



宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和6年8月30日（金）

記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況《令和6年7月分》（8月30日発表）
- ② 令和6年度 新規学校卒業予定者の求職・求人等の状況（7月末）
- ③ 令和6年度 全国労働衛生週間（第75回）の実施について
- ④ 長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果を公表します
- ⑤ 令和5年度 総合労働相談、個別労働紛争解決制度及び均等4法の施行状況について
- ⑥ くるみん・ユースエール認定通知書交付式の開催決定！！
- ⑦ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第90号）

担当窓口

宮崎労働局 雇用環境・均等室 企画・調整係 長田

宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階

TEL:0985-38-8821

宮崎労働局発表
令和6年8月30日解禁

【照会先】
宮崎労働局職業安定部
部長 伊藤 昌史
職業安定課長 矢野 昌字
地方労働市場情報官 久保 紘一
(代表電話)0985(38)8823

一般職業紹介状況(令和6年7月分)

令和6年7月の有効求人倍率(受理地別・季節調整値)は、1.29倍と前月より0.04ポイント上昇。
有効求人倍率は、109ヶ月連続で1倍台を維持。
正社員有効求人倍率(原数値)は、1.10倍と前年同月より0.03ポイント低下。
雇用失業情勢は、求人が求職を上回る状況が継続しているものの、求人の見直しなどにより求人が緩やかに減少している。今後物価上昇等が雇用に与える影響に注視する必要がある。

- ・令和6年7月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月より0.04ポイント上昇。
- ・【有効求職者数】は、前月比(季節調整値)で3.1%減、前年同月比(原数値)で0.6%減。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で0.3%減、前年同月比(原数値)で9.2%減(12ヶ月連続減少)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)0.3%減、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)4.6%減となった。

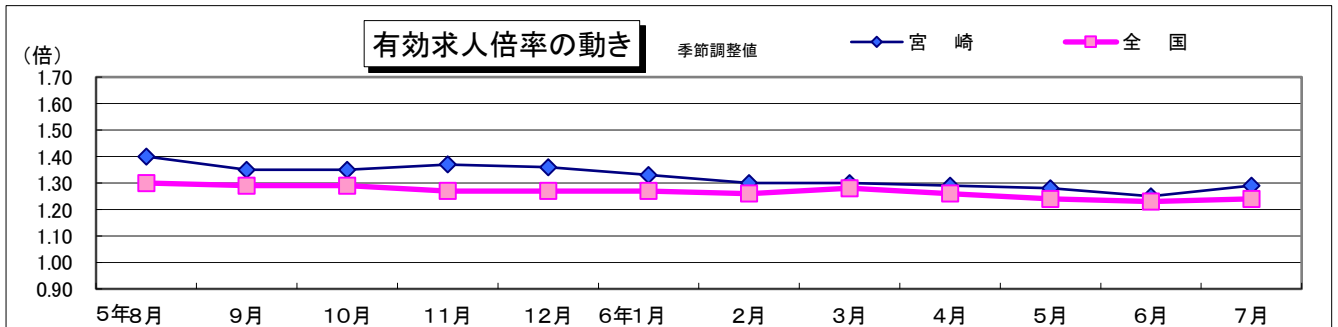
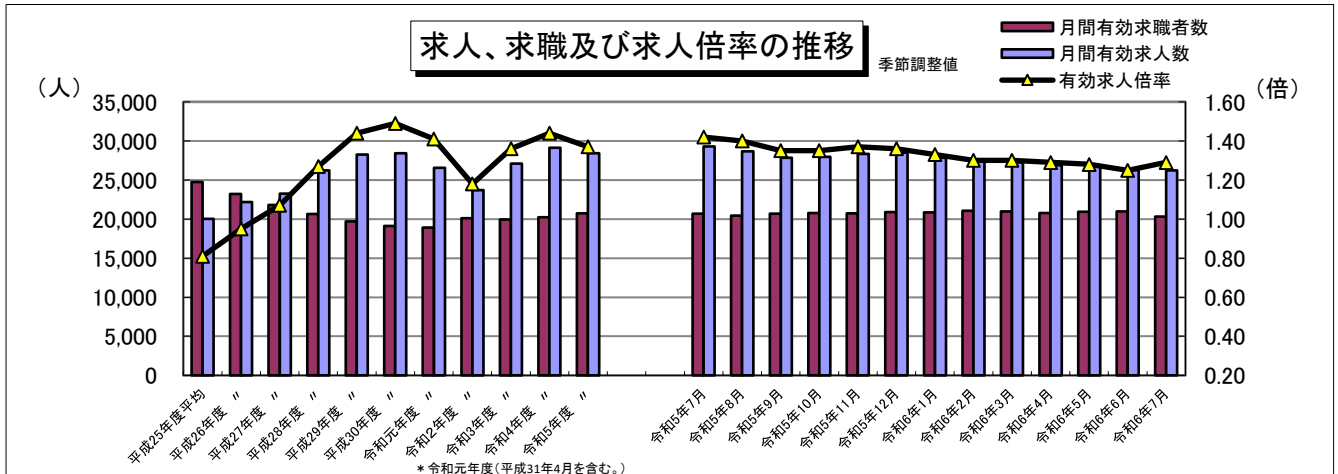
本県の労働市場における有効求人倍率(季節調整値)は、有効求職者数(同)が前月比3.1%減少し、有効求人数(同)は前月比0.3%減少した結果、前月より0.04ポイント上昇し、1.29倍となった。

新規求職者数(原数値)は、前年同月比で0.3%(12人)減少となった。なお、有効求職者数(原数値)は、前年同月比で0.6%(117人)減少と18ヶ月ぶりの減少となっている。

新規求職者(一般フルタイム・パート)を求職時の態様別にみると、前年同月比で在職者が3.3%(35人)減、離職者は3.0%(77人)増、無業者が15.2%(54人)減となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は1.1%(6人)減となっている。

一方、新規求人数(原数値)は、前年同月比で4.6%(469人)減少となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で9.2%(2,616人)の減少で12ヶ月連続減少となっている。

新規求人数を産業別にみると、前年同月比で18産業中9産業で増加となった。サービス業(他に分類されないもの)で11.9%(171人)増、建設業で14.5%(94人)増となる一方、情報通信業で40.4%(260人)減、医療、福祉で8.2%(252人)減等(18産業中9産業で減少)となったことから、全体で4.6%(469人)の減少となった。



有効求人倍率<季節調整値、倍>

	令和5年	8月	9月	10月	11月	12月	令和6年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
宮崎		1.40	1.35	1.35	1.37	1.36	1.33	1.30	1.30	1.29	1.28	1.25	1.29	
全国		1.30	1.29	1.29	1.27	1.27	1.27	1.26	1.28	1.26	1.24	1.23	1.24	

○季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

(注1)本公表資料における有効求人倍率、有効求人数、新規求人数は、宮崎労働局管内のハローワークが受理した求人数(受理地別求人数)により算出したものである。

(注2)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

1. 新規求職の動き<季節調整値>

<数値の対比は前月比>

○【新規求職者数】(季節調整値)は、4,038人で4.1%(173人)減少となった。

新規求職(パートを含む、人)

	令和5年					令和6年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
新規求職数	4,320	4,524	4,432	4,377	4,520	4,428	4,576	4,326	4,357	4,470	4,211	4,038
前月比	0.8%	4.7%	-2.0%	-1.2%	3.3%	-2.0%	3.3%	-5.5%	0.7%	2.6%	-5.8%	-4.1%

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

2. 新規求人の動き<季節調整値>

<数値の対比は前月比>

○【新規求人数】(季節調整値)は、9,482人で5.1%(458人)増加となった。

新規求人(パートを含む、人)

	令和5年					令和6年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
新規求人	9,590	9,631	10,048	9,886	9,619	9,463	10,034	9,567	9,263	9,564	9,024	9,482
前月比	-8.2%	0.4%	4.3%	-1.6%	-2.7%	-1.6%	6.0%	-4.7%	-3.2%	3.2%	-5.6%	5.1%

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

3. 職業紹介状況について(パートを含む)<原数値>

<数値の対比は前年同月比>

○【職業紹介状況】は、紹介件数が120件(3.2%)減の3,621件となり、就職件数は3件(0.2%)減の1,568件となった。就職率(対新規求職者)は、前年同月と同数の39.1%となった。

就職(パートを含む、件)

就職件数	令和4年					令和5年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	1,532	1,551	1,605	1,534	1,325	1,282	1,706	2,288	1,769	1,763	1,748	1,571
対前年同月比	令和5年					令和6年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	1,413	1,645	1,685	1,494	1,310	1,357	1,745	2,183	1,771	1,831	1,642	1,568
対前年同月比	-7.8%	6.1%	5.0%	-2.6%	-1.1%	5.9%	2.3%	-4.6%	0.1%	3.9%	-6.1%	-0.2%

就職率	令和4年					令和5年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	36.8%	37.7%	38.5%	40.1%	44.6%	27.2%	37.4%	46.6%	29.5%	35.9%	41.1%	39.1%
就職率	令和5年					令和6年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	35.0%	38.4%	38.5%	40.6%	41.5%	27.7%	37.7%	47.1%	28.4%	38.3%	41.8%	39.1%

4. 正社員有効求人倍率の動き<原数値>

○【正社員有効求人倍率】(原数値)は、1.10倍となり、前年同月比で0.03ポイント低下。
 R6.7月…正社員有効求人数 13,339人 常用フルタイム有効求職者数12,143人
 R5.7月… “ 14,025人 “ 12,406人

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

次回公表予定日 令和6年10月1日(火)

別表1 職業紹介状況(新規学卒者を除きパートタイムを含む)

	令和6年7月	令和6年6月	対前月 増減率(差) (%)	令和5年7月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,877	21,806	—	20,994	▲0.6
季節調整値	* 20,334	* 20,975	▲ 3.1	20,683	▲1.7
2 新規求職申込件数(件)	4,009	3,924	—	4,021	▲0.3
3 月間有効求人数(人)	25,924	25,693	—	28,540	▲9.2
季節調整値	* 26,223	* 26,290	▲ 0.3	29,315	▲10.5
4 新規求人数(人)	9,666	8,844	—	10,135	▲4.6
5 紹介件数(件)	3,621	3,893	/	3,741	▲3.2
6 就職件数(件)	1,568	1,642		1,571	▲0.2
7 就職率(6/2)(%)	39.1	41.8		39.1	0.0
8 充足数(件)	1,511	1,553		1,507	0.3
9 充足率(8/4)(%)	15.6	17.6		14.9	0.7

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表2 有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和6年7月	令和6年6月	前月差 (ポイント)	令和5年7月
宮崎県	1.29	1.25	0.04	1.42
全国	1.24	1.23	0.01	1.30

別表3 雇用保険一般受給者実人員の推移(基本手当基本分、人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和4年度	3,891	3,897	4,621	4,742	5,133	4,876	4,482	4,331	4,135	4,070	3,789	3,812
令和5年度	3,922	4,286	4,763	4,963	5,119	4,746	4,597	4,365	3,992	4,198	3,925	3,773
令和6年度	3,989	4,458	4,594	5,245								

(受給者実人員=失業給付を実際に受けた受給資格者の実数をいう)

別表4 安定所別有効求人倍率(原数値、倍)

	令和6年7月	令和6年6月	令和5年7月	前年同月差 (ポイント)
宮崎	1.23	1.14	1.41	▲ 0.18
延岡	1.31	1.23	1.21	0.10
日向	1.23	1.19	1.16	0.07
都城	1.39	1.33	1.66	▲ 0.27
日南	0.88	0.91	1.05	▲ 0.17
高鍋	1.06	1.05	1.11	▲ 0.05
小林	1.40	1.35	1.24	0.16
県計	1.24	1.18	1.36	▲ 0.12

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

別表5 九州各県の有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和6年7月	令和6年6月	前月差 (ポイント)	令和5年7月
福岡	1.13	1.13	0.00	1.22
佐賀	1.26	1.28	▲0.02	1.37
長崎	1.19	1.19	0.00	1.19
熊本	1.22	1.22	0.00	1.31
大分	1.31	1.29	0.02	1.41
宮崎	1.29	1.25	0.04	1.42
鹿児島	1.13	1.15	▲0.02	1.21
沖縄	0.97	0.94	0.03	1.06

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表6 パートタイム職業紹介状況(一般パートタイム)

	令和6年7月	令和6年6月	令和5年7月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	8,710	9,315	8,566	1.7
2 新規求職申込件数(件)	1,494	1,509	1,425	4.8
3 月間有効求人数(人)	8,048	8,114	8,963	▲10.2
4 新規求人数(人)	3,241	2,678	3,437	▲5.7
5 紹介件数(件)	1,244	1,324	1,229	1.2
6 就職件数(件)	601	654	583	3.1
7 充足数(件)	571	610	553	3.3
8 充足率(%)	17.6%	22.8%	16.1%	1.5

別表7 新規求職申込者の求職時の態様別内訳※令和5年1月分より掲載内容変更(常用フルタイムから一般フルタイム・パートへ変更)

県計		24歳以下	25歳～34歳	35歳～44歳	45歳～54歳	55歳～64歳	65歳以上	合計
新規求職申込件数	令和6年7月	337	708	741	789	757	677	4,009
	令和5年7月	361	709	736	811	761	643	4,021
	前年比	▲6.6%	▲0.1%	0.7%	▲2.7%	▲0.5%	5.3%	▲0.3%
在職者	令和6年7月	98	225	246	234	161	76	1,040
	令和5年7月	112	233	240	227	177	86	1,075
	前年比	▲12.5%	▲3.4%	2.5%	3.1%	▲9.0%	▲11.6%	▲3.3%
離職者	令和6年7月	199	430	446	481	548	563	2,667
	令和5年7月	189	420	441	500	531	509	2,590
	前年比	5.3%	2.4%	1.1%	▲3.8%	3.2%	10.6%	3.0%
事業主都合	令和6年7月	16	47	88	80	124	161	516
	令和5年7月	20	50	70	100	126	156	522
	前年比	▲20.0%	▲6.0%	25.7%	▲20.0%	▲1.6%	3.2%	▲1.1%
自己都合	令和6年7月	179	380	347	385	381	373	2,045
	令和5年7月	166	365	359	384	363	309	1,946
	前年比	7.8%	4.1%	▲3.3%	0.3%	5.0%	20.7%	5.1%
無業者	令和6年7月	40	53	49	74	48	38	302
	令和5年7月	60	56	55	84	53	48	356
	前年比	▲33.3%	▲5.4%	▲10.9%	▲11.9%	▲9.4%	▲20.8%	▲15.2%

* 一般・・・常用および臨時・季節を合わせた数。3ページ別表1職業紹介状況(新規学卒者を除きパートタイムを含む)の2 新規求職申込件数の内訳となる。
(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

別表8 産業別・規模別新規求人状況(原数値)

項 目		求 人 状 況				
		令和6年7月	令和6年6月	令和5年7月	前年 同 月 比 (%)	前年 同 月 差
産業別・規模別						
A.B 農、林、漁業		284	172	229	24.0	55
C 鉱業、採石業、砂利採取業		9	8	7	28.6	2
D 建設業		741	793	647	14.5	94
E 製造業		867	851	913	▲5.0	▲46
	食料品製造業	279	226	266	4.9	13
	飲料・たばこ・飼料製造業	96	27	90	6.7	6
	繊維工業	52	55	73	▲28.8	▲21
	木材・木製品製造業	52	90	83	▲37.3	▲31
	家具・装備品製造業	12	6	10	20.0	2
	パルプ・紙・紙加工品製造業	7	10	11	▲36.4	▲4
	印刷・同関連業	30	17	40	▲25.0	▲10
	化学工業	3	11	21	▲85.7	▲18
	石油製品・石炭製品製造業	0	1	0	-	0
	プラスチック製品製造業	33	54	20	65.0	13
	ゴム製品製造業	9	16	8	12.5	1
	窯業・土石製品製造業	30	43	22	36.4	8
	鉄鋼業	0	1	0	-	0
	非鉄金属製造業	1	4	3	▲66.7	▲2
	金属製品製造業	37	56	37	0.0	0
	はん用機械器具製造業	34	58	35	▲2.9	▲1
	生産用機械器具製造業	31	30	15	106.7	16
	業務用機械器具製造業	15	11	17	▲11.8	▲2
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	66	28	59	11.9	7
	電気機械器具製造業	41	57	47	▲12.8	▲6
情報通信機械器具製造業	3	4	2	50.0	1	
輸送用機械器具製造業	23	35	42	▲45.2	▲19	
その他の製造業	13	11	12	8.3	1	
F 電気・ガス・熱供給・水道業		2	7	4	(▲50.0)	(▲2)
G 情報通信業		383	366	643	▲40.4	▲260
H 運輸業、郵便業		425	454	385	(10.4)	(40)
I 卸売業、小売業		1,064	892	1,156	(▲8.0)	(▲92)
J 金融業、保険業		75	62	72	4.2	3
K 不動産業、物品賃貸業		115	95	114	0.9	1
L 学術研究、専門・技術サービス業		121	203	265	▲54.3	▲144
M 宿泊業、飲食サービス業		526	352	512	2.7	14
	宿泊業	97	77	151	▲35.8	▲54
N 生活関連サービス業、娯楽業		230	284	295	▲22.0	▲65
O 教育、学習支援業		192	152	127	51.2	65
P 医療、福祉		2,817	2,739	3,069	(▲8.2)	(▲252)
Q 複合サービス事業		144	49	172	▲16.3	▲28
R サービス業(他に分類されないもの)		1,607	1,310	1,436	(11.9)	(171)
S.T 公務、その他		64	55	89	▲28.1	▲25
合 計		9,666	8,844	10,135	▲4.6	▲469
規 模 別	29人以下	6,263	5,809	6,783	▲7.7	▲520
	30～99人	2,291	1,953	2,155	6.3	136
	100～299人	706	758	777	▲9.1	▲71
	300～499人	241	190	232	3.9	9
	500～999人	152	106	161	▲5.6	▲9
	1,000人以上	13	28	27	▲51.9	▲14

令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については、平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したもの。令和6年4月以降の対前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

正社員の有効求人倍率（原数値）の推移

○ 正社員有効求人倍率は、1.10倍と前年同月より0.03ポイント低下。

(倍)

	平成 18年	平成 19年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成 26年	平成 27年	平成 28年	平成 29年	平成 30年	令和 元年	令和 2年	令和 3年	令和 4年	令和 5年	令和 6年
1月	0.43	0.46	0.40	0.28	0.25	0.34	0.39	0.42	0.51	0.59	0.68	0.82	0.98	1.05	1.03	0.98	1.11	1.23	1.18
2月	0.44	0.47	0.40	0.26	0.24	0.35	0.38	0.42	0.51	0.58	0.43	0.81	0.97	1.05	0.99	0.99	1.12	1.21	1.15
3月	0.43	0.43	0.38	0.24	0.24	0.33	0.37	0.41	0.50	0.57	0.67	0.77	0.93	1.01	0.92	0.98	1.10	1.17	1.13
4月	0.39	0.38	0.33	0.21	0.22	0.30	0.34	0.37	0.46	0.53	0.64	0.74	0.90	0.98	0.86	0.95	1.05	1.10	1.06
5月	0.39	0.35	0.32	0.19	0.21	0.29	0.34	0.36	0.46	0.52	0.65	0.75	0.90	0.97	0.82	0.96	1.04	1.08	1.05
6月	0.38	0.35	0.29	0.18	0.21	0.30	0.34	0.38	0.48	0.52	0.67	0.77	0.95	1.00	0.84	0.98	1.09	1.10	1.07
7月	0.38	0.35	0.30	0.19	0.22	0.31	0.35	0.40	0.49	0.55	0.67	0.79	0.96	0.99	0.84	1.00	1.09	1.13	1.10
8月	0.41	0.37	0.32	0.19	0.24	0.33	0.37	0.43	0.51	0.59	0.71	0.82	0.96	0.98	0.85	1.00	1.11	1.12	
9月	0.41	0.38	0.32	0.20	0.26	0.33	0.38	0.45	0.53	0.61	0.73	0.85	0.97	1.01	0.87	1.02	1.12	1.09	
10月	0.41	0.39	0.31	0.21	0.27	0.33	0.39	0.46	0.54	0.63	0.76	0.87	0.99	1.04	0.89	1.05	1.15	1.13	
11月	0.44	0.39	0.31	0.21	0.29	0.35	0.40	0.47	0.58	0.66	0.77	0.90	1.01	1.07	0.94	1.08	1.17	1.17	
12月	0.45	0.41	0.30	0.23	0.33	0.37	0.42	0.50	0.59	0.68	0.81	0.94	1.06	1.10	0.99	1.12	1.26	1.22	

