談に対応する「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します。

< 取り組みの内容 >

1 「パワーハラスメント防止対策説明会」の開催(別添資料1)

【日 時】 令和4年12月9日(金)14:00～15:45

【開催形態】 ZOOMによるオンライン開催

【受付サイト】 労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト

<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefings/NzEz/5c5d5341920c465cba5260d90bb840e9>

【QRコード】



2 「ハラスメント対応特別相談窓口」(別添資料2)

【相談受付内容】

- ・職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについての相談
- ・職場における妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談

【設置期間】 令和4年12月1日(木)～令和5年3月31日(金)

【開設場所等】

開設場所 宮崎労働局 雇用環境・均等室

宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階 TEL0985-38-8821

受付日 平日(土日・祝日、12/29～1/3を除く)

受付時間 8:30～17:15

(参考) 時間外の相談は、厚生労働省委託事業でメール・電話での相談受付あり (別添資料3)

3 職場のハラスメント対策シンポジウム」(厚生労働省委託事業)(別添資料4)

【シンポジウムの開催概要】

有識者による基調講演、ハラスメント防止対策に関するパネルディスカッション 等

【配信年月日】

令和4年12月7日(水)13:30～15:00(予定) * 要事前申込

【申し込み方法等詳細ホームページ】

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

【QRコード】

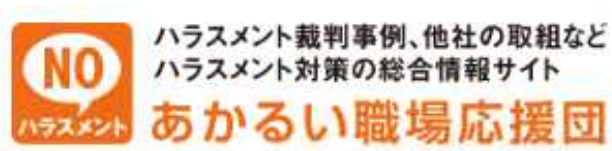


4 あかるい職場応援団(厚生労働省運営)(別添資料4)

ハラスメント裁判事例、他社の取組、研修資料等の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ホームページ】 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

【QRコード】



5 参考資料

(資料1) 「パワーハラスメント防止対策説明会」リーフレット

(資料2) 「ハラスメント対応特別相談窓口」リーフレット

(資料3) 「ハラスメント悩み相談室」リーフレット

(資料4) 「ハラスメント撲滅月間及びハラスメント対策シンポジウム」リーフレット

(資料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」リーフレット

(資料6) 「NO! 就活セクハラ」リーフレット



職場のパワーハラスメント 防止対策はもうお済ですか。

令和4年4月1日から中小企業にも全面適用

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です。

職場のハラスメントをなくし、誰もが気持ちよく働くことができる職場環境をつくりましょう。



宮崎労働局では、オンライン説明会を開催します。

参加費
無料

事業場人事労務担当者を対象とする説明会を開催します。
参加ご希望の方は、受付サイトからお申し込みください。
定員500人（定員に達した場合は期限前でも締切りますので、お申込みはお早めに。）

パワーハラスメント防止対策説明会



日時	令和4年12月9日（金） 14：00～15：45
内容	職場におけるパワーハラスメントを防止するため、労働施策総合推進法に定めるパワーハラスメント防止措置等に関する説明会です。
受付 サイト	https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefings/NzEz/5c5d5341920c465cba5260d90bb840e9
受付期限	令和4年12月5日(月) 23:59



「労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト」
<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/top>



主催：宮崎労働局
共催：宮崎県、宮崎県労働委員会、宮崎県社会保険労務士会
【問合せ先】宮崎労働局 雇用環境・均等室 指導係
☎0985-38-8821 📠0985-38-5028

2022年4月からパワーハラ防止対策が 全企業に義務化されました！

(大企業は2020年6月から義務化されています。)！

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って、
 - 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。

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
- ◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◆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
- ◆プライバシーの保護、不利益取扱としないことの周知

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。

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

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。社内の体制整備には是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



12月は職場のハラスメント 撲滅月間です！

【問合せ先】 宮崎労働局 雇用環境・均等室 ☎0985-38-8821 📠0985-38-5028

宮崎労働局では、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4年12月1日（木）～令和5年3月31日（金）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

2022年4月から

パワハラ防止対策が
全企業に義務化されました！
(大企業は2020年6月から義務化
されています。)

セクハラについて社内の
相談窓口にご相談したら
「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら
同僚から
「あなたが早く帰るせいで、
まわりは迷惑している。」と何
度も言われ、精神的に非常に苦
痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗
に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等に関
するハラスメントの相談
を受けたが、会社として
どうすればよいのだろう。

セクハラや妊娠・出産・育児休業・介
護休業等に関するハラスメントの防止
措置は、会社としてなにをする必要が
あるんだろう。
パワハラも対策に含めた方がよいのだ
ろうか？

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食
事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、
身体への不必要な接触など、意に反する性
的な言動が行われ、拒否したことで不利益
を受けたり、職場の環境が不快なものとな
ることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地
位や人間関係などの職場内での優位性を
背景に、業務の適正な範囲を超えて、精
神的・身体的苦痛を与えられたり、職場
環境を悪化させられる行為をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主
が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）と
いった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上
司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。

働く人

企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、
均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

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



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



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



令和4年
4月1日より

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した。

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した。

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
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none">● 殴打、足蹴りを行う。● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none">● 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。● 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。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none">● 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。
4 過大な要求 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">● 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。
5 過小な要求 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">● 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。● 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。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none">● 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。

※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、 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。

職場におけるハラスメント防止のために

- 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。

あかるい職場応援団 HP



NO!

予防対策は万全ですか？

就活セクハラ

就活セクハラとは：人事担当者等による就活生等に対するセクハラ

こんな行為は許されません！

性的な冗談やからかい

食事やデートへの執拗な誘い

性的な事実関係に関する質問

不必要な身体への接触

拒否等したことによる不利益
取扱い(採用差別・内定取消等)

性的な関係の強要

こんな場面で起きています！

インターンシップに参加したとき

企業説明会やセミナーに参加した
とき

就職採用面接を受けたとき

内々定を受けた時や受けた後

リクルーターと会ったとき

志望先企業の従業員との酒席の
場

SNSや就活マッチングアプリを通
じてやり取り等を行っていたとき

OB／OG訪問のとき

(引用：厚生労働省報道発表2021.4.30『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』(令和2年度厚生労働省委託事業)より)

企業のリスク

社会的責任
(信用の低下)

民事責任
(損害賠償請求)

刑事責任
(刑事罰)

事業主や労働者にはハラスメント防止のための責務が課されています。自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場を作りましょう！

ポイント

- ・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、リクルーターと会う・インターンシップに参加・教育実習・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、
 - ①学生と接する際のルールをあらかじめ定める
 - ②自社社員以外（学生、フリーランス e t c）に対してもハラスメントは行ってはならない旨を研修する
 - ③ハラスメントを行った場合は厳正な対応を行うこと
 - ④採用活動を企業として適切に管理する
 - ⑤就活生の相談窓口を設置し、対応するなど、インターンシップ受入部署を含め全社員に周知徹底を図り、未然の防止に努めましょう。

男女雇用機会均等法において、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることを義務付けています。

就活生など事業主が雇用する労働者以外の方が受けるセクハラ被害を防止するために厚生労働大臣が定める職場におけるセクシュアルハラスメント防止措置に関する指針において「事業主が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の内容」が盛り込まれています。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

ホーム>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用環境・均等の画面の「施策情報」の「雇用均等政策」の「職場におけるハラスメント防止のために」

就活セクハラに関する問い合わせ先

宮崎労働局 雇用環境・均等室

電話 0985-38-8821

〔受付時間 8:30~17:15（土日祝・年末年始を除く）〕