(資料出所) 宮崎労働局集計

※数値は原数値。

※正社員とは、パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

※正社員有効求人倍率＝正社員有効求人数／常用フルタイム有効求職者数。なお、常用フルタイム有効求職者にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

※令和元年は、平成31年1月～4月を含む。

※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開いた求職者数が含まれている。

就業地別の求人数を用いた有効求人倍率（季節調整値）（令和6年7月）

「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」とは

→実際に就業する都道府県を求人地として集計した有効求人倍率。なお、通常発表している都道府県別の有効求人倍率は、求人を受理した場所を求人地として集計している。

- 本社が多く所在する地域では、受理地別の有効求人倍率より「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」が低い傾向がある。
- 宮崎県の「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」は1.40倍で受理地別の有効求人倍率(1.29倍)より0.11ポイント高い。

		①	②	③	④	⑤	⑥差
		有効求職者数	有効求人数	就業地別 有効求人数	有効求人倍率 ②/①	就業地別 有効求人倍率 ③/①	⑤-④
令和5年	7月	20,683	29,315	30,486	1.42	1.47	0.05
	8月	20,461	28,654	30,252	1.40	1.48	0.08
	9月	20,709	27,862	29,917	1.35	1.44	0.09
	10月	20,756	27,954	29,947	1.35	1.44	0.09
	11月	20,734	28,363	30,169	1.37	1.46	0.09
	12月	20,888	28,489	30,446	1.36	1.46	0.10
令和6年	1月	20,855	27,832	29,786	1.33	1.43	0.10
	2月	21,084	27,500	29,803	1.30	1.41	0.11
	3月	20,981	27,276	29,479	1.30	1.41	0.11
	4月	20,783	26,908	29,551	1.29	1.42	0.13
	5月	20,923	26,843	29,437	1.28	1.41	0.13
	6月	20,975	26,290	28,980	1.25	1.38	0.13
	7月	20,334	26,223	28,543	1.29	1.40	0.11

(資料出所) 宮崎労働局

※ 数値は季節調整値。季節調整法は、センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

※ 有効求職者数は求職を受理したハローワークが所在する都道府県単位で集計。

※ 季節求人については受理所を就業地とみなしている。

※ 1件の求人に複数の就業地があり、就業地毎の求人数が明確でない場合、それぞれの就業地に順番に求人数を割り当てて配分している。

※ ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開設した求職者数が含まれている。

Press Release

宮崎労働局発表
令和6年8月30日

【照会先】

宮崎労働局職業安定部
部 長 伊藤 昌史
職業安定課長 矢野 昌字
(電話) 0985-38-8823

令和6年度 新規学校卒業者の求職・求人等の状況（7月末）

宮崎労働局（局長 坂根 登）では、令和7年3月に県内の学校を卒業する学生等の求職・求人等の状況を調査し、令和6年7月末の状況として取りまとめました。

宮崎労働局では、引き続き企業への積極的な求人開拓のほか、新規学卒者の就職支援の強化に努めてまいります。

【高校新卒者】（別紙1：令和6年7月末）

- 求職者全体の求人倍率は2.02倍、前年比（2.12倍）0.10ポイント低下
- 求人数は3,956人、同（4,124人）4.1%の減少
- 求職者数は1,954人、同（1,942人）0.6%の増加
- 求職者全体に占める県内希望者の割合は62.7%、同（64.0%）1.3ポイント低下

※1 本数値は、県内の県立及び私立高校からハローワークへの報告（学校やハローワークからの職業紹介を希望している生徒の状況等）を取りまとめたものです。

※2 高校新卒者の求人数は、県内の事業所より提出されたものを公表しています。

※3 高校新卒者の内定状況の公表は10月末、大学等新卒者の内定状況の公表は11月末を予定しています。

新規学校卒業者の求職・求人等の状況

〈令和7年3月卒業予定者〉

宮崎労働局

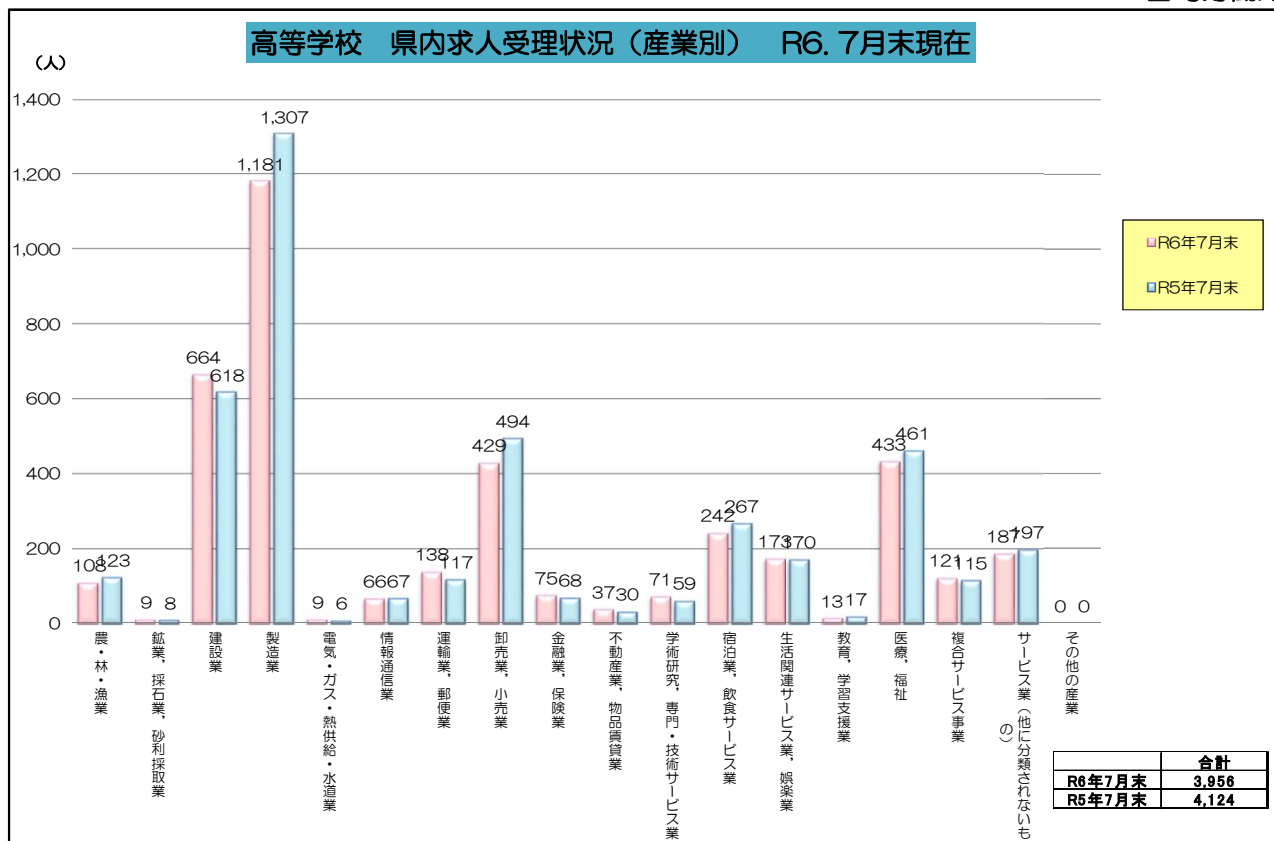
区 分		令和6年7月末現在			前年同月			対前年 増減率・差
		計	男	女	計	男	女	
高 校 卒 業	① 求 職 者 数	1,954	1,244	710	1,942	1,218	724	0.6%
	うち 県内	1,226	719	507	1,242	715	527	-1.3%
	うち 県外	728	525	203	700	503	197	4.0%
	求職者全体に占める 県内希望者の割合	62.7%	57.8%	71.4%	64.0%	58.7%	72.8%	-1.3
	② 求 人 数	3,956			4,124			-4.1%
③ 求 人 倍 率 ② / ①	2.02			2.12			-0.10	

※中学卒業の求職者は、令和6年7月末現在で0名。

※求人数は県内の事業所より提出されたものを公表している。

令和7年3月高等学校卒業予定者に係る産業別求人状況 【令和6年7月末現在】

宮崎労働局



産業分類	R6年7月末	R5年7月末	対前年増減率
農・林・漁業	108	123	▲12.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	9	8	12.5%
建設業	664	618	7.4%
製造業	1,181	1,307	▲9.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	6	50.0%
情報通信業	66	67	▲1.5%
運輸業、郵便業	138	117	17.9%
卸売業、小売業	429	494	▲13.2%
金融業、保険業	75	68	10.3%
不動産業、物品賃貸業	37	30	23.3%
学術研究、専門・技術サービス業	71	59	20.3%
宿泊業、飲食サービス業	242	267	▲9.4%
生活関連サービス業、娯楽業	173	170	1.8%
教育、学習支援業	13	17	▲23.5%
医療、福祉	433	461	▲6.1%
複合サービス事業	121	115	5.2%
サービス業（他に分類されないもの）	187	197	▲5.1%
その他の産業	0	0	-
合計	3,956	4,124	▲4.1%

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
① 求 人 数	H 6. 3卒	3,982	4,533	4,813	5,010	5,178	5,368	5,576	5,703	5,752	5,779	—	—
	H 7. 3卒	2,876	3,388	3,784	4,066	4,227	4,477	4,696	4,961	5,016	5,019	—	—
	H 8. 3卒	2,524	2,988	3,294	3,587	3,763	3,923	4,122	4,270	4,319	4,321	—	—
	H 9. 3卒	2,074	2,531	2,859	3,122	3,348	3,521	3,694	3,873	3,900	3,903	—	—
	H10. 3卒	1,930	2,239	2,565	2,808	2,910	3,035	3,176	3,272	3,300	3,304	—	—
	H11. 3卒	1,095	1,272	1,426	1,600	1,708	1,821	1,944	2,085	2,109	2,111	—	—
	H12. 3卒	723	980	1,181	1,415	1,556	1,751	2,070	2,242	2,331	2,332	2,335	2,335
	H13. 3卒	863	1,064	1,265	1,459	1,739	1,964	2,106	2,242	2,265	2,269	2,269	2,269
	H14. 3卒	660	843	959	1,082	1,377	1,501	1,724	1,879	1,924	1,931	1,932	1,933
	H15. 3卒	526	725	890	1,086	1,337	1,430	1,660	1,815	1,892	1,893	1,893	1,893
	H16. 3卒	556	807	1,012	1,279	1,483	1,623	1,844	2,038	2,114	2,119	2,119	2,119
	H17. 3卒	755	1,081	1,345	1,688	1,899	1,974	2,161	2,257	2,301	2,313	2,316	2,316
	H18. 3卒	819	1,150	1,383	1,686	1,882	1,978	2,182	2,263	2,293	2,294	2,294	2,294
	H19. 3卒	1,283	1,560	1,806	2,169	2,278	2,379	2,523	2,620	2,650	2,650	2,651	2,651
	H20. 3卒	1,254	1,534	1,710	2,028	2,255	2,331	2,410	2,441	2,488	2,488	2,489	2,492
	H21. 3卒	1,449	1,649	1,770	1,962	2,010	2,073	2,131	2,154	2,156	2,156	2,156	2,156
	H22. 3卒	750	1,007	1,085	1,268	1,383	1,492	1,627	1,708	1,728	1,731	1,741	1,741
	H23. 3卒	765	1,034	1,189	1,395	1,503	1,609	1,736	1,784	1,819	1,825	1,825	1,825
	H24. 3卒	930	1,187	1,396	1,673	1,801	1,905	2,029	2,081	2,126	2,129	2,129	2,129
	H25. 3卒	1,078	1,436	1,692	2,031	2,149	2,284	2,390	2,461	2,485	2,485	2,486	2,486
	H26. 3卒	1,403	1,765	1,997	2,289	2,434	2,553	2,625	2,667	2,677	2,682	2,682	2,686
	H27. 3卒	1,897	2,163	2,586	2,870	2,939	3,016	3,079	3,099	3,102	3,102	3,102	3,102
	H28. 3卒	2,408	2,709	2,960	3,181	3,235	3,293	3,340	3,360	3,371	3,375	3,375	3,372
	H29. 3卒	2,913	3,215	3,400	3,573	3,646	3,699	3,725	3,746	3,750	3,753	3,754	3,754
	H30. 3卒	3,448	3,696	3,866	4,022	4,073	4,099	4,126	4,138	4,141	4,141	4,142	4,148
	H31. 3卒	3,901	4,094	4,161	4,344	4,407	4,445	4,480	4,498	4,504	4,518	4,522	4,520
	R2. 3卒	4,039	4,183	4,316	4,437	4,481	4,523	4,537	4,547	4,552	4,553	4,553	4,560
	R3. 3卒	3,161	3,367	3,532	3,678	3,794	3,905	3,956	3,970	3,978	3,980	3,980	3,984
	R4. 3卒	3,323	3,513	3,672	3,782	3,830	3,919	3,957	3,987	3,992	3,992	4,002	4,010
	R5. 3卒	3,788	4,021	4,174	4,288	4,310	4,360	4,389	4,400	4,405	4,406	4,406	4,422
R6. 3卒	4,124	4,309	4,455	4,522	4,549	4,571	4,608	4,616	4,620	4,620	4,620	4,624	
R7. 3卒	3,956												
対前年増減率	-4.1%												

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
求 職 者 数	②全体(県外+県内)												
	H 6. 3卒	5,555	5,493	5,633	5,965	6,092	6,066	6,021	6,047	5,952	5,734	—	—
	H 7. 3卒	5,758	5,623	5,699	5,667	5,710	5,715	5,704	5,571	5,464	5,215	—	—
	H 8. 3卒	5,642	5,523	5,460	5,458	5,480	5,480	5,391	5,258	5,123	4,907	—	—
	H 9. 3卒	5,394	5,149	5,121	5,024	5,035	5,010	4,990	4,826	4,658	4,570	—	—
	H10. 3卒	5,317	5,231	5,028	4,972	5,014	5,000	4,935	4,827	4,606	4,482	—	—
	H11. 3卒	4,754	4,562	4,427	4,383	4,388	4,349	4,287	4,112	3,929	3,728	—	—
	H12. 3卒	4,422	4,284	4,223	4,181	4,170	4,221	3,988	3,852	3,697	3,613	3,569	3,548
	H13. 3卒	4,600	4,439	4,279	4,196	4,243	4,232	4,086	3,966	3,854	3,744	3,741	3,715
	H14. 3卒	4,379	4,143	4,150	4,115	4,133	4,025	3,830	3,679	3,517	3,371	3,388	3,338
	H15. 3卒	4,123	3,836	3,582	3,542	3,610	3,644	3,495	3,412	3,271	3,242	3,269	3,202
	H16. 3卒	3,977	3,863	3,710	3,646	3,762	3,709	3,591	3,517	3,447	3,397	3,369	3,358
	H17. 3卒	3,793	3,726	3,673	3,607	3,645	3,648	3,532	3,468	3,358	3,309	3,309	3,300
	H18. 3卒	3,581	3,547	3,382	3,383	3,386	3,371	3,329	3,256	3,194	3,179	3,161	3,155
	H19. 3卒	3,563	3,520	3,545	3,554	3,511	3,473	3,401	3,347	3,308	3,306	3,273	3,259
	H20. 3卒	3,464	3,356	3,391	3,268	3,318	3,314	3,261	3,238	3,211	3,197	3,196	3,193
	H21. 3卒	3,207	3,122	3,203	3,177	3,193	3,168	3,112	3,058	3,002	3,001	2,985	2,948
	H22. 3卒	3,160	3,063	3,021	2,916	2,927	2,888	2,838	2,768	2,748	2,762	2,743	2,724
	H23. 3卒	3,094	2,945	2,872	2,774	2,825	2,817	2,770	2,738	2,767	2,772	2,777	2,763
	H24. 3卒	2,977	2,892	2,769	2,801	2,850	2,829	2,802	2,753	2,735	2,745	2,745	2,745
	H25. 3卒	3,281	3,112	3,037	2,926	2,935	2,897	2,864	2,838	2,815	2,809	2,870	2,870
	H26. 3卒	2,912	2,852	2,849	2,730	2,772	2,753	2,739	2,730	2,730	2,729	2,725	2,721
	H27. 3卒	2,974	2,902	2,910	2,914	2,909	2,891	2,845	2,825	2,800	2,795	2,793	2,793
	H28. 3卒	2,936	2,821	2,756	2,778	2,790	2,736	2,718	2,721	2,701	2,695	2,694	2,693
	H29. 3卒	2,748	2,757	2,745	2,741	2,740	2,715	2,713	2,709	2,712	2,708	2,707	2,706
	H30. 3卒	2,508	2,557	2,561	2,537	2,540	2,543	2,520	2,505	2,504	2,498	2,497	2,496
	H31. 3卒	2,666	2,643	2,611	2,628	2,619	2,630	2,609	2,612	2,593	2,588	2,587	2,586
	R2. 3卒	2,563	2,522	2,530	2,527	2,536	2,532	2,530	2,524	2,591	2,586	2,586	2,585
R3. 3卒	2,438	2,458	2,455	2,385	2,332	2,305	2,279	2,252	2,260	2,253	2,249	2,245	
R4. 3卒	2,144	2,085	2,047	2,071	2,060	2,053	2,093	2,082	2,064	2,061	2,061	2,050	
R5. 3卒	1,809	2,079	2,053	2,043	2,043	2,038	2,014	1,999	1,986	1,986	1,987	1,986	
R6. 3卒	1,942	1,941	1,953	1,926	1,937	1,915	1,911	1,902	1,887	1,885	1,884	1,879	
R7. 3卒	1,954												

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
求 職 者 数	③うち県内												
	H 6. 3卒	3,216	3,236	3,248	3,486	3,608	3,597	3,559	3,572	3,474	3,308	—	—
	H 7. 3卒	3,252	3,176	3,197	3,331	3,400	3,455	3,459	3,346	3,274	3,074	—	—
	H 8. 3卒	3,441	3,451	3,377	3,398	3,457	3,469	3,392	3,289	3,185	3,017	—	—
	H 9. 3卒	3,144	3,094	3,032	3,023	3,056	3,031	3,024	2,921	2,747	2,668	—	—
	H10. 3卒	2,897	2,924	2,696	2,739	2,799	2,777	2,731	2,673	2,489	2,373	—	—
	H11. 3卒	2,472	2,269	2,184	2,248	2,357	2,364	2,337	2,214	2,074	1,912	—	—
	H12. 3卒	2,236	2,284	2,253	2,384	2,497	2,521	2,433	2,352	2,203	2,161	2,119	2,103
	H13. 3卒	2,561	2,453	2,400	2,449	2,584	2,606	2,537	2,455	2,354	2,286	2,287	2,263
	H14. 3卒	2,501	2,293	2,316	2,369	2,513	2,453	2,352	2,240	2,147	2,042	2,059	2,009
	H15. 3卒	2,347	2,231	2,131	2,146	2,210	2,303	2,184	2,149	2,052	2,030	2,075	2,013
	H16. 3卒	2,406	2,310	2,274	2,317	2,457	2,421	2,351	2,274	2,221	2,189	2,167	2,157
	H17. 3卒	2,343	2,291	2,333	2,330	2,399	2,392	2,281	2,230	2,148	2,104	2,105	2,097
	H18. 3卒	2,122	2,097	1,950	1,997	2,042	2,024	1,990	1,948	1,875	1,856	1,836	1,832
	H19. 3卒	2,085	1,996	2,052	2,139	2,117	2,077	2,029	1,979	1,947	1,951	1,932	1,919
	H20. 3卒	1,989	1,948	1,957	1,919	1,960	1,948	1,894	1,885	1,858	1,845	1,840	1,838
	H21. 3卒	1,801	1,754	1,739	1,716	1,753	1,741	1,699	1,657	1,610	1,616	1,603	1,593
	H22. 3卒	1,724	1,674	1,634	1,662	1,745	1,735	1,709	1,671	1,649	1,669	1,654	1,642
	H23. 3卒	1,714	1,585	1,493	1,539	1,621	1,668	1,646	1,640	1,652	1,658	1,662	1,649
	H24. 3卒	1,619	1,558	1,467	1,577	1,667	1,664	1,655	1,629	1,611	1,620	1,622	1,622
	H25. 3卒	1,950	1,848	1,706	1,712	1,761	1,731	1,716	1,699	1,673	1,669	1,721	1,721
	H26. 3卒	1,597	1,583	1,586	1,542	1,632	1,633	1,626	1,616	1,607	1,605	1,601	1,598
	H27. 3卒	1,563	1,460	1,549	1,589	1,612	1,610	1,570	1,552	1,521	1,518	1,518	1,518
	H28. 3卒	1,606	1,568	1,519	1,540	1,574	1,535	1,522	1,525	1,519	1,514	1,513	1,512
	H29. 3卒	1,539	1,575	1,523	1,546	1,545	1,546	1,550	1,544	1,547	1,542	1,541	1,540
	H30. 3卒	1,429	1,450	1,457	1,474	1,481	1,485	1,471	1,462	1,459	1,457	1,457	1,457
	H31. 3卒	1,553	1,557	1,523	1,538	1,542	1,554	1,538	1,546	1,536	1,532	1,531	1,530
	R2. 3卒	1,535	1,489	1,491	1,498	1,504	1,504	1,503	1,501	1,540	1,536	1,536	1,535
	R3. 3卒	1,443	1,532	1,510	1,471	1,457	1,441	1,425	1,406	1,419	1,412	1,408	1,405
	R4. 3卒	1,357	1,329	1,315	1,365	1,361	1,366	1,380	1,370	1,361	1,358	1,358	1,347
R5. 3卒	1,142	1,324	1,297	1,326	1,334	1,333	1,311	1,303	1,296	1,296	1,297	1,296	
R6. 3卒	1,242	1,239	1,236	1,248	1,264	1,243	1,245	1,237	1,220	1,218	1,217	1,210	
R7. 3卒	1,226												

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
求職者数	H 6. 3卒	57.9%	58.9%	57.7%	58.4%	59.2%	59.3%	59.1%	59.1%	58.4%	57.7%	—	—
	H 7. 3卒	56.5%	56.5%	56.1%	58.8%	59.5%	60.5%	60.6%	60.1%	59.9%	58.9%	—	—
	H 8. 3卒	61.0%	62.5%	61.8%	62.3%	63.1%	63.3%	62.9%	62.6%	62.2%	61.5%	—	—
	H 9. 3卒	58.3%	60.1%	59.2%	60.2%	60.7%	60.5%	60.6%	60.5%	59.0%	58.4%	—	—
	H10. 3卒	54.5%	55.9%	53.6%	55.1%	55.8%	55.5%	55.3%	55.4%	54.0%	52.9%	—	—
	H11. 3卒	52.0%	49.7%	49.3%	51.3%	53.7%	54.4%	54.5%	53.8%	52.8%	51.3%	—	—
	H12. 3卒	50.6%	53.3%	53.4%	57.0%	59.9%	59.7%	61.0%	61.1%	59.6%	59.8%	59.4%	59.3%
	H13. 3卒	55.7%	55.3%	56.1%	58.4%	60.9%	61.6%	62.1%	61.9%	61.1%	61.1%	61.1%	60.9%
	H14. 3卒	57.1%	55.3%	55.8%	57.6%	60.8%	60.9%	61.4%	60.9%	61.0%	60.6%	60.8%	60.2%
	H15. 3卒	56.9%	58.2%	59.5%	60.6%	61.2%	63.2%	62.5%	63.0%	62.7%	62.6%	63.5%	62.9%
	H16. 3卒	60.5%	59.8%	61.3%	63.5%	65.3%	65.3%	65.5%	64.7%	64.4%	64.4%	64.3%	64.2%
	H17. 3卒	61.8%	61.5%	63.5%	64.6%	65.8%	65.6%	64.6%	64.3%	64.0%	63.6%	63.6%	63.5%
	H18. 3卒	59.3%	59.1%	57.7%	59.0%	60.3%	60.0%	59.8%	59.8%	58.7%	58.4%	58.1%	58.1%
	H19. 3卒	58.5%	56.7%	57.9%	60.2%	60.3%	59.8%	59.7%	59.1%	58.9%	59.0%	59.0%	58.9%
	H20. 3卒	57.4%	58.0%	57.7%	58.7%	59.1%	58.8%	58.1%	58.2%	57.9%	57.7%	57.6%	57.6%
	H21. 3卒	56.2%	56.2%	54.3%	54.0%	54.9%	55.0%	54.6%	54.2%	53.6%	53.8%	53.7%	54.0%
	H22. 3卒	54.6%	54.7%	54.1%	57.0%	59.6%	60.1%	60.2%	60.4%	60.0%	60.4%	60.3%	60.3%
	H23. 3卒	55.4%	53.8%	52.0%	55.5%	57.4%	59.2%	59.4%	59.9%	59.7%	59.8%	59.8%	59.7%
	H24. 3卒	54.4%	53.9%	53.0%	56.3%	58.5%	58.8%	59.1%	59.2%	58.9%	59.0%	59.1%	59.1%
	H25. 3卒	59.4%	59.4%	56.2%	58.5%	60.0%	59.8%	59.9%	59.9%	59.4%	59.4%	60.0%	60.0%
	H26. 3卒	54.8%	55.5%	55.7%	56.5%	58.9%	59.3%	59.4%	59.2%	58.9%	58.8%	58.8%	58.7%
	H27. 3卒	52.6%	50.3%	53.2%	54.5%	55.4%	55.7%	55.2%	54.9%	54.3%	54.3%	54.4%	54.4%
	H28. 3卒	54.7%	55.6%	55.1%	55.4%	56.4%	56.1%	56.0%	56.0%	56.2%	56.2%	56.2%	56.1%
	H29. 3卒	56.0%	57.1%	55.5%	56.4%	56.4%	56.9%	57.1%	57.0%	57.0%	56.9%	56.9%	56.9%
	H30. 3卒	57.0%	56.7%	56.9%	58.1%	58.3%	58.4%	58.4%	58.4%	58.3%	58.3%	58.4%	58.4%
	H31. 3卒	58.3%	58.9%	58.3%	58.5%	58.9%	59.1%	58.9%	59.2%	59.2%	59.2%	59.2%	59.2%
	R2. 3卒	59.9%	59.0%	58.9%	59.3%	59.3%	59.4%	59.4%	59.5%	59.4%	59.4%	59.4%	59.4%
	R3. 3卒	59.2%	62.3%	61.5%	61.7%	62.5%	62.5%	62.5%	62.4%	62.8%	62.7%	62.6%	62.6%
	R4. 3卒	63.3%	63.7%	64.2%	65.9%	66.1%	66.5%	65.9%	65.8%	65.9%	65.9%	65.9%	65.7%
	R5. 3卒	63.1%	63.7%	63.2%	64.9%	65.3%	65.4%	65.1%	65.2%	65.3%	65.3%	65.3%	65.3%
	R6. 3卒	64.0%	63.8%	63.3%	64.8%	65.3%	64.9%	65.1%	65.0%	64.7%	64.6%	64.6%	64.4%
	R7. 3卒	62.7%											

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
求人倍率	H 6. 3卒	0.72	0.83	0.85	0.84	0.85	0.88	0.93	0.94	0.97	1.01	-	-
	H 7. 3卒	0.50	0.60	0.66	0.72	0.74	0.78	0.82	0.89	0.92	0.96	-	-
	H 8. 3卒	0.45	0.54	0.60	0.66	0.69	0.72	0.76	0.81	0.84	0.88	-	-
	H 9. 3卒	0.38	0.49	0.56	0.62	0.66	0.70	0.74	0.80	0.84	0.85	-	-
	H10. 3卒	0.36	0.43	0.51	0.56	0.58	0.61	0.64	0.68	0.72	0.74	-	-
	H11. 3卒	0.23	0.28	0.32	0.37	0.39	0.42	0.45	0.51	0.54	0.57	-	-
	H12. 3卒	0.16	0.23	0.28	0.34	0.37	0.41	0.52	0.58	0.63	0.65	0.65	0.66
	H13. 3卒	0.19	0.24	0.30	0.35	0.41	0.46	0.52	0.57	0.59	0.61	0.61	0.61
	H14. 3卒	0.15	0.20	0.23	0.26	0.33	0.37	0.45	0.51	0.55	0.57	0.57	0.58
	H15. 3卒	0.13	0.19	0.25	0.31	0.37	0.39	0.47	0.53	0.58	0.58	0.58	0.59
	H16. 3卒	0.14	0.21	0.27	0.35	0.39	0.44	0.51	0.58	0.61	0.62	0.63	0.63
	H17. 3卒	0.20	0.29	0.37	0.47	0.52	0.54	0.61	0.65	0.69	0.70	0.70	0.70
	H18. 3卒	0.23	0.32	0.41	0.50	0.56	0.59	0.66	0.70	0.72	0.72	0.73	0.73
	H19. 3卒	0.36	0.44	0.51	0.61	0.65	0.68	0.74	0.78	0.80	0.80	0.81	0.81
	H20. 3卒	0.36	0.46	0.50	0.62	0.68	0.70	0.74	0.75	0.77	0.78	0.78	0.78
	H21. 3卒	0.45	0.53	0.55	0.62	0.63	0.65	0.68	0.70	0.72	0.72	0.72	0.73
	H22. 3卒	0.24	0.33	0.36	0.43	0.47	0.52	0.57	0.62	0.63	0.63	0.63	0.64
	H23. 3卒	0.25	0.35	0.41	0.50	0.53	0.57	0.63	0.65	0.66	0.66	0.66	0.66
	H24. 3卒	0.31	0.41	0.50	0.60	0.63	0.67	0.72	0.76	0.78	0.78	0.78	0.78
	H25. 3卒	0.33	0.46	0.56	0.69	0.73	0.79	0.83	0.87	0.88	0.88	0.87	0.87
	H26. 3卒	0.48	0.62	0.70	0.84	0.88	0.93	0.96	0.98	0.98	0.98	0.98	0.99
	H27. 3卒	0.64	0.75	0.89	0.98	1.01	1.04	1.08	1.10	1.11	1.11	1.11	1.11
	H28. 3卒	0.82	0.96	1.07	1.15	1.16	1.20	1.23	1.23	1.25	1.25	1.25	1.25
	H29. 3卒	1.06	1.17	1.24	1.30	1.33	1.36	1.37	1.38	1.38	1.39	1.39	1.39
	H30. 3卒	1.37	1.45	1.51	1.59	1.60	1.61	1.64	1.65	1.65	1.66	1.66	1.66
	H31. 3卒	1.46	1.55	1.59	1.65	1.68	1.69	1.72	1.72	1.74	1.75	1.75	1.75
	R2. 3卒	1.58	1.66	1.71	1.76	1.77	1.79	1.79	1.80	1.76	1.76	1.76	1.76
	R3. 3卒	1.30	1.37	1.44	1.54	1.63	1.69	1.74	1.76	1.76	1.77	1.77	1.77
R4. 3卒	1.55	1.68	1.79	1.83	1.86	1.91	1.89	1.91	1.93	1.94	1.94	1.96	
R5. 3卒	2.09	1.93	2.03	2.10	2.11	2.14	2.18	2.20	2.22	2.22	2.22	2.23	
R6. 3卒	2.12	2.22	2.28	2.35	2.35	2.39	2.41	2.43	2.45	2.45	2.45	2.46	
R7. 3卒	2.02												

宮崎労働局発表
令和6年8月30日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部健康安全課
課長 松澤 良
労働衛生専門官 外村 哲史
(直通電話)0985(38)8835

令和6年度 全国労働衛生週間(第75回)の実施について

～ 今年のスローガンは「推してます みんな笑顔の 健康職場」～

厚生労働省では、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、令和6年10月1日から10月7日までを全国労働衛生週間、9月1日から9月30日までを準備期間として実施します。

本週間は、昭和25年に第1回が実施されて以来、本年度で第75回を迎え、今年のスローガンは「推してます みんな笑顔の 健康職場」です。

宮崎労働局（局長 坂根登）では、全国労働衛生週間期間中の重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を呼びかけます。

また、準備月間である9月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置付け、事業場における一般定期健康診断と健康診断実施後の措置が適切に行われるよう重点的な指導を行うこととしています。

【 宮崎県内における労働衛生の現状 】

① 職業性疾病の発生状況

令和5年における休業4日以上職業性疾病（新型コロナウイルス感染症による罹患者は除く）による被災者数は141人で、前年の160人を19人（12%減）下回りました。

疾病別では、「負傷に起因する疾病（腰痛）」が57人で全体の40.4%で最も多く、次いで「負傷に起因する疾病（腰痛以外）」が27人で19.1%、「振動障害」が19人で13.5%となっています。

② 定期健康診断の実施状況

県内の労働安全衛生法に基づく定期健診における有所見率は59.2%で、

前年比で3.03%高くなっています。

また、全国平均の58.94%を上回りました。

③衛生管理者及び産業医の選任状況

県内の労働者数50人以上の事業場（1,072事業場）における衛生管理者及び産業医の選任状況は、衛生管理者の選任率は93.8%、産業医の選任率は95.1%となっており、いずれも全国平均を上回っています。

【添付資料】

資料1 宮崎県における労働衛生の現状について（令和5年）

資料2 リーフレット 令和6年度全国労働衛生週間（宮崎労働局版）

資料3 リーフレット 第75回全国労働衛生週間（全国版）

資料4 令和6年度全国労働衛生週間実施要綱

宮崎県における労働衛生の現状

《令和5年》

宮崎労働局

1 職業性疾病の発生状況

令和5年における職業性疾病の発生状況は、第1表のとおりである。

県内における職業性疾病による被災者数は、新型コロナウイルス感染症を除くと141人で、前年同期比で19人(11.9%)減少した。

疾病項目別では、「負傷に起因する疾病(腰痛)」が57人(40.4%)で最も多く、次いで「負傷に起因する疾病(腰痛以外)」が27人(19.1%)、「振動障害」が19人(13.5%)、熱中症による「異常温度条件下における疾病」が10人(7.1%)、新型コロナウイルス感染症を除く「病原体による疾病」と「強い心理的負荷を伴う業務による精神障害」がそれぞれ7人(5.1%)、「化学物質による疾病」が6人(4.3%)となっている。

第1表 職業性疾病の発生状況(令和5年)

項目	業種											
	製 造 業	鉱 業	建 設 業	運 輸 交 通 業	貨 物 取 扱 業	農 林 水 産 業	告 白 商 業 ・ 金 融 ・ 業 広	保 健 衛 生 業	接 客 ・ 娯 楽 業	清 掃 ・ と 畜 業	左 記 以 外 の 事 業	全 産 業
① 負傷に起因する疾病 (うち腰痛)	14 (11)		6	6 (2)		6 (2)	9 (9)	32 (27)	7 (3)	2 (2)	2 (1)	84 (57)
② 物理的因子による疾病	有害光線による疾病											0
	電離放射線による疾病											0
	異常気圧下における疾病											0
	異常温度条件による疾病	2		3	1	1	1	1		1		10
	騒音による耳の疾病											0
	上記以外の原因による疾病											0
③ 作業態様による疾病	重激業務による疾病											0
	負傷によらない業務上の腰痛	1			1			1				3
	振動障害	2		14			2	1				19
	手指前腕障害顎肩腕症候群											0
	上記以外の原因による疾病							1				1
④ 化学物質による疾病	2		1			1		2			6	
⑤ じん肺症及びじん肺合併症			3									3
⑥ 病原体による疾病							4	3				7
⑦ がん	電離放射線によるがん											0
	化学物質によるがん											0
	その他の原因によるがん											0
⑧ 過重な業務による脳血管疾患・心臓疾患等							1					1
⑨ 強い心理的負荷を伴う業務による精神障害	3			1					1		2	7
⑩ その他の業務による明かな疾病												0
合計	24	0	27	9	1	10	14	39	10	3	4	141
(全 国)	1,776	13	751	1,216	222	232	1,849	2,870	598	380	589	10,496

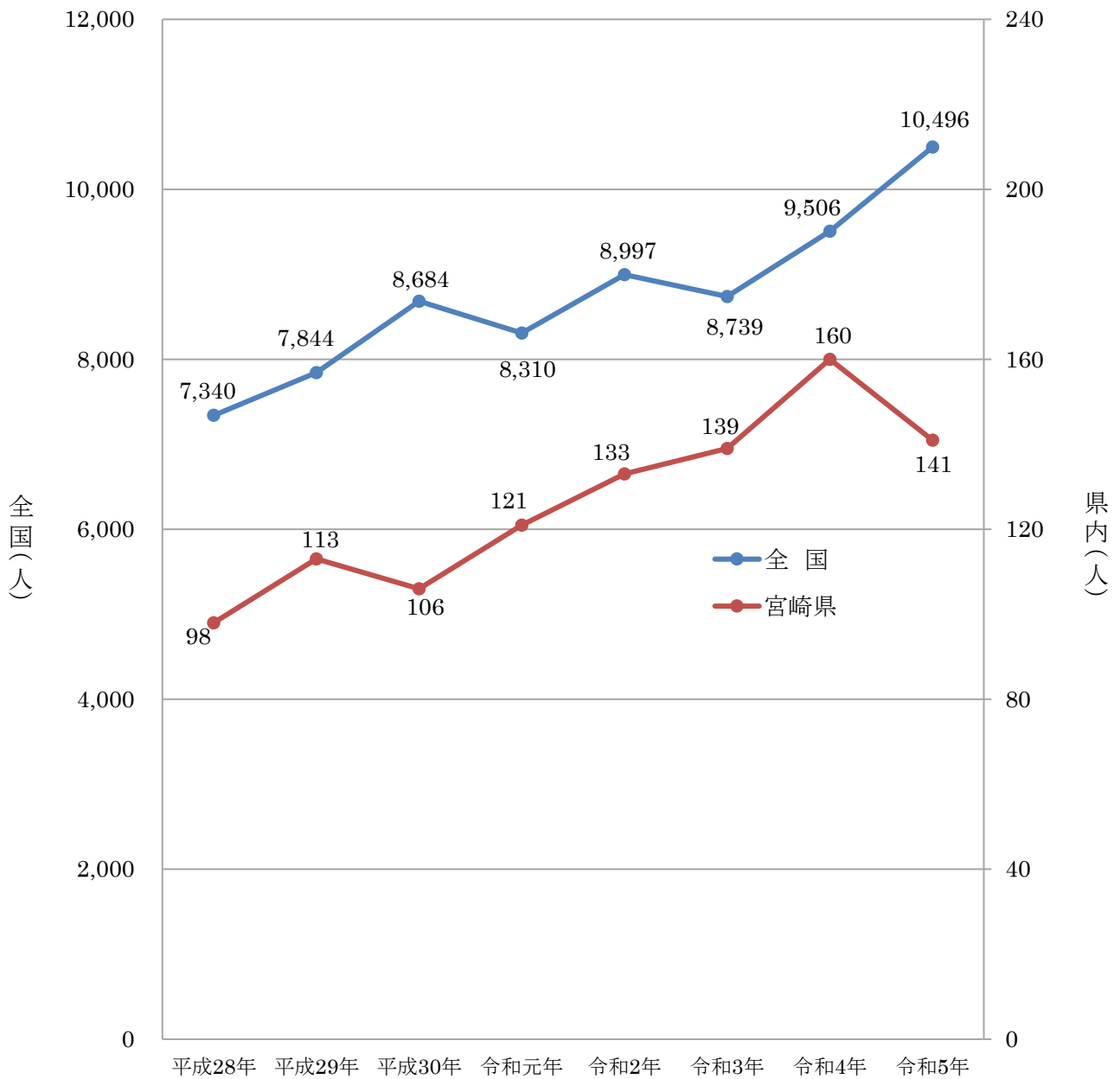
(注)1 本表は、労働者死傷病報告に基づき作成したものです。ただし、宮崎労働局の振動障害件数は労災給付データに基づいています。

2 「①負傷に起因する疾病」欄内の()は腰痛の内数です。

3 「⑤じん肺症及びじん肺合併症」欄内の数値は、最終粉じん事業場が県内分で、管理4と合併症患者の合計です。

4 「⑥病原体による疾病」欄内の数値は、新型コロナウイルス感染症による患者は除いています。

職業性疾病の発生状況



	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
全国	7,340	7,844	8,684	8,310	8,997	8,739	9,506	10,496
宮崎県	98	113	106	121	133	139	160	141

※ 新型コロナウイルス感染症によるり患者は除く

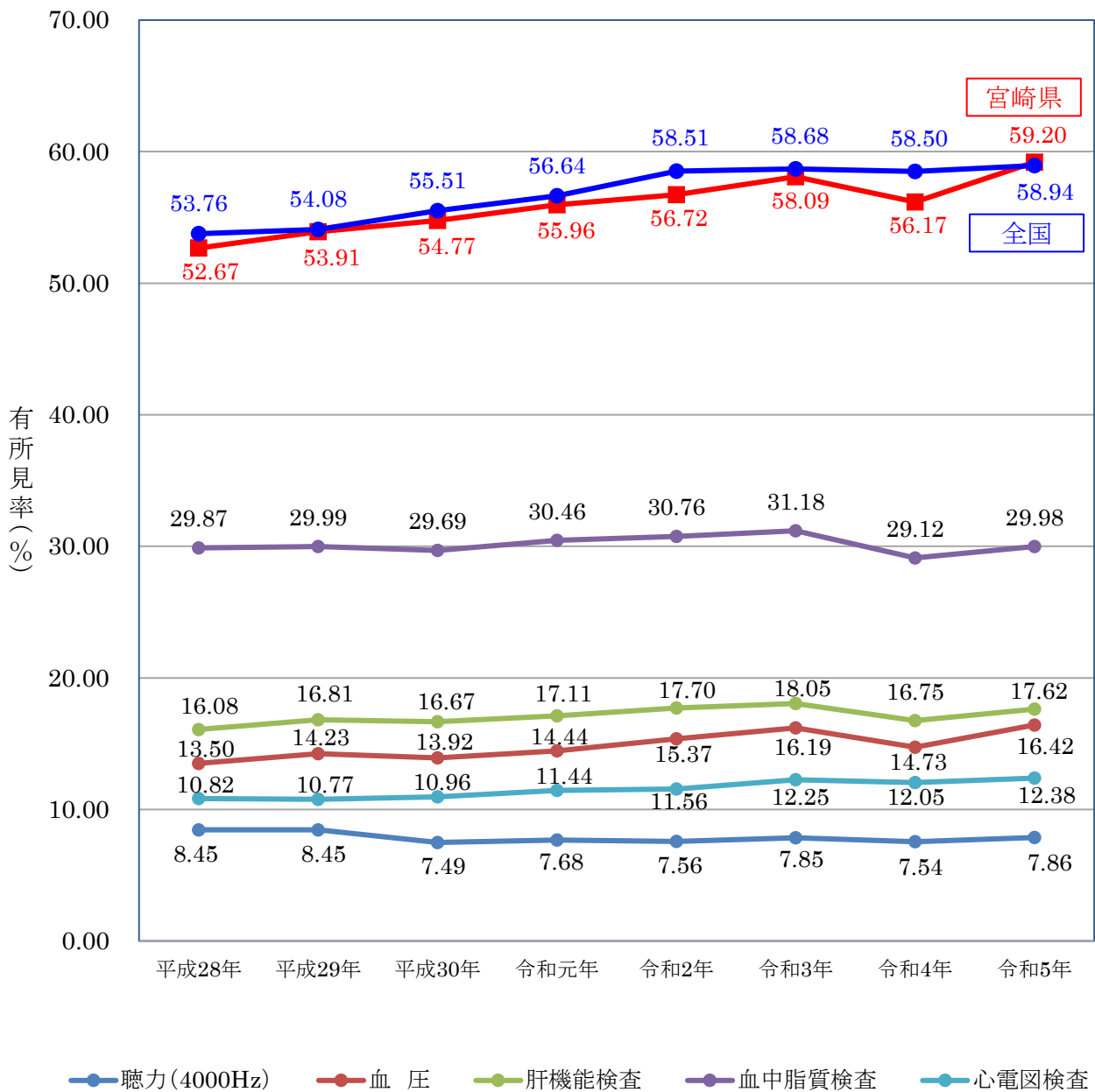
2 定期健康診断の実施状況

- ① 宮崎県内の事業場(原則労働者数50人以上)から報告のあった労働安全衛生法に基づく定期健康診断の実施状況は第2表のとおりである。定期健康診断の平均受診率は83.5%、全産業の有所見率は59.2%で、有所見率は前年比で3.03%高くなった。また、全国平均の58.94%を上回った。
- ② 業種別の有所見率は、製造業、建設業、接客娯楽業では全国平均を下回っているが、運輸交通業、農林業、商業、保健衛生業では有所見率が全国平均を上回っている。
- ③ 主要項目別の有所見の状況は、①血中脂質 ②肝機能 ③血圧 ④血糖 ⑤心電図の順で有所見率が高く(歯科健診は除く)になっており、これらの項目は「肝機能」を除けば、脳血管疾患及び虚血性心疾患(脳・心臓疾患)の発症と関連が高い検査項目であることから、保健指導、健康教育、運動指導等を通じて有所見項目の改善を図るとともに、症状に応じて労働時間の短縮や配置転換等の就業上の措置を行うことが求められている。

第2表 健康診断実施状況(令和5年)(宮崎県内)

項目	業種										
	製造業	建設業	運輸交通業	農林業	商業	保健衛生業	接客娯楽業	左記以外の事業	全産業計		
健康診断実施事業場	244	31	71	8	121	210	45	188	918		
受診者数	28,727	2,941	4,965	496	8,458	21,323	1,684	18,444	87,038		
平均受診率(%)	87.70%	97.20%	91.90%	96.50%	80.90%	80.30%	56.30%	54.64%	83.50%		
特定業務従事労働者数	9,669	0	1,854	0	890	11,560	282	1,340	25,595		
所見のあった人数	14,869	1,808	3,444	415	6,128	12,299	906	11,655	51,524		
宮崎県の有所見率(%)	51.76%	61.48%	69.37%	83.67%	72.45%	57.68%	53.80%	75.61%	59.20%		
全国の有所見率(%)	57.82%	64.75%	65.32%	68.33%	61.06%	55.36%	58.52%	59.42%	58.94%		
医師の指示人数	8,263	793	1,856	238	3,219	5,754	609	6,903	27,635		
項目別有所見者数及び有所見率	聴力(1,000Hz)	有所見者数	971	124	346	26	590	691	85	862	3,695
		有所見率(%)	3.43%	4.28%	7.07%	5.25%	7.76%	3.56%	5.10%	4.83%	4.45%
	聴力(4,000Hz)	有所見者数	1,704	278	844	119	802	959	128	1,692	6,526
		有所見率(%)	6.04%	9.59%	17.25%	24.04%	10.55%	4.95%	7.68%	9.48%	7.86%
	聴力(その他)	有所見者数	3	0	0	0	134	11	0	9	157
		有所見率(%)	0.52%	0.00%	0.00%	0.00%	11.19%	0.70%	0.00%	0.81%	3.19%
	胸部X線	有所見者数	484	79	237	25	603	530	41	853	2,852
		有所見率(%)	1.89%	2.69%	5.16%	5.06%	7.35%	2.91%	2.66%	4.79%	3.59%
	喀痰	有所見者数	3	0	1	0	0	0	0	0	4
		有所見率(%)	2.14%	0.00%	0.31%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.36%
	血圧	有所見者数	4,051	546	1,029	176	1,911	2,890	241	3,446	14,290
		有所見率(%)	14.11%	18.57%	20.73%	35.48%	22.59%	13.56%	14.31%	18.68%	16.42%
	貧血	有所見者数	1,839	138	319	40	806	1,992	128	1,433	6,695
		有所見率(%)	6.86%	5.28%	6.83%	10.42%	10.30%	9.98%	7.85%	8.25%	8.24%
	肝機能	有所見者数	4,411	559	979	163	1,500	3,209	246	3,312	14,379
		有所見率(%)	16.39%	20.41%	20.90%	34.61%	19.01%	16.46%	15.09%	18.62%	17.62%
	血中脂質	有所見者数	7,265	800	1,444	196	2,711	5,662	426	5,861	24,365
		有所見率(%)	27.04%	29.21%	30.86%	41.61%	34.24%	29.59%	26.13%	32.95%	29.98%
	血糖	有所見者数	2,535	364	588	109	1,496	2,100	192	2,695	10,079
		有所見率(%)	9.45%	13.28%	12.56%	23.24%	19.09%	11.00%	11.80%	15.15%	12.43%
尿(糖)	有所見者数	757	100	246	22	270	484	41	652	2,572	
	有所見率(%)	2.66%	3.53%	5.01%	4.44%	3.25%	2.32%	2.46%	3.57%	3.00%	
尿(蛋白)	有所見者数	936	281	316	36	345	1,122	83	995	4,114	
	有所見率(%)	3.27%	9.55%	6.41%	7.26%	4.09%	5.40%	5.07%	5.45%	4.78%	
心電図	有所見者数	2,545	302	617	70	1,221	2,284	181	2,207	9,427	
	有所見率(%)	10.11%	11.42%	13.75%	16.02%	15.79%	13.60%	11.73%	12.71%	12.38%	
歯科健診	有所見者数	14	0	0	0	0	0	0	7	21	
	有所見率(%)	1.38%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	23.33%	1.88%	

定期健康診断における有所見者の推移



項目	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
聴力(4000Hz)	8.45	8.45	7.49	7.68	7.56	7.85	7.54	7.86
血圧	13.50	14.23	13.92	14.44	15.37	16.19	14.73	16.42
肝機能検査	16.08	16.81	16.67	17.11	17.70	18.05	16.75	17.62
血中脂質検査	29.87	29.99	29.69	30.46	30.76	31.18	29.12	29.98
心電図検査	10.82	10.77	10.96	11.44	11.56	12.25	12.05	12.38
有所見率(宮崎県)	52.67	53.91	54.77	55.96	56.72	58.09	56.17	59.20
有所見率(全国)	53.76	54.08	55.51	56.64	58.51	58.68	58.50	58.94

3 特殊健康診断実施状況

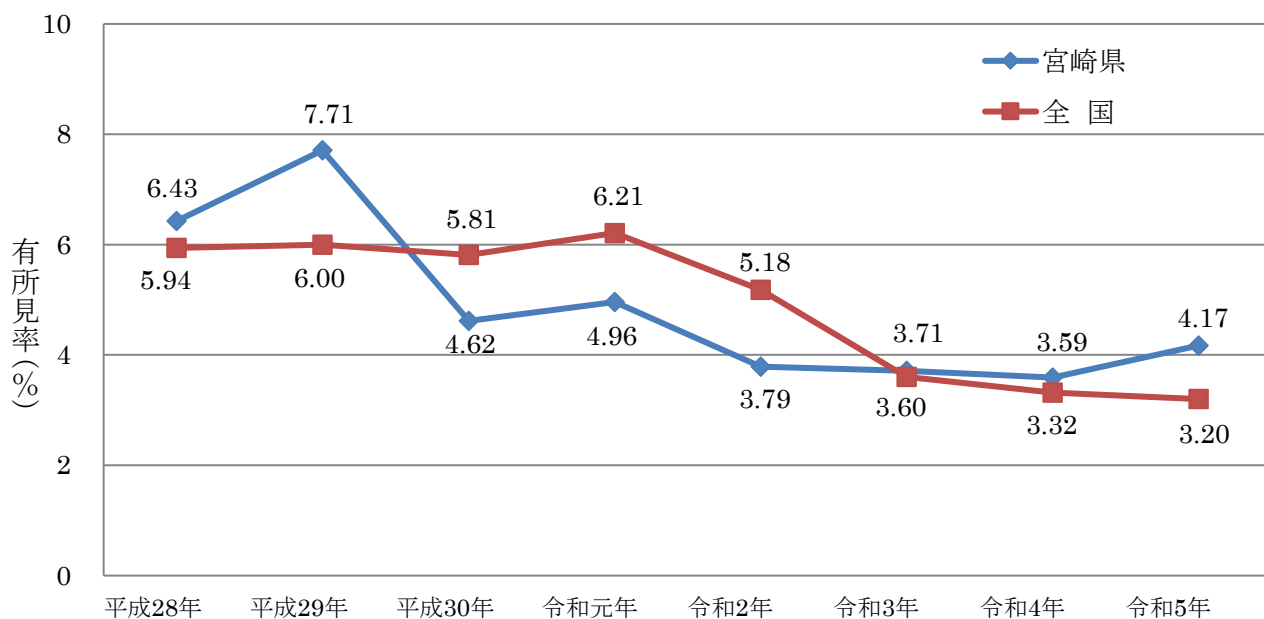
- ① 法定の健診における有所見者数は、電離放射線、有機溶剤、特定化学物質の順に多い。
- ② 有機溶剤、鉛、電離放射線については、有所見率が全国平均を上回っている。
- ③ 健診の実施率(じん肺は報告率)は、石綿、じん肺、有機溶剤の順に低調であることから、引き続き、これらの有害業務に係る健康管理対策をはじめ、設備対策、作業環境対策等を図る必要が認められる。

第3表 特殊健康診断実施状況(令和5年) (宮崎県内)

	対象事業場数	実施事業場数	実施率(%)	対象労働者数	受診労働者数	有所見者数	有所見率(%)	
							県内	全国
有機溶剤	366	298	81.4%	4,746	4,217	176	4.17%	3.20%
鉛	20	17	85.0%	231	211	4	1.90%	1.54%
電離放射線	178	165	92.7%	3,017	2,791	512	18.34%	10.55%
特定化学物質	337	283	84.0%	7,075	6,498	54	0.83%	1.54%
高気圧	3	3	100.0%	58	58	0	0.00%	7.01%
石綿	9	6	66.7%	158	129	0	0.00%	1.22%
じん肺	384	272	70.8%	3,801	1,695	0	0.00%	0.30%

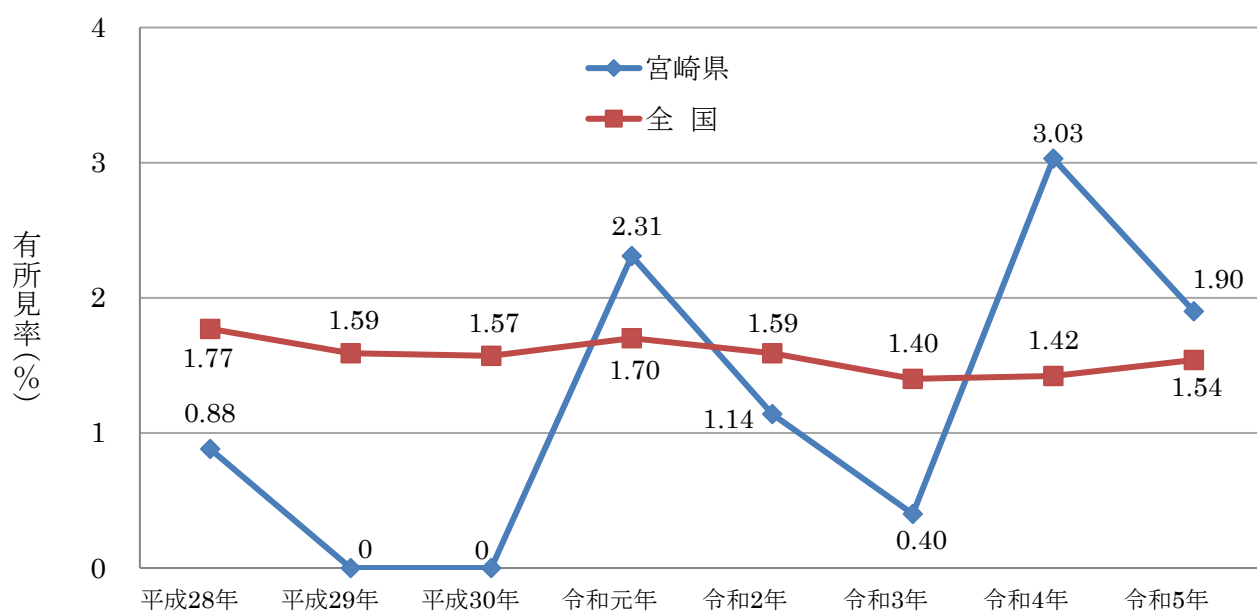
(注) じん肺に関しては、「対象事業場数」は適用事業場数、「実施事業場数」は報告事業場数となり、実施率ではなく報告率となる。また、じん肺の「有所見者数」は新規有所見者数であり、以前に管理区分の決定を受けている者は除いている。

有機溶剤健康診断における有所見率の推移



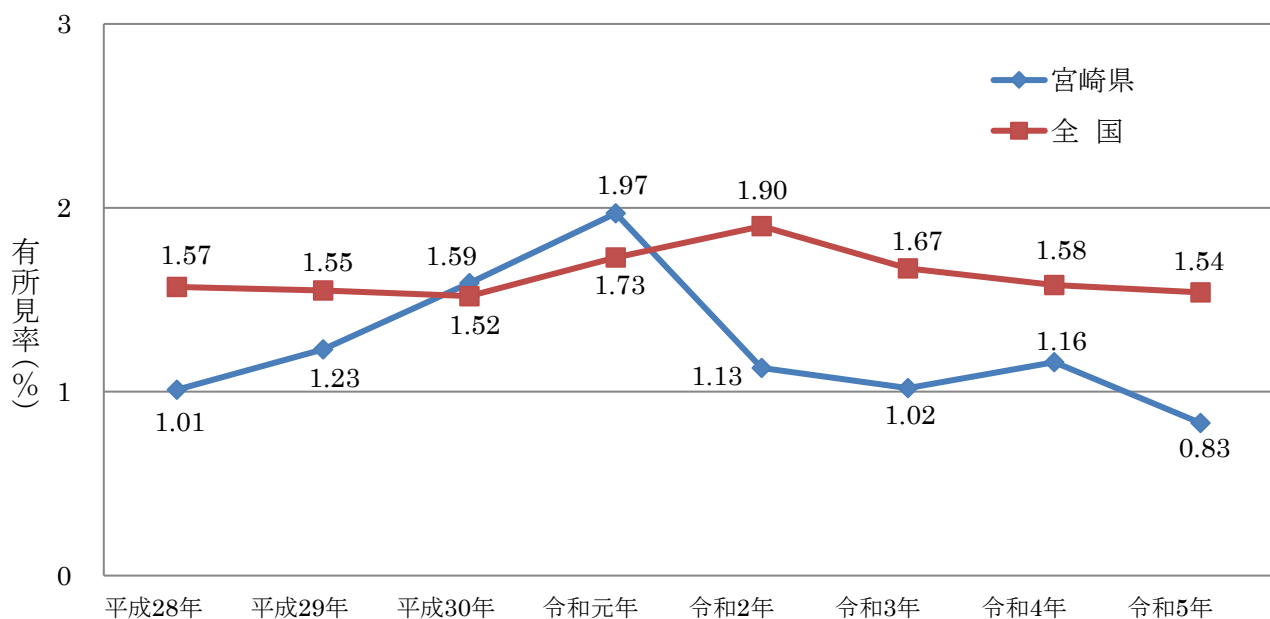
	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
宮崎県	6.43	7.71	4.62	4.96	3.79	3.71	3.59	4.17
全国	5.94	6.00	5.81	6.21	5.18	3.60	3.32	3.20

鉛健康診断における有所見率の推移



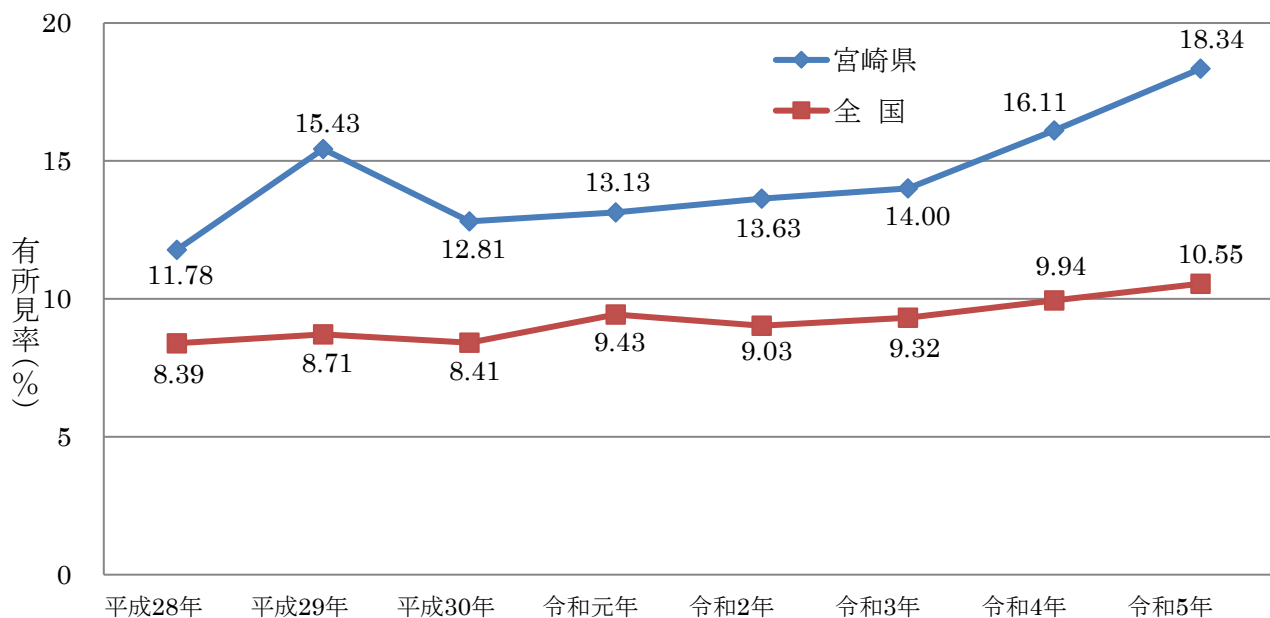
	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
宮崎県	0.88	0	0	2.31	1.14	0.40	3.03	1.90
全国	1.77	1.59	1.57	1.70	1.59	1.40	1.42	1.54

特定化学物質健康診断における有所見率の推移



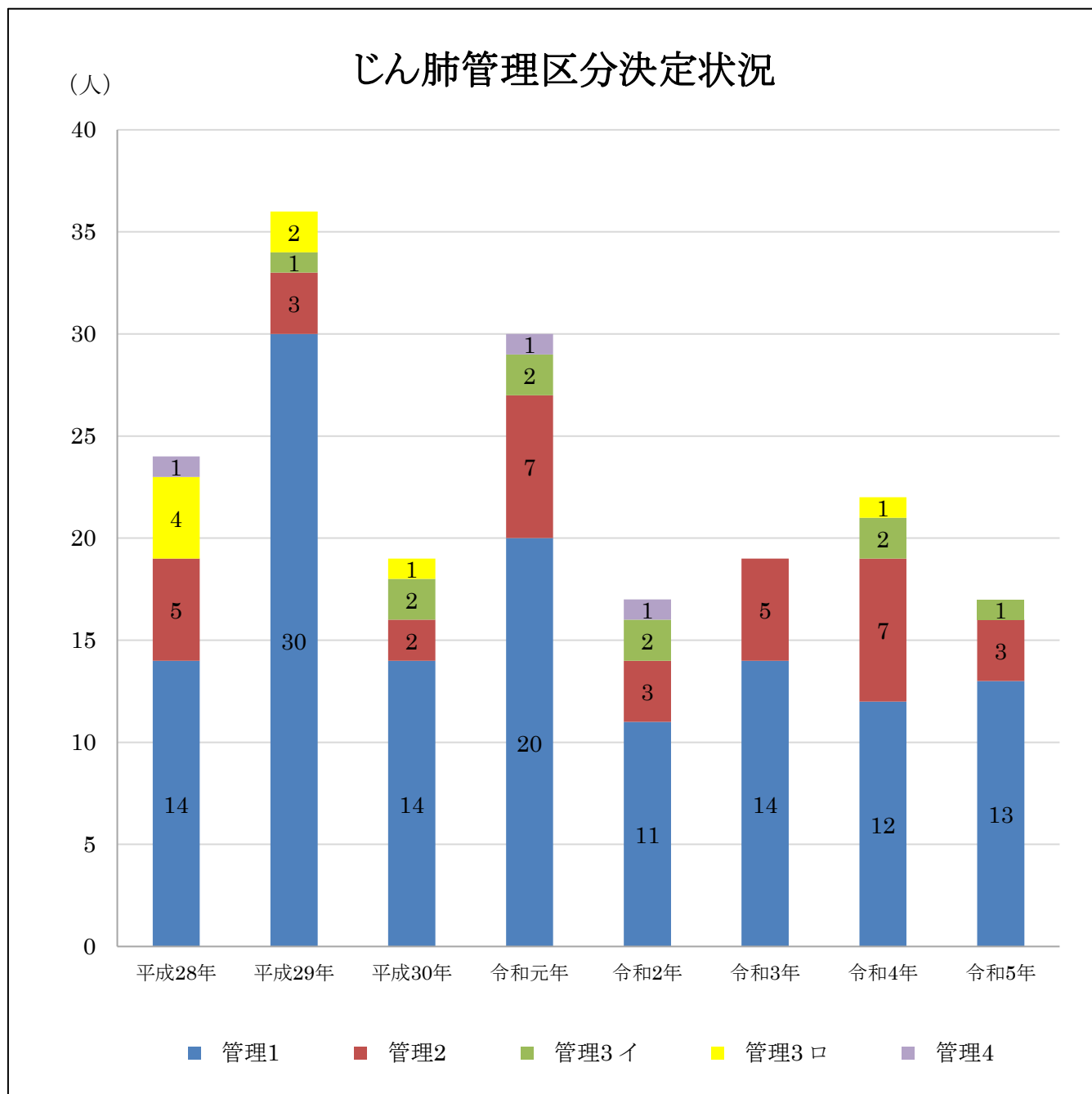
	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
宮崎県	1.01	1.23	1.59	1.97	1.13	1.02	1.16	0.83
全国	1.57	1.55	1.52	1.73	1.90	1.67	1.58	1.54

電離放射線健康診断における有所見率の推移



	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
宮崎県	11.78	15.43	12.81	13.13	13.63	14.00	16.11	18.34
全国	8.39	8.71	8.41	9.43	9.03	9.32	9.94	10.55

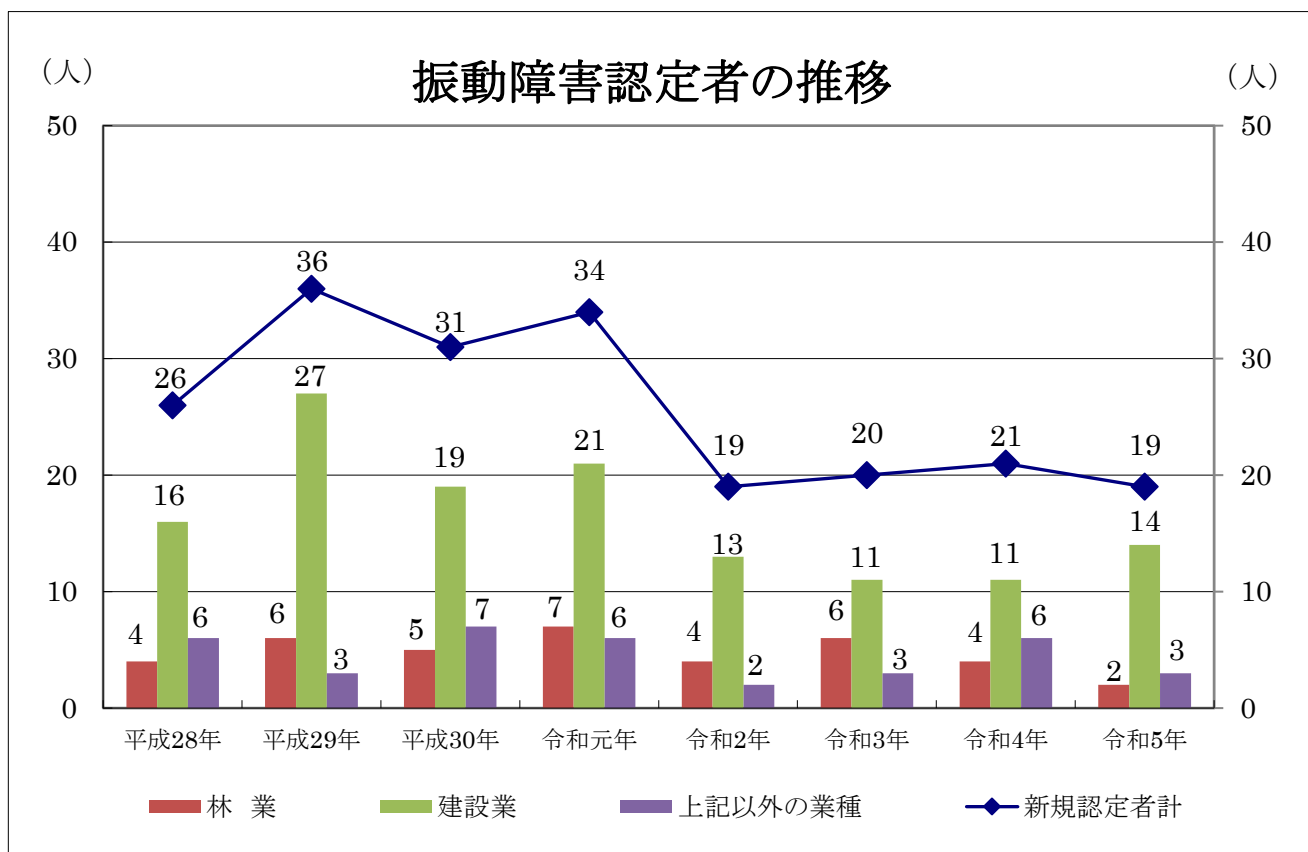
5 じん肺管理区分決定状況



	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
管理1	14	30	14	20	11	14	12	13
管理2	5	3	2	7	3	5	7	3
管理3イ	0	1	2	2	2	0	2	1
管理3ロ	4	2	1	0	0	0	1	0
管理4	1	0	0	1	1	0	0	0
計	24	36	19	30	17	19	22	17

6 振動障害認定者の発生状況

令和5年の振動障害認定者数は19人で、業種別では建設業の割合が高い。



振動障害の新規認定者数

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
新規認定者計	26	36	31	34	19	20	21	19
林業	4	6	5	7	4	6	4	2
建設業	16	27	19	21	13	11	11	14
上記以外の業種	6	3	7	6	2	3	6	3

振動工具使用事業場数及び従事者数等

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
事業場数 (チェーンソー)	143	139	140	151	156	159	152	152
事業場数 (チェーンソー以外)	42	58	31	38	38	34	30	54
対象者数 (チェーンソー)	1,173	1,032	1,039	1,032	1,013	1,096	1,070	1,039
対象者数 (チェーンソー以外)	244	247	175	320	328	206	168	197
受診者数 (チェーンソー)	557	450	563	673	572	669	699	614
受診者数 (チェーンソー以外)	90	86	56	161	168	75	72	75
有所見者数 (チェーンソー)	52	34	61	122	39	53	61	48
有所見者数 (チェーンソー以外)	23	1	3	35	6	2	3	0

*特殊健康診断実施状況報告に基づく数値

令和6年度

全国労働衛生週間

本週間 10月1日～10月7日
準備期間 9月1日～9月30日



9月は職場の健康診断
実施強化月間です

- ・健康診断の実施
 - ・健康診断後の事後措置
 - ・健康診断の記録、保管
 - ・保健指導
- などを実施し、健康管理を推進しましょう！



スローガン「推してます みんな笑顔の健康職場」

※このスローガンは、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることを目的としています。

令和6年度全国衛生週間の実施について

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的としています。昭和25年に第1回が実施されて以来、今年で第75回目を迎えます。

全国の労働衛生を取り巻く現状は、労働人口の約3人に1人が何らかの病気を抱えながら働いています。厚生労働省が公表した令和5年度における過労死等事案の労災認定件数は1099件で、このうち、精神障害による労災認定件数は、過去最多の883件となっています。また、化学物質による労働災害のうち、約8割が個別規制の規制対象外の物質によるものであること、石綿含有建築材を用いた建築物の解体は、2030年頃をピークに見込んでいるなど多岐に渡る課題があります。このような状況を踏まえ、各分野において、所要の法令改正を行うなど対策を強化するほか、令和5年度から第14次労働災害防止計画を進めているところです。

全国労働衛生週間を契機に職場の状況を見直し、自主的な労働衛生活動の推進を図りましょう。

全国労働衛生週間や準備期間中の実施事項等を記載した実施要綱



電子申請の原則義務化について

令和7年1月1日から労働者死傷病報告書や定期健康診断結果報告書など、一部の手続きについて電子申請が義務化されます。ただし、特定化学物質健康診断結果報告書など、一部非対象のものもありますので、詳細は下記QRコードから確認をお願いいたします。なお、当分の間は経過措置により、書面による提出も可能です。



電子申請を行えば、オンラインで書類提出や申請が可能となります。



電子申請に関する特設サイトはこちら

SAFEコンソーシアムにおけるSAFEアワードについて

厚生労働省が推進幹事となっているSAFEコンソーシアムでは、「転倒災害防止部門賞」、「腰痛予防部門賞」、「安全な職場づくり部門賞」、「エイジフレンドリー部門賞」、「企業等間連携部門賞」の各アワードを設けて表彰しています。このSAFEコンソーシアムアワードの趣旨は、優良な取り組みを行う企業の見える化を図り、表彰を行うことで、企業や労働者の安全衛生の取り組みを促進することにあります。また、加盟する企業の取り組みを公表することにより、加盟者間の安全衛生対策を共有することにも繋がります。

過去の受賞アワードについては、下記QRコードより確認することができますので、自社の安全衛生対策の参考にするとともに、SAFEコンソーシアムへの加盟をご検討ください。

加盟の条件は特にありませんが、SAFEコンソーシアムの趣旨に賛同いただき、事務局の承認を受けることで加盟することができます。具体的な加盟方法は下記QRコードをご確認ください。



過去の受賞アワードはこちら



加盟方法はこちら



宮崎労働局 第14次労働災害防止推進計画 (計画期間:令和5年度～令和9年度)

宮崎労働局は、労働者一人一人が安全で健康に働くことのできる職場環境の実現を目指し、宮崎労働局第14次労働災害防止推進計画を策定しました。本計画では8つの重点事項を掲げていますが、特に労働衛生に関する重点事項は、

労働者の健康確保対策の推進 化学物質等による健康障害防止対策の推進

として、上記の重点事項に関して、労働局及び事業者が取り組む事項を示すとともに、取り組みの成果を評価するため、下記を目標として掲げています。

労働者の健康確保対策の推進について (アウトカム指標)

- ・企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。
- ・勤務間インターバルを導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。
- ・各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに20%以上増加または80%以上とする。 など

(アウトカム指標)

- ・週の所定労働時間が40時間以上である労働者のうち、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合を2025年までに5%以下とする。 など

化学物質による健康障害防止対策の推進

(アウトカム指標)

- ・労働安全衛生法に基づくラベル表示・安全データシート(SDS)の交付義務対象となっていないが、危険性または有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を80%以上とする。

- ・熱中症災害防止のために厚さ指数を把握し活用している事業場の割合を増加させる。 など

(アウトカム指標)

- ・化学物質の性状に関連の強い死傷災害の件数を第13次労働災害防止推進計画と比較して、5%以上減少させる。

- ・増加が見込まれる熱中症による死者数を第13次労働災害防止推進計画期間以下とする。



宮崎労働局 14次防はこちら



STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン

- ・キャンペーン期間 : 5月1日～9月30日
- ・準備期間 : 4月
- ・重点取組期間 : 7月



県内の職場における熱中症の発生状況など



職場における熱中症予防情報 (ポータルサイト)



緊急要請文 (宮崎労働局HP)



チューイカン吉

夏場は熱中症による労働災害の発生が懸念されることから、宮崎労働局は令和6年7月12日付けで熱中症予防対策に関する緊急要請を行いました。また、上記ポータルサイトにおいて、熱中症予防に有益な情報を公開していますので、熱中症対策にぜひご活用ください。



主唱 宮崎労働局
宮崎労働基準監督署
延岡労働基準監督署
都城労働基準監督署
日南労働基準監督署

協賛 (公社)宮崎労働基準協会
建設業労働災害防止協会宮崎県支部
林業・木材製造業労働災害防止協会 宮崎県支部
陸上貨物運送事業労働災害防止協会 宮崎県支部
(公社)建設荷役車両安全技術協会 宮崎県支部
宮崎産業保健総合支援センター

宮崎県産業安全衛生大会

とき 令和6年11月13日(水)13時30分～
ところ 宮崎市佐土原総合文化センター

第83回 全国産業安全衛生大会

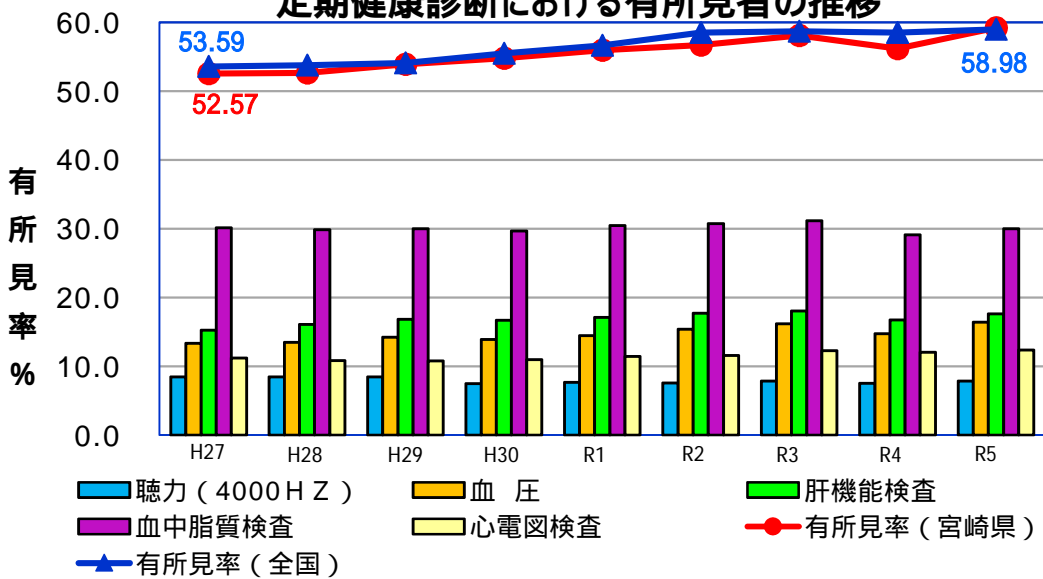
2024 11.13 WED 15 FRI



宮崎県内における労働衛生の現状

定期健康診断における有所見者の推移

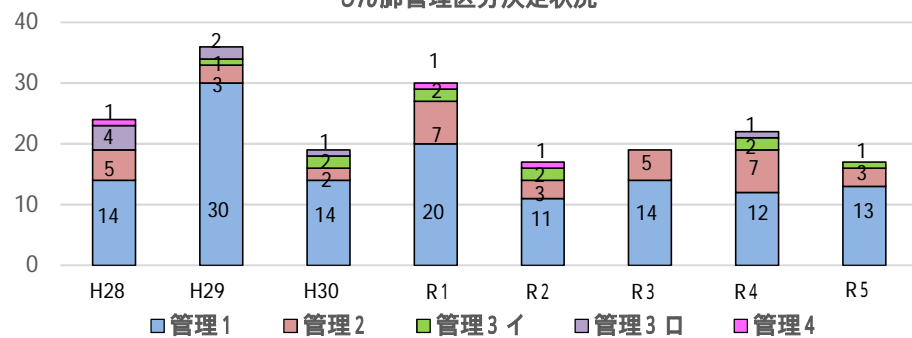
59.20



特殊健康診断の有所見率 (%) (令和5年)

有害業務	宮崎県	全国平均	有害業務	宮崎県	全国平均
有機溶剤	4.17	3.20	高気圧障害	0.00	7.01
鉛	1.90	1.54	石綿	0.00	1.04
電離放射線	18.34	10.55	特定化学物質等	0.83	1.53

じん肺管理区分決定状況



定期健康診断の結果に基づく宮崎県内の有所見率は、全国平均より低い数値で推移していましたが、令和5年には全国平均値を上回ってしまいました。また、各特殊健康診断の結果を見ると、宮崎県内の有機溶剤、電離放射線、鉛の有所見率が全国平均よりも高くなっています。事業者は健康診断の結果、所見のあった者に対して、医師から意見聴取を行い、必要が認められた場合、医師の意見に基づいた措置を行いましょう。医師による意見聴取については、下記に詳しく記載しています。

産業保健活動総合支援事業

宮崎産業保健総合支援センターのサービス内容

事業者や産業保健スタッフなどを対象に、専門的な相談への対応や研修などを行います。

- 産業保健関係者に対する専門的研修等
- 産業保健関係者からの専門的な相談への対応
- メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援
- 治療と仕事の両立支援
- 産業保健に関する情報提供・広報啓発
- 事業者・労働者に対する啓発セミナー



始まっています
「治療と仕事の両立支援」

宮崎産業保健総合支援センター
宮崎市祇園3丁目1番地 矢野産業ビル2階
TEL 0985-62-2511

地域産業保健センターのサービス内容 (労働者50名未満の事業場を対象)

- 労働者の健康管理 (メンタルヘルスを含む) に係る相談
- 健康診断の結果についての医師からの意見聴取
- 長時間労働者及びストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導
- 個別訪問指導による産業保健指導の実施



宮崎県中部地域産業保健センター
宮崎市祇園3丁目1番地 矢野産業ビル2階
TEL 0985-71-1069

宮崎県北地域産業保健センター
延岡市出北6丁目1621 (延岡市医師会内)
TEL 0982-26-6901

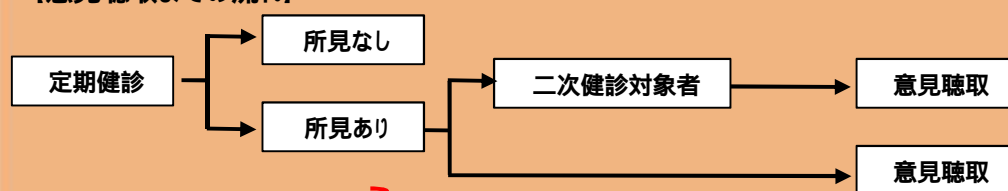
宮崎県都城・西諸地域産業保健センター
都城市姫城町8-23 (都城市北諸郡医師会内)
TEL 0986-22-0754

宮崎県南那珂地域産業保健センター
日南市上野町1-1-17 (南那珂医師会内)
TEL 0987-23-2951

健康診断有所見者に対する就業上の意見聴取について

定期健康診断において「有所見」(健診を行った医師の判断による)と診断された労働者については、医師から就業上の意見(これまでどおり働かせてもよいかどうかの意見)を聴取しなければなりません。

【意見聴取までの流れ】



- 【就業上の意見の種類】
- 通常勤務
 - 就業制限 (残業制限など)
 - 要休業

健康診断個人票に医師の意見を記載していないケースが目立ちます。

上記の意見聴取は労働安全衛生法第66条の4 (労働安全衛生規則第51条の2) において事業者が義務付けられていることから、意見聴取を行っていない場合には法違反を指摘されることになります。

上記法違反は、事業場の規模に関わらず、産業医の選任義務のない労働者数50名未満の事業場であっても成立します。このような場合には、左記地域産業保健センターを利用することにより、無料で医師による意見聴取を行うことができます。

地産保の無料「意見聴取」については、左記の県内4つの地域産業保健センターにお問い合わせください。

左記リーフレットは、
下記QRコードから
確認することができます。



意見聴取の詳細
(厚労省リーフレット)

電離放射線健診における有所見者の増加について

【宮崎県内の有所見率は全国平均値を大きく上回っています】

電離放射線健康診断の結果をみると、有所見者に関する全国平均値が10.55%であるのに対して、宮崎県内の有所見率は18.34%と、全国平均値を大きく上回っています。

近年の電離放射線健康診断有所見率に関する推移をみると、平成30年以降、5年連続で有所見率が増加し、令和5年には有所見率が18%を超える結果となっており、医療従事者等の被ばく線量管理と被ばく低減対策の取り組みが求められています。

【電離放射線健康診断の有所見者を減少させるために】

電離放射線は目に見えないことから、ばく露防止対策として 電離放射線の見える化を行うこと、ばく露防止用の保護具を身につけることという対策が有効です。下記に参考資料を掲載しましたので、電離放射線のばく露防止について、適切な対策をお願いいたします。

装着例

体幹部の装着位置

体幹部のうち、最も多く放射線にさらされるおそれのある部位

末端部の装着位置

末端部のうち、最も多く放射線にさらされるおそれのある部位

電離放射線障害防止に関する参考資料はこちら

上記QRコードから電離放射線障害防止に関する参考資料をご覧ください。参考資料は、下記のとおりです。

- 令和3年4月1日施行改正電離則の解説動画 (動画)
- 医療機関における被ばく線量管理のヒント (動画)
- 事故事例から学ぶ放射線安全管理
- 個人の被ばく線量管理
- 医療分野における職業被ばくと放射線防護

掲載されているスライドはダウンロード可能です。

石綿障害予防規則等の一部改正について

石綿によるばく露防止対策の強化を図ることを目的に、石綿障害予防規則等が改正され、段階的に施行されています。建築物の解体等を行う場合、あらかじめ、石綿等の使用の有無を調査する必要がありますが、令和5年10月1日より、石綿等の使用の有無を調査する者は、下記の要件が必要です。

- 特定建築物石綿含有建材調査者
- 一般建築物石綿含有建材調査者
- 一戸建て等石綿含有建材調査者 (一戸建て住宅・共同住宅の住戸内に限定)
- 令和5年9月までに日本アスベスト調査診断協会に登録された者



船舶の事前調査は上記とは別の要件を満たす必要があることにご注意ください。
令和8年1月1日からは、工作物の解体等に係る事前調査者の要件が求められます。

【石綿の関係法令はこちら】 【工作物調査者通達はこちら】 【工作物事前調査者要件はこちら】

(厚生労働省HP)

(令和6年1月12日付け基発0112第2号)

(省令改正関係資料)

宮崎で開催予定の建築物石綿含有建材調査者講習

詳しくは4ページ参照。

県内で開催される石綿含有建材調査者講習は、(公社)宮崎労働基準協会、建設業労働災害防止協会宮崎県支部(建災防)において下記の日程で開催予定です。

(宮崎労働基準協会) **宮崎市で開催**: 8月29日、30日 10月22日、23日
(建災防) **宮崎市で開催**: 9月10日、11日 11月26日、27日 令和7年2月20日、21日

【お問い合わせ先】

宮崎労働基準協会 0985-25-1853
建災防 宮崎県支部 0985-20-8610



【宮崎労働基準協会HP】 【建災防宮崎県支部HP】

振動障害予防の健診を受けましょう

林業労働者(事業者・一人親方は除く)は巡回健診の補助を受けられます。宮崎県内各地で順次実施、健診費用を一部助成、林災防非会員も対象。お問い合わせ先 林災防 宮崎県支部 TEL: 0985-24-7930

第75回 全国労働衛生週間

2024（令和6）年10月1日～7日 [準備期間：9月1日～30日]

全国労働衛生週間スローガン

推してます
みんな笑顔の 健康職場

誰もが安心して健康に働ける職場づくりへのご協力をお願いします！

「全国労働衛生週間」は、労働者の健康管理や職場環境の改善など『労働衛生』に関する国民の意識を高め、職場の自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的として毎年実施しています。

準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行いましょ

- 過重労働による健康障害防止対策
- 職場におけるメンタルヘルス対策
- 職場における転倒・腰痛災害の予防対策
- 化学物質による健康障害防止対策
- 石綿による健康障害防止対策
- 職場の受動喫煙防止対策
- 治療と仕事の両立支援対策
- 職場の熱中症予防対策の推進
- テレワークでの労働者の作業環境、健康確保
- 小規模事業場における産業保健活動の充実
- 女性の健康課題への取組

全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- 労働衛生旗の掲揚およびスローガンなどの掲示
- 労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- 労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示
- その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

取り組みには、以下の情報や支援をご活用ください。

産業保健活動総合支援

産業保健総合支援センターは、産業保健活動を支援するため、企業への訪問指導や相談対応、研修などを実施しています。

地域産業保健センター（地産保）では、小規模事業場を対象に、医師による健康相談などを実施しています。

また、事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う「団体経由産業保健活動推進助成金」による支援も実施しています。

- 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



- 団体経由産業保健活動推進助成金

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1251/Default.aspx>



メンタルヘルス対策

職場でのメンタルヘルス対策に関する法令・通達・マニュアル、「ストレスチェック実施プログラム（無料）」を掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>



メール・電話・SNS相談窓口を設置し、メンタルヘルス対策の取組事例などを紹介しています。

- 働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援のガイドラインや企業の取組事例、シンポジウムなどの総合的な情報を紹介しています。

- 治療と仕事の両立支援ナビ

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp>



化学物質管理

職場の化学物質管理の道しるべ「ケミガイド」では、化学物質管理に関する無料相談窓口のご案内などを掲載しています。

- 職場の化学物質管理の道しるべ「ケミガイド」

<https://chemiguide.mhlw.go.jp/>



転倒・腰痛予防対策

転倒・腰痛予防対策の参考資料を紹介しています。

- 「いきいき健康体操」（監修：松平浩）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000895038.mp4>



- 腰痛を防ぐ職場の好事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001087637.pdf>



SAFEコンソーシアム

「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」※に加盟し安全衛生の取り組みを社内外にPRしましょう！



※増加傾向にある転倒・腰痛などの労働災害について、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図る活動体です。趣旨に賛同した企業、団体でコンソーシアムを構成し、労働災害問題の協議や、加盟者間の取り組みの共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートします。

- SAFEコンソーシアムポータルサイトはこちら（サイト内から加盟申請もできます）

<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



高齢労働者の健康づくり

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた取り組みを進めましょう。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



働き方改革

時間外労働の削減や年次有給休暇取得促進など働き方改革の推進に役立つ情報を紹介しています。

- 働き方の現状が把握できる「自己診断」等（働き方・休み方改善ポータルサイト）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



- 各種助成金や無料相談窓口の紹介等（働き方改革特設サイト）

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/top>



労働安全衛生調査

事業所が行っている安全衛生管理や、そこで働く労働者の不安やストレスなど心身の健康状態についての調査結果を公表しています。安全衛生管理の参考資料として活用するとともに、調査対象となった際のご協力をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50_an-ji.html



その他

- 職場における熱中症予防情報

<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>



- 職場における受動喫煙防止対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html



- 労働基準監督署等への届出は電子申請が便利です！

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html



令和6年度全国労働衛生週間実施要綱

1 趣旨

全国労働衛生週間は、昭和25年の第1回実施以来、今年で第75回を迎える。この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところである。

労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続けているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加するとともに、女性の就業率が上昇し、働く女性の健康問題への対応も課題となっている。このほか、業務上疾病は引き続き高い発生件数で推移しており、熱中症や腰痛など、気候変動、高齢化等の要因による業務上疾病の発生が増加している傾向にある。こうした労働環境を取り巻く変化に対応し、あらゆる労働者が健康に働き続けるためには、職場における健康管理はもとより、女性の健康への対応、治療と仕事の両立支援、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりの推進が重要である。

また、過労死等事案の労災認定件数は、令和5年度には1,099件となっており、引き続き過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策の推進が必要である。このうち、特に精神障害による労災認定件数は令和5年度には883件と過去最多となっており、メンタルヘルス対策をさらに強化していく必要がある。

さらに、労働者の健康確保において、産業医の選任義務のない小規模事業場における体制確保や取組の推進が大きな課題となっている。これらの事業場は全体の96%を占めており、小規模事業場における健康確保対策の推進が重要である。

化学物質による休業4日以上労働災害は、450件程度で推移し、特定化学物質障害予防規則等の特別規則の規制の対象となっていない物質を起因とするものが全体の8割を占めている。また、化学物質等による重大な遅発性の職業性疾病も後を絶たない。このため、厚生労働省では、従来、特別規則の対象となっていない化学物質への対策を強化するため、国が行う化学品の危険性・有害性の分類（GHS分類）で危険性・有害性が区分されている物質全てについて、事業者が自ら行ったリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度を導入した。この仕組みを実効あるものとするため、ばく露の上限となる濃度基準値の設定、危険性・有害性に関する情報伝達の仕組みの整備・拡充を行うための所要の法令改正等を順次、行っているところである。

また、職業がんの労災補償の新規支給決定者は、石綿による中皮腫・肺がんを中心に年間約1,000人にも及ぶところ、石綿の製造・使用等が禁止される前に石綿含有建材を用いて建設された建築物が今なお多数現存している。その解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体・改修前に義務付けられている石綿の有無に関する事前調

査や石綿の発散防止措置が適切に講じられていない事例が散見されたことを踏まえ、一定の建築物や工作物などの解体・改修工事については、資格者による事前調査や、石綿事前調査結果報告システムを用いた報告の義務化など、石綿によるばく露防止対策の強化を進めている。

このような状況を踏まえ、第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）において、令和5年度より「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」や「労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「労働者の健康確保対策の推進」、「化学物質等による健康障害防止対策の推進」等合計8つの重点を定め、労働災害防止対策を進めている。

加えて、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書で提言された個人事業者等の過重労働、メンタルヘルス、健康確保等の対策をもとに、労働政策審議会安全衛生分科会での議論を経て、個人事業者等が健康に就業するために、個人事業者等が自身で行うべき事項、個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等を周知し、それぞれの立場での自主的な取組の実施を促す目的で、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を策定し、取組を進めている。

こうした背景を踏まえ、今年度は、「推してます みんな笑顔の 健康職場」をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとする。

2 スローガン

推してます みんな笑顔の 健康職場

3 期間

10月1日から10月7日までとする。

なお、全国労働衛生週間の実効を上げるため、9月1日から9月30日までを準備期間とする。

4 主唱者

厚生労働省、中央労働災害防止協会

5 協賛者

建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

6 協力者

関係行政機関、地方公共団体、安全衛生関係団体、労働団体及び事業者団体

7 実施者

各事業場

8 主唱者、協賛者の実施事項

以下の取組を実施する。

- (1) 労働衛生広報資料等の作成、配布を行う。
- (2) 雑誌等を通じて広報を行う。
- (3) 労働衛生講習会、事業者間で意見交換・好事例の情報交換を行うワークショップ等を開催する。
- (4) 事業場の実施事項について指導援助する。
- (5) その他「全国労働衛生週間」にふさわしい行事等を行う。

9 協力者への依頼

主唱者は、上記8の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力を依頼する。

10 実施者の実施事項

労働衛生水準のより一層の向上及び労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の定着を目指して、各事業場においては、事業者及び労働者が連携・協力しつつ、次の事項を実施する。

- (1) 全国労働衛生週間中に実施する事項
 - ア 事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
 - イ 労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示
 - ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
 - エ 有害物の漏えいによる事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
 - オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施
- (2) 準備期間中に実施する事項

下記の事項について、日常の労働衛生活動の総点検を行う。

 - ア 重点事項
 - (ア) 過重労働による健康障害防止のための総合対策に関する事項
 - a 時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進及び勤務間インターバル制度の導入など労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和（ワーク・ライ

フ・バランス)の推進

- b 事業者による仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進や過重労働対策を積極的に推進する旨の表明
- c 労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の把握や長時間労働者に対する医師の面接指導等の実施の徹底
- d 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底
- e 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用

(イ)「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に基づくメンタルヘルス対策の推進に関する事項

- a 事業者によるメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明
- b 衛生委員会等における調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定、実施状況の評価及び改善
- c 4つのメンタルヘルスカ(セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア)の推進に関する教育研修・情報提供
- d 労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備
- e ストレスチェック制度の適切な実施、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組
- f 職場環境等の評価と改善等を通じたメンタルヘルス不調の予防から早期発見・早期対応、職場復帰における支援までの総合的な取組の実施
- g 「自殺予防週間」(9月10日~9月16日)等をとらえた職場におけるメンタルヘルス対策への積極的な取組の実施
- h 産業保健総合支援センターにおけるメンタルヘルス対策に関する支援の活用

(ウ)転倒・腰痛災害の予防に関する事項

- a 事業者による労働災害防止対策に積極的に取り組む旨の表明
- b 身体機能の低下等による労働災害の発生を考慮したリスクアセスメントの実施
- c 高年齢労働者が安全に働き続けることができるよう、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)を踏まえ事業場の実情に応じた施設、設備、装置等の改善及び体力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮した、作業内容等の見直し
- d 労働安全衛生法に基づく雇入時及び定期の健康診断の確実な実施と、労働者の気付きを促すための体力チェックの活用
- e 若年期からの身体機能の維持向上のための取組の実施

- f 小売業及び介護施設の企業等関係者による「協議会」を通じた転倒・腰痛災害等の予防活動の機運の醸成・企業における取組の推進
 - g ストレッチを中心とした転倒・腰痛予防体操（例：いきいき健康体操）の実施
 - h 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛の予防対策の推進
 - (a) リスクアセスメント及びリスク低減対策の実施
 - (b) 作業標準の策定及び腰痛予防に関する労働衛生教育（雇入れ時教育を含む。）の実施
 - (c) 介護・看護作業における身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）や介護機器等の導入の促進
 - (d) 陸上貨物運送事業における自動化や省力化による人材への負担の軽減
- (エ) 化学物質による健康障害防止対策に関する事項
- a 中小規模事業場を中心とした特定化学物質障害予防規則等の特別規則の遵守の徹底（非製造業業種を含む。）、金属アーク溶接等作業における健康障害防止対策の推進
 - b 製造者・流通業者が化学物質を含む製剤等を出荷する際のラベル表示・安全データシート（SDS）交付等の徹底及びユーザーが購入した際のラベル表示・SDS 交付等の状況の確認
 - c SDS 等により把握した危険有害性に基づくリスクアセスメントの実施とその結果に基づくばく露濃度の低減や適切な保護具の使用等のリスク低減対策の実施
 - d ラベル・SDS の内容やリスクアセスメントの結果に関する労働者に対する教育の実施
 - e 危険有害性等が判明していない化学物質を安易に用いないこと、また、危険有害性等が不明であることは当該化学物質が安全又は無害であることを意味するものではないことを踏まえた取扱物質の選定、ばく露低減措置及び労働者に対する教育の推進
 - f 皮膚接触や眼への飛散による薬傷等や皮膚からの吸収等を防ぐための適切な保護具や汚染時の洗浄を含む化学物質の取扱上の注意事項の確認
 - g 特殊健康診断等による健康管理の徹底
 - h 塗料の剥離作業における健康障害防止対策の徹底
- (オ) 石綿による健康障害防止対策に関する事項
- a 建築物等の解体・改修工事における石綿ばく露防止対策の徹底及びこれらの対策の実施に対する発注者による配慮の推進
 - (a) 有資格者による事前調査の実施、事前調査結果の掲示及び備え付けの徹底
 - (b) 労働基準監督署に対する届出の徹底
 - (c) 隔離・湿潤化の徹底

- (d) 呼吸用保護具等の使用の徹底及び適正な使用の推進
- (e) 作業後等の労働者の洗身や工具等の付着物の除去の徹底
- (f) 石綿作業主任者の選任及び職務遂行の徹底
- (g) 健康診断の実施の徹底及び離職後の健康管理の推進
- (h) 作業実施状況の写真等による記録の徹底
- b 吹付け石綿等の損傷、劣化等により、労働者が石綿等にばく露するおそれがある建築物等における吹付け石綿、石綿含有保温材等の除去、封じ込め等の徹底（貸与建築物等の場合において貸与者等に措置の実施を確認し、又は求めることを含む。）
 - (a) 労働者が就業する建築物における石綿含有建材の使用状況の把握
 - (b) 封じ込め、囲い込みがなされていない吹付け材、保温材等の石綿使用の有無の調査
 - (c) 建材の損傷、劣化等の状況に関する必要な頻度の点検の実施
 - (d) 建材の損傷、劣化等の状況を踏まえた必要な除去等の実施
 - (e) 設備の点検、補修等の作業を外注する場合における、吹付け石綿や石綿含有保温材等の有無及びその損傷、劣化等の状況に関する当該設備業者等への情報提供の実施
- c 石綿にばく露するおそれがある建築物等において労働者を設備の点検、補修等の作業等に臨時で就業させる場合の労働者の石綿ばく露防止
 - (a) 労働者を臨時に就業させる建築物等における吹付け石綿や石綿含有保温材等の有無及びその損傷、劣化等の状況に関する当該業務の発注者からの情報収集の実施
 - (b) 労働者が石綿にばく露するおそれがある場合（不明な場合を含む。）における労働者の呼吸用保護具等の使用の徹底
- d 禁止前から使用している石綿含有部品の交換・廃棄等を行う作業における労働者の石綿ばく露防止対策の徹底
 - (a) 工業製品等における石綿含有製品等の把握
 - (b) 石綿含有部品の交換・廃棄等を行う作業における呼吸用保護具等の使用等
- (カ) 「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」に基づく受動喫煙防止対策に関する事項
 - a 各事業場における現状把握と、それを踏まえ決定する実情に応じた適切な受動喫煙防止対策の実施
 - b 受動喫煙の健康への影響に関する理解を図るための教育啓発の実施
 - c 支援制度（専門家による技術的な相談支援、喫煙室の設置等に係る費用の助成）の活用
- (キ) 「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に基づく治療と

仕事の両立支援対策の推進に関する事項

- a 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- b 研修等による両立支援に関する意識啓発
- c 相談窓口等の明確化
- d 両立支援に活用できる休暇・勤務制度や社内体制の整備
- e 両立支援コーディネーターの活用
- f 産業保健総合支援センターによる支援の活用

(ク)「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」に基づく熱中症予防対策の推進等に関する事項

- a 暑さ指数（WBGT）の把握とその値に応じた熱中症予防対策を実施すること
- b 作業を管理する者及び労働者に対してあらかじめ労働衛生教育を行うこと
- c 糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対して医師等の意見を踏まえた配慮をおこなうこと
- d 本年夏季に実施した各熱中症予防対策の取組に関する確認

(ケ)「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に基づく労働者の作業環境、健康確保等の推進に関する事項

- a 「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト【労働者用】」を活用した作業環境の確保及び改善
- b 「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】」を活用した労働者の心身の健康確保

(コ) 小規模事業場における産業保健活動の充実に関する事項

- a 産業医、産業保健師等の活用による産業保健活動の充実
- b 一般健康診断結果に基づく事後措置の徹底
- c ストレスチェックの実施、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組の推進
- d 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用
- e 中小企業における団体経由産業保健活動推進助成金の活用

(サ) 女性の健康課題の理解促進に関する事項

- a 女性の健康課題に関する健康教育や相談体制の整備等の取組の実施
- b 産業保健総合支援センターにおける事業者や人事労務担当者、産業保健スタッフ向けの女性の健康課題に関する専門的研修の受講
- c 産業保健総合支援センターにおける女性の健康課題に関する相談窓口の活用

イ 労働衛生 3 管理の推進等

(ア) 労働衛生管理体制の確立とリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした労働衛生管理活動の活性化に関する事項

- a 労働衛生管理活動に関する計画の作成及びその実施、評価、改善
 - b 総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生推進者等の労働衛生管理体制の整備・充実とその職務の明確化及び連携の強化
 - c 衛生委員会の開催と必要な事項の調査審議
 - d 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく必要な措置の推進
 - e 現場管理者の職務権限の確立
 - f 労働衛生管理に関する規程の点検、整備、充実
- (イ) 作業環境管理の推進に関する事項
- a 有害物等を取り扱う事業場における作業環境測定の実施とその結果の周知及びその結果に基づく作業環境の改善
 - b 局所排気装置等の適正な設置、稼働、検査及び点検の実施の徹底
 - c 事務所や作業場における清潔保持
 - d 換気、採光、照度、便所等の状態の点検及び改善
- (ウ) 作業管理の推進に関する事項
- a 自動化、省力化等による作業負担の軽減の推進
 - b 作業管理のための各種作業指針の周知徹底
 - c 適切、有効な保護具等の選択、使用及び保守管理の徹底
- (エ) 「職場の健康診断実施強化月間」(9月1日～9月30日)を契機とした健康管理の推進に関する事項
- a 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底
 - b 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
 - c 高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う特定健診・保健指導との連携
 - d 健康保険法に基づく医療保険者が行う保健事業との連携
- (オ) 労働衛生教育の推進に関する事項
- a 雇入れ時教育、危険有害業務従事者に対する特別教育等の徹底
 - b 衛生管理者、作業主任者等労働衛生管理体制の中核となる者に対する能力向上教育の実施
- (カ) 「事業場における労働者の健康保持増進の指針」等に基づく心とからだの健康づくりの継続的かつ計画的な実施に関する事項
- (キ) 快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進に関する事項
- (ク) 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に基づく副業・兼業を行う労働者の健康確保対策の推進に関する事項
- (ケ) 「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づく個人事業者等が健康

に就業するための取組の推進に関する事項

- a 健康管理に関する意識の向上等個人事業者等が自身で実施する事項の推進
- b 個人事業者等への安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供等注文者等が実施する事項の推進

ウ 作業の特性に応じた事項

(ア) 粉じん障害防止対策の徹底に関する事項

- a 「粉じん障害防止総合対策推進強化月間」(9月1日～9月30日)を契機とした「第10次粉じん障害防止総合対策」に基づく取組の推進
 - (a) 呼吸用保護具の適正な選択及び使用の徹底
 - (b) ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策
 - (c) じん肺健康診断の着実な実施
 - (d) 離職後の健康管理の推進
 - (e) その他地域の実情に即した事項
- b 改正粉じん障害防止規則に基づく取組の推進

(イ) 電離放射線障害防止対策の徹底に関する事項

(ウ) 「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく騒音障害防止対策の徹底に関する事項

- a 騒音健康診断の実施
- b 聴覚保護具の使用
- c 騒音障害防止対策の管理者の選任

(エ) 「振動障害総合対策要綱」に基づく振動障害防止対策の徹底に関する事項

(オ) 「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」に基づく情報機器作業における労働衛生管理対策の推進に関する事項

(カ) 酸素欠乏症等の防止対策の推進に関する事項

- a 酸素欠乏危険場所における作業前の酸素及び硫化水素濃度の測定の徹底
- b 換気の実施、空気呼吸器等の使用等の徹底

(キ) 建設業、食料品製造業等における一酸化炭素中毒防止のための換気等に関する事項

エ 東日本大震災等に関連する労働衛生対策の推進

(ア) 東京電力福島第一原子力発電所における作業や除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止対策の徹底に関する事項

(イ) 「原子力施設における放射線業務及び緊急作業に係る安全衛生管理対策の強化について」(平成24年8月10日付け基発0810第1号)に基づく東京電力福島第一原子力発電所における事故の教訓を踏まえた対応の徹底に関する事項

オ 業務請負等他者に作業を行わせる場合の対策

- a 安全衛生経費の確保等、請負人等が安全で衛生的な作業を遂行するための配慮
- b その他請負人等が安全衛生に係る事項を円滑に実施するための配慮

報道関係者 各位

令和6年8月30日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部監督課

監督課長 大野 一喜

主任監察監督官 平元 克典

(代表電話)0985 (38) 8825

(直通電話)0985 (38) 8834

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和5年度の監督指導結果を公表します

宮崎労働局（局長 坂根 登）では、このたび、令和5年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった158事業場のうち、74事業場（46.8%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、51事業場（違法な時間外労働があったもののうち68.9%）でした。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【監督指導結果のポイント】（令和5年4月～令和6年3月）

(1) 監督指導の実施事業場：	158 事業場
(2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕	
① 違法な時間外労働があったもの：	74 事業場（46.8%）
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が	
月80時間を超えるもの：	51 事業場（68.9%）
うち、月100時間を超えるもの：	33 事業場（44.6%）
うち、月150時間を超えるもの：	12 事業場（16.2%）
うち、月200時間を超えるもの：	1 事業場（1.4%）
② 賃金不払残業があったもの：	11 事業場（7%）
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	35 事業場（22.2%）
(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕	
① 過重労働による健康障害防止措置が 不十分なため改善を指導したもの：	93 事業場（58.9%）
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	24 事業場（15.2%）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和5年4月から令和6年3月までに実施)

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

監督指導実施状況

令和5年4月から令和6年3月までに、158事業場に対し監督指導を実施し、122事業場(77.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが74事業場、賃金不払残業があったものが11事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが35事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			労働時間(注3)	賃金不払残業(注4)	健康障害防止措置(注5)	
合計(注1, 2)	158 (100%)	122 (77.2%)	74 (46.8%)	11 (7%)	35 (22.2%)	
主な業種	商業	37 (23.4%)	35 (94.6%)	26	5	13
	製造業	31 (19.6%)	18 (58.1%)	9	2	4
	保健衛生業	18 (11.4%)	15 (83.3%)	2	1	4
	接客娯楽業	19 (12.0%)	17 (89.5%)	10	2	6
	建設業	7 (4.4%)	2 (28.6%)	2	0	1
	運輸交通業	18 (11.4%)	13 (72.2%)	10	1	3
	その他の事業(注6)	11 (7%)	10 (90.9%)	9	0	2

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かつこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
158	23 (14.6%)	47 (29.7%)	48 (30.4%)	19 (12.0%)	18 (11.4%)	3 (1.9%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
158	12 (7.6%)	27 (17.1%)	27 (17.1%)	32 (20.3%)	29 (18.4%)	31 (19.6%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、93事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
93	21	17	27	65	9	11

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、24事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
24	21	0	5	0	0	0

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった74事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、51事業場で1か月80時間を、うち33事業場で1か月100時間を、うち12事業場で1か月150時間を、うち1事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
158	74	23	51	33	12	1

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、22事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、69事業場でタイムカードを基礎に確認し、37事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、5事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、43事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1、2)				自己申告制 (注2、3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
22	69	37	5	43

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和4年度	令和5年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	198	158
	うち、労働基準法などの法令違反あり	155 (78.3%)	122 (77.2%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	84 (42.4%)	74 (46.8%)
	うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間 数が1か月当たり80時間を超えるもの	25 (29.8%)	51 (68.9%)
	1か月当たり100時間を超えるもの	18 (21.4%)	33 (44.6%)
	1か月当たり150時間を超えるもの	2 (2.4%)	12 (16.2%)
	1か月当たり200時間を超えるもの	1 (1.2%)	1 (1.4%)
	2 賃金不払残業があったもの	12 (6.1%)	11 (7.0%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	61 (30.8%)	35 (22.2%)
主な健康 障害防止 に関する 指導の状 況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を 指導したもの	54 (27.3%)	93 (58.9%)
	うち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよ う指導したもの	34 (63.0%)	65 (69.9%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	39 (19.7%)	24 (15.2%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

宮崎労働局では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、管内の労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例 1（その他の小売業）

立入調査で把握した事実

- ① その他の小売業の事業場に立入調査を実施した。
- ② 労働者 2 人について、繁忙期における業務量の増加と人手不足のため、法定の除外事由がないにも関わらず、法定労働時間（1週44時間）を超える時間外労働を行わせ、かつ、休日労働を行わせ、**最長で1か月当たり222時間30分**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 年次有給休暇が 10 日以上付与される労働者に対し、1 年以内に、5 日以上の年次有給休暇について時季を指定して取得させていなかった。

労働基準監督署の指導

◆長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 法定の労働時間を超えて、時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第35条違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆年5日以上有給休暇を与えていないこと

- ・ 年5日以上有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）

長時間労働是正の取組

◆ 時間外労働削減の取組を積極的に実施

- ・ 役員（労務管理責任者）が日々の労働時間管理を徹底
- ・ 法定労働時間を超える業務があるため、労使で36協定を締結。

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数は大幅に削減（最長でも月60時間）

事例 2（旅館業）

立入調査で把握した事実

- ① 旅館業を行う事業場において、管理職の労働者が精神障害を発症。長時間労働が原因であるとして労災請求がなされたため、立入調査を実施した。
- ② 精神障害を発症した労働者の勤務状況を確認したところ、36協定で定めた上限時間（月45時間）を超える、**最長で1か月当たり178時間**の違法な時間外労働が認められた。
- ③ また、当該労働者を管理監督者として扱っていたため、時間外労働に対して、割増賃金が支払われていなかった。
- ④ そのほか、60時間を超える時間外労働時間について、5割増の割増賃金が支払われていなかった。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 時間外に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・ 時間外労働について2割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

◆ 60時間を超える時間外に対し、5割増の割増賃金を支払っていないこと

- ・ 60時間を超える時間外労働について5割以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

長時間労働是正の取組

◆ 実態を把握し、過重労働の再発防止のための取組を実施

管理職であったため、時間外労働の状況を把握していない実態があったが、調査結果、労働基準法の適用が除外される「管理監督者」には、該当しないため、今後は、特定の者に負荷が偏らないよう業務量の調整及び勤怠管理システムにて、全社員の超過勤務時間を把握できるような体制とした。

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月65時間程度に減少

事例3（その他の小売業）

立入調査で把握した事実

- ① その他の小売業を行う事業場に、立入調査を実施した。
- ② 労働者1名については、2店舗にまたがる労働を行っていることより、36協定で定めた上限時間（月45時間以内、年間360時間以内）を超え、労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で1か月185時間外労働が認められた。
- ③ 常時10人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、就業規則を労働基準監督署に届け出ていなかったこと。

労働基準監督署の指導

◆長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆就業規則を届け出ていないこと

就業規則を労働基準監督署に届け出ていなかったことについて是正勧告（労働基準法第89条違反）

長時間労働是正の取組

◆時間外労働削減の取組を積極的に実施

- ・ 労務管理責任者が日々の労働時間管理を徹底
- ・ 2店舗にまたがる勤務を解消した
- ・ 36協定届の特別条項付き協定を締結

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数を大幅に削減（月8時間以内）

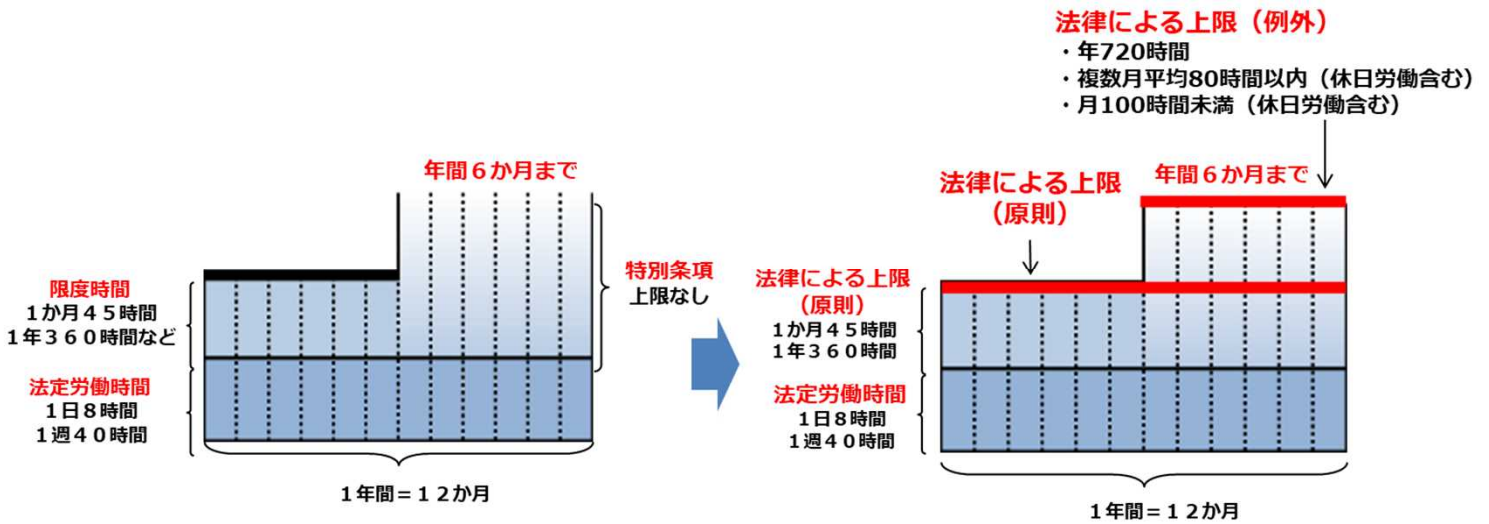
参考資料

時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として**月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。



< 令和6年度適用開始業務等 >

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 <p>※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●上限規制がすべて適用されます。 <p>9</p>

労働時間適正把握ガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのためにかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- ① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）
- ③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

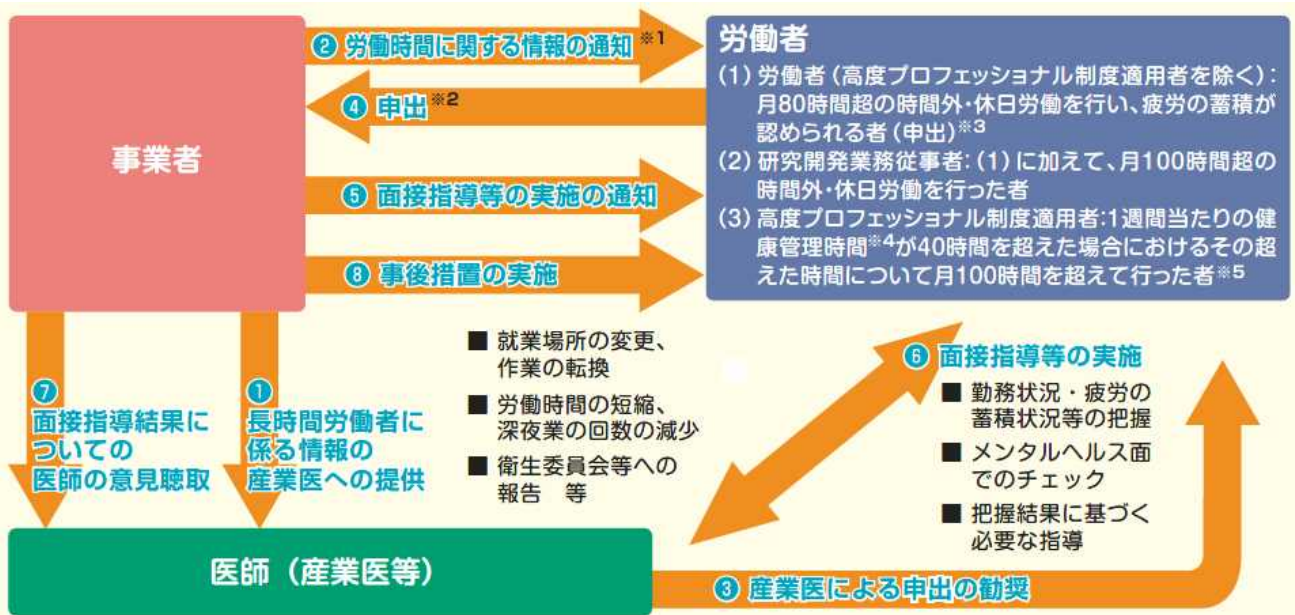
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

長時間労働者への医師による面接指導制度

「医師による面接指導制度」は、長時間労働により疲労が蓄積し健康障害のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものである。



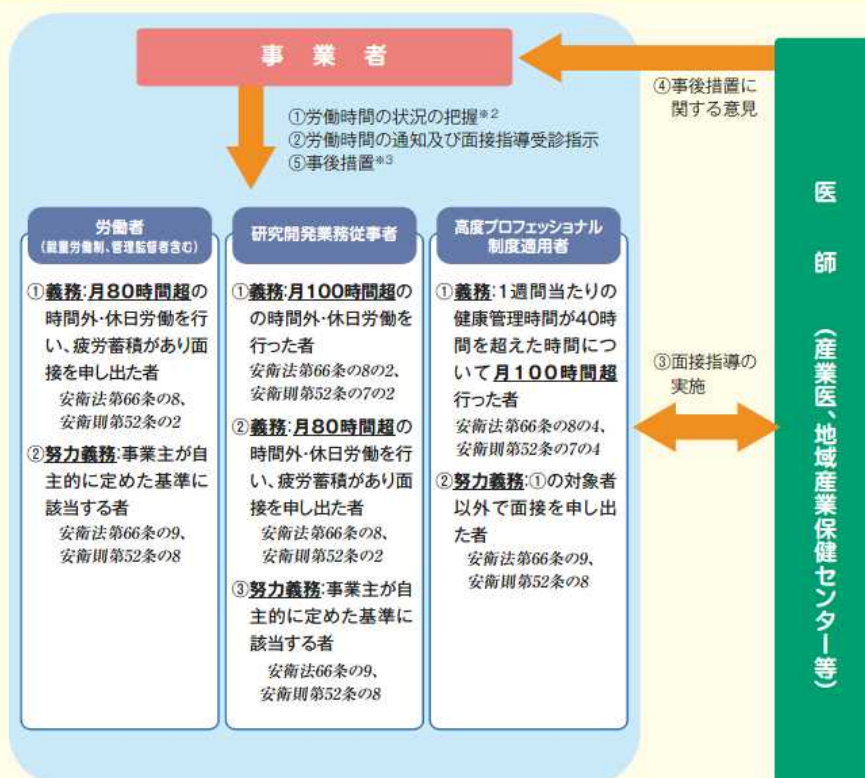
※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
 月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講じることが望ましい。

※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



※1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

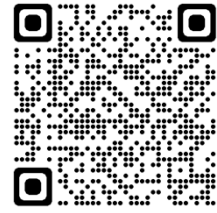
働き方改革推進支援助成金のご案内

労働時間短縮・年休促進支援コース

令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

勤務間インターバル導入コース

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成31年4月から、制度の導入が努力義務化されています。

このコースは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

業種別課題対応コース

令和6年4月1日に時間外労働の上限規制が適用された、建設業や自動車運転の業務等を対象としたコースです。

生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくは各リーフレットをご覧ください。

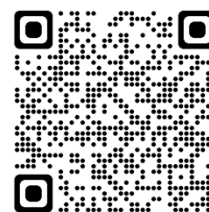
< 建設業 >



< 運送業 >



< 病院等 >



宮崎労働局発表

令和6年8月30日（金）

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 三浦 章子
監理官 宮崎 友親
指導官 甲斐 奈奈
(電話) 0985(38)8821

令和5年度 総合労働相談、個別労働紛争解決制度及び均等4法の施行状況について ～ハラスメントに関する相談のうち「パワーハラスメント」が最多～

宮崎労働局（局長 坂根 登）は、令和5年度における総合労働相談の状況等を別添のとおり取りまとめましたので、公表します。

- ハラスメントに関する相談は1,409件で、うち、労働施策総合推進法に関する「パワーハラスメント」が673件（47.8%）でトップ、次いで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが572件（40.6%）となっている。（表1）（図2）
- 令和5年度における総合労働相談件数は9,557件で前年度から6.9%減少。（図1）
- 民事上の個別労働紛争に関する相談件数は2,653件で、うち最多の相談内容である「自己都合退職」に関する相談は661件で、相談件数（9,557件）の6.9%を占める。（図3）
- 令和5年度の均等4法（「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「育児・介護休業法」）に関する相談件数は、1,234件で前年度から15.2%減少。（図4）

【資料1】 令和5年度 宮崎労働局における法施行状況 ～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

【資料2】 令和5年度 宮崎労働局における法施行状況 ～男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法に関する運用状況について～

【資料3】 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」

【資料4】 パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」

【資料5】 パンフレット「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策」「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」

令和5年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

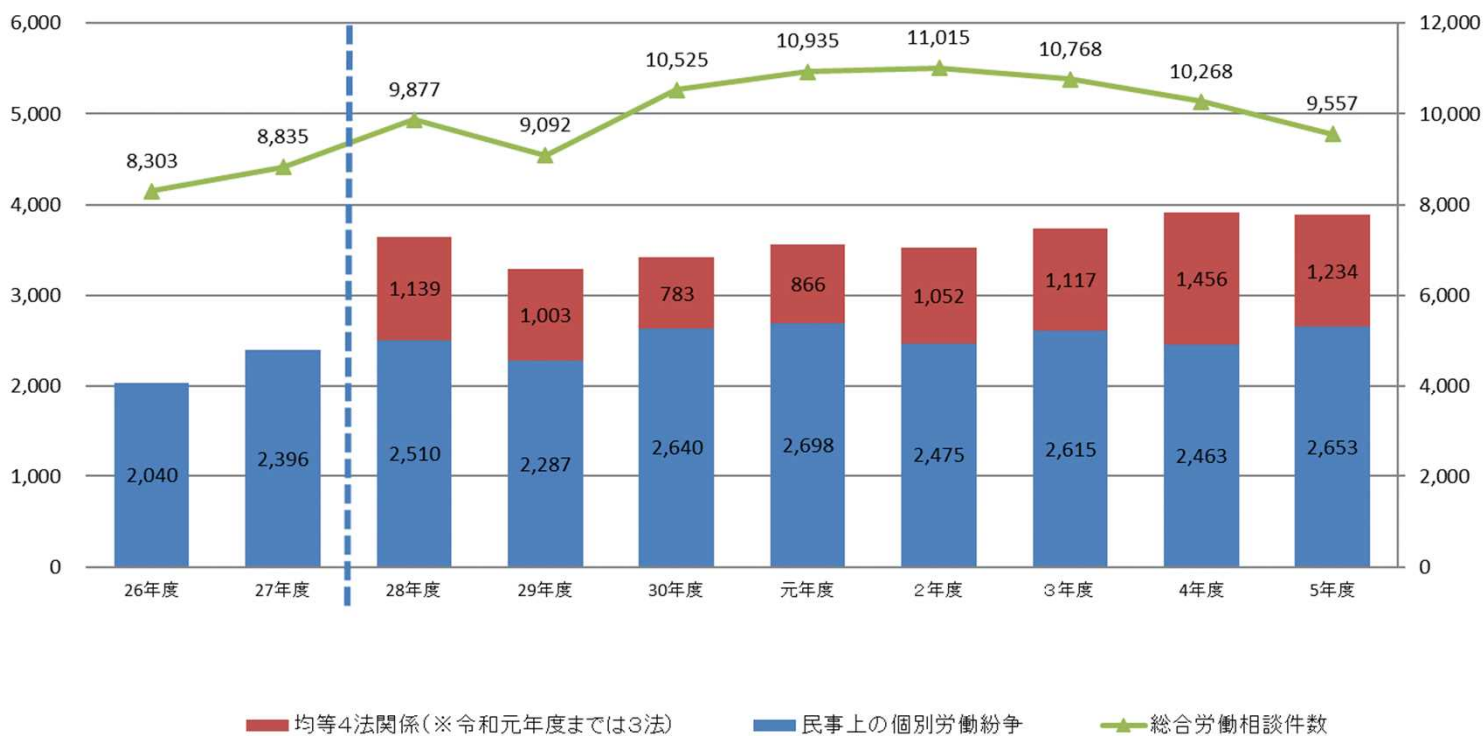
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は9,557件（対前年度比6.9%減）。（図1）（注1）
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は2,653件であり、前年度から7.7%増加している。
- ◆ 均等4法（令和元年度までは均等3法）に関する相談は1,234件であり、昨年度から15.2%減少している。（注2）

図1 総合労働相談件数の推移



（注1）「総合労働相談」：あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、それまで「雇用均等室」で対応していた「均等法」、「育児法」、「パート法」（均等3法）に関しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談件数も計上されている。このため、平成27年度以前とは単純比較できない。

（注2）【令和2年度からの変更点】：令和2年6月1日より「労働施策総合推進法」が施行され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が大企業に義務付けられ（中小企業は令和4年4月1日から適用）、また、パートタイム労働法は働き方改革関連法により改正され、令和2年4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が施行（中小企業は令和3年4月1日から適用）されたため、それらの相談件数も計上されている。

令和5年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(2) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

- ◆ 民事上の個別労働紛争関係2,653件及び均等4法関係相談1,234件のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,409件であり36.2%を占めている（対前年度比4.0%増（前年度1,354件））。ハラスメントに係る相談のうち、パワーハラスメントに関する相談は673件で最多、次いで、いじめ・嫌がらせに関する相談が572件となっている。（図2）（表1）（注）

図2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

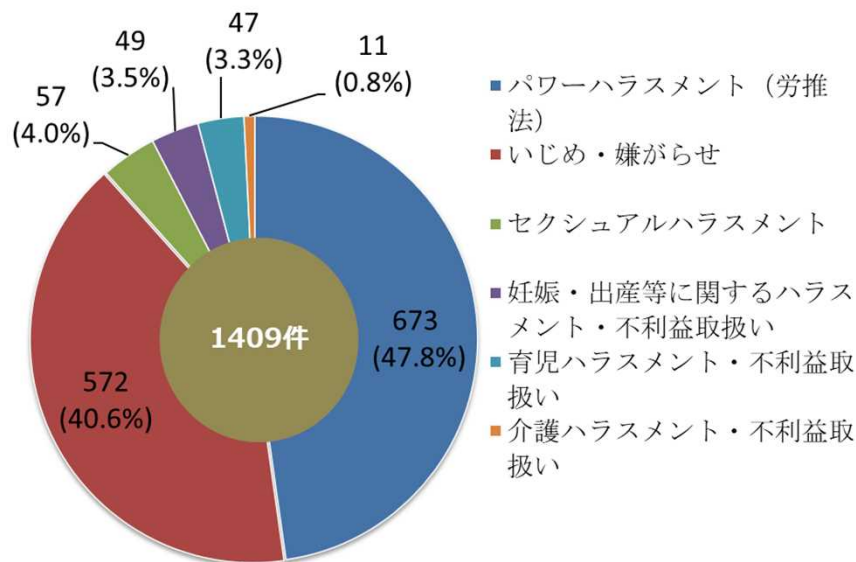


表1 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	5年度	割合
パワーハラスメント(労推法)	673	47.8%
いじめ・嫌がらせ	572	40.6%
セクシュアルハラスメント	57	4.0%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	49	3.5%
育児ハラスメント・不利益取扱い	47	3.3%
介護ハラスメント・不利益取扱い	11	0.8%
計	1,409	100%

（注）「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、「妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談」と「上司、同僚などによる職場環境を害する行為（平成29年1月1日改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法による措置）に関する相談」として寄せられたものを合算している。

令和5年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

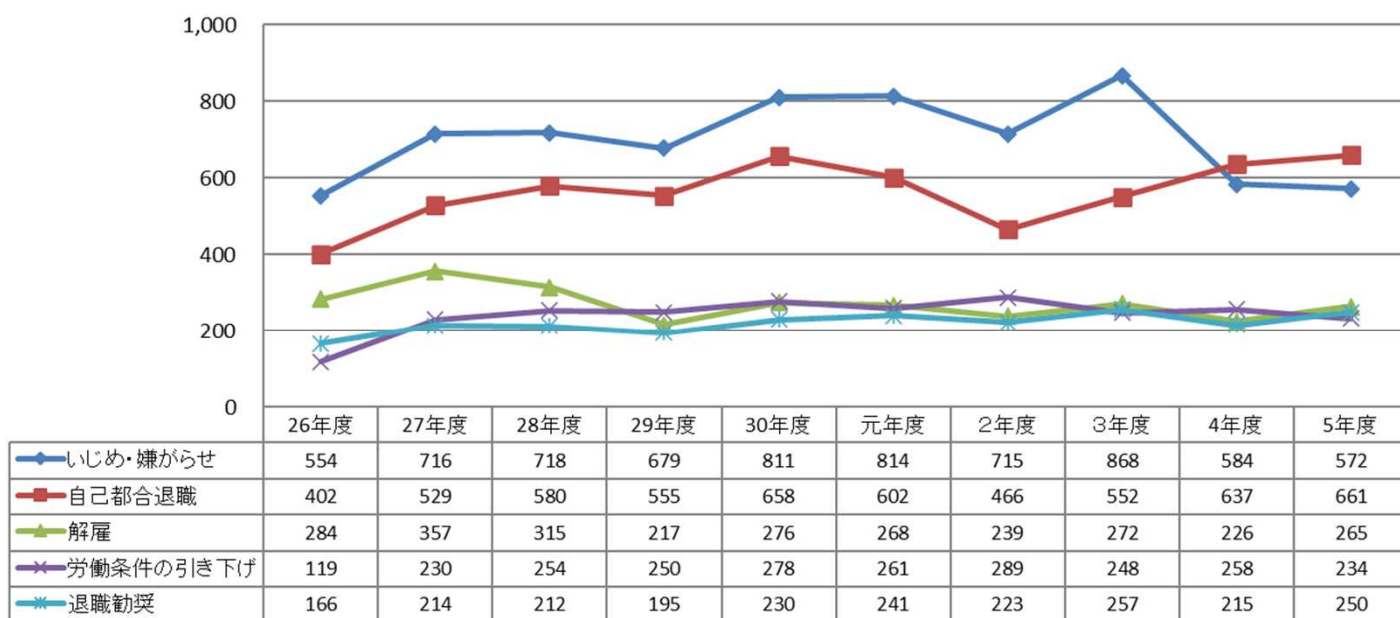
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(3) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

◆ 相談内容別では、「自己都合退職」に関するものが661件（対前年度比3.7%増）で最多。次いで、「いじめ・嫌がらせ」572件（対前年度比2.0%減）となっている。（図3）（注）

図3 民事上の個別労働紛争件数の推移



（注）1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は【図1】に一致しない。

令和5年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

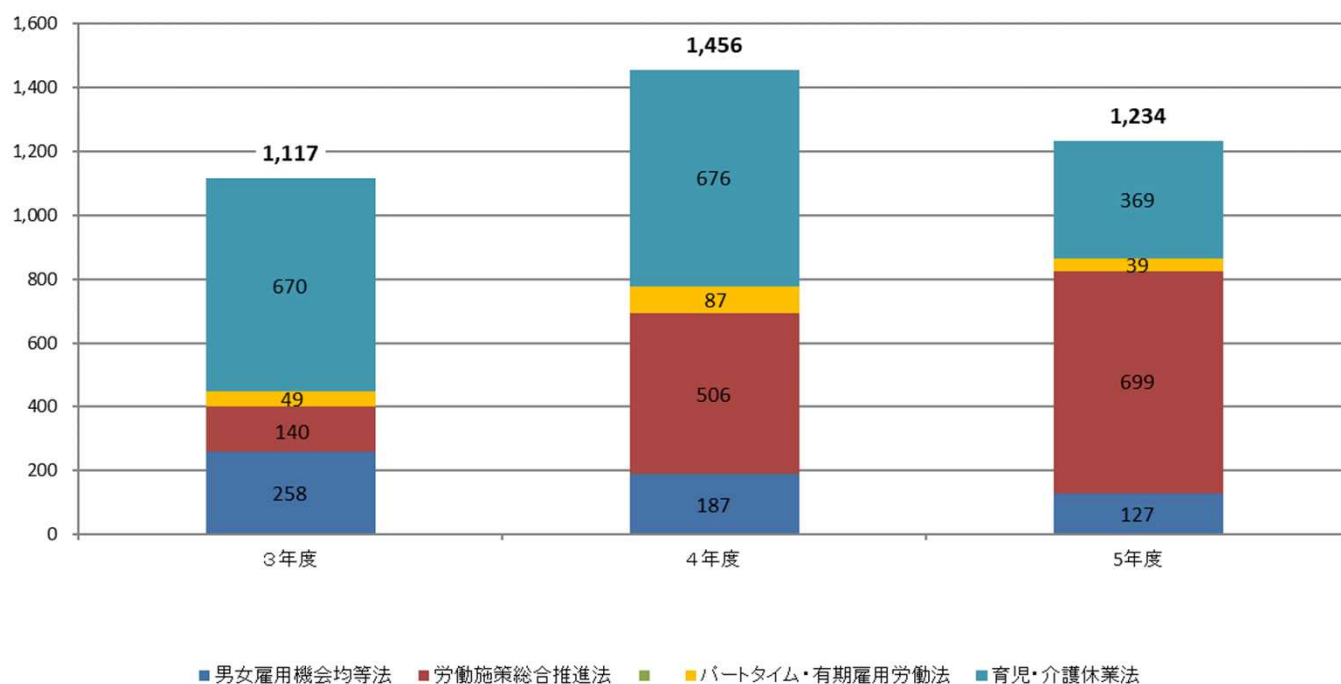
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(4) 均等4法の相談件数の推移

- ◆ 令和5年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法について、労働者や事業主等から寄せられた相談件数は1,234件（対前年度比15.2%減少）（図4）
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は127件（10.3%）、労働施策総合推進法に関する相談は699件（56.7%）、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は39件（3.1%）、育児・介護休業法に関する相談は369件（29.9%）であった。

図4 均等4法相談件数の推移



令和5年度 宮崎労働局における法施行状況

～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

1 個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 助言・指導の状況

◆ 個別労働紛争解決制度の助言・指導（注）の申出件数は46件で、昨年度より19件減少した（対前年度比29.2%減少）。（図1）（表1）

図1 助言・指導申出件数の推移

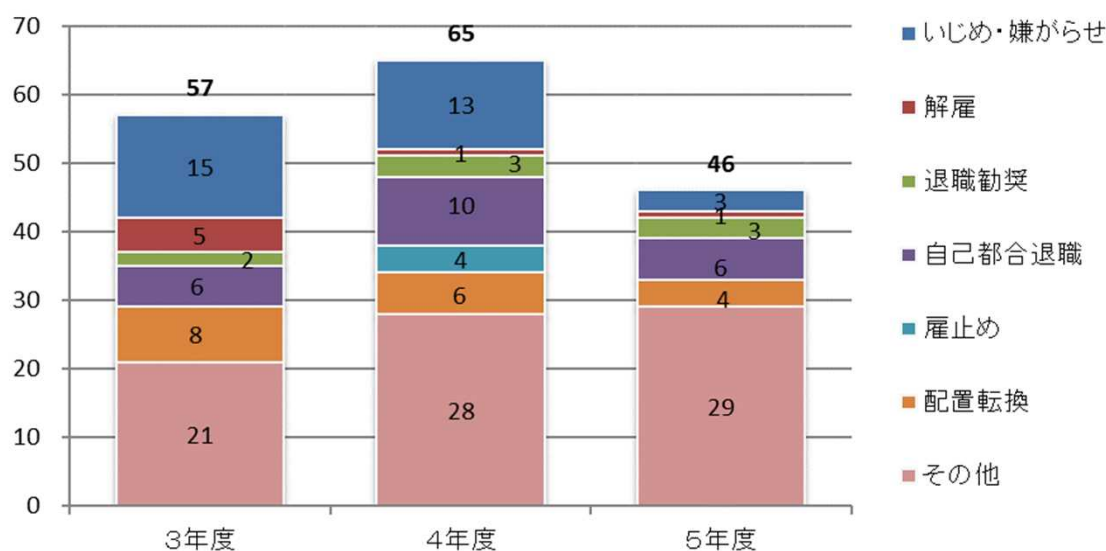


表1 助言・指導申出内容の推移

	3年度	4年度	5年度
いじめ・嫌がらせ	15 (26.3%)	13 (20.0%)	3 (6.5%)
解雇	5 (8.7%)	1 (1.5%)	1 (2.2%)
退職勧奨	2 (3.5%)	3 (4.6%)	3 (6.5%)
自己都合退職	6 (10.5%)	10 (15.4%)	6 (13.0%)
雇止め	0 (0.0%)	4 (6.2%)	0 (0.0%)
配置転換	8 (14.0%)	6 (9.2%)	4 (8.7%)
その他	21 (36.8%)	28 (43.1%)	29 (63.1%)
計	57 (100%)	65 (100%)	46 (100%)

（注）「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。（資料3参照）

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

- ◆ 個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注）の申請件数は30件で、昨年度より5件減少した（前年度比33.3%増）。（図2）（表2）
- ◆ 申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」8件、「解雇」8件で全体の53.3%を占める。

図2 あっせん申請件数の推移

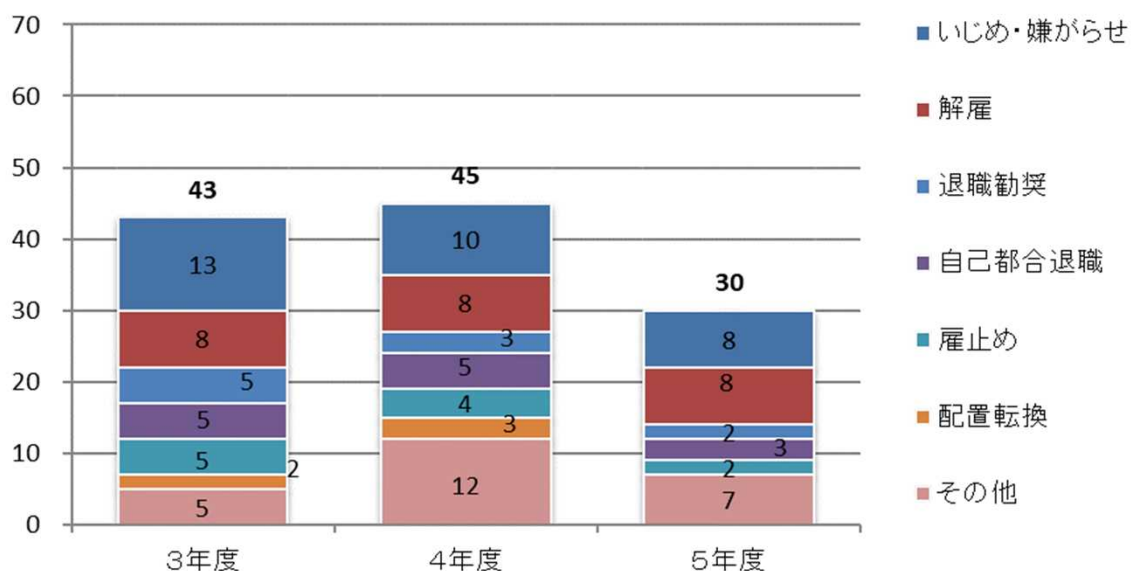


表2 あっせん申請内容の推移

	3年度	4年度	5年度
いじめ・嫌がらせ	13 (30.2%)	10 (22.2%)	8 (26.7%)
解雇	8 (18.6%)	8 (17.8%)	8 (26.7%)
退職勧奨	5 (11.6%)	3 (6.7%)	2 (6.7%)
自己都合退職	5 (11.6%)	5 (11.1%)	3 (10.0%)
雇止め	5 (11.6%)	4 (8.9%)	2 (6.7%)
配置転換	2 (4.7%)	3 (6.7%)	0 (0.0%)
その他	5 (11.7%)	12 (26.6%)	7 (23.3%)
計	43 (100%)	45 (100%)	30 (100%)

（注）「あっせん」：労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度（資料3参照）

令和5年度 宮崎労働局における法施行状況

～男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法に関する運用状況について～

1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は127件（対前年度比32.0%減）。（図1-1）
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」が57件（44.9%）と最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」が40件（31.5%）となっている。（表1-1）

図1-1 相談件数の推移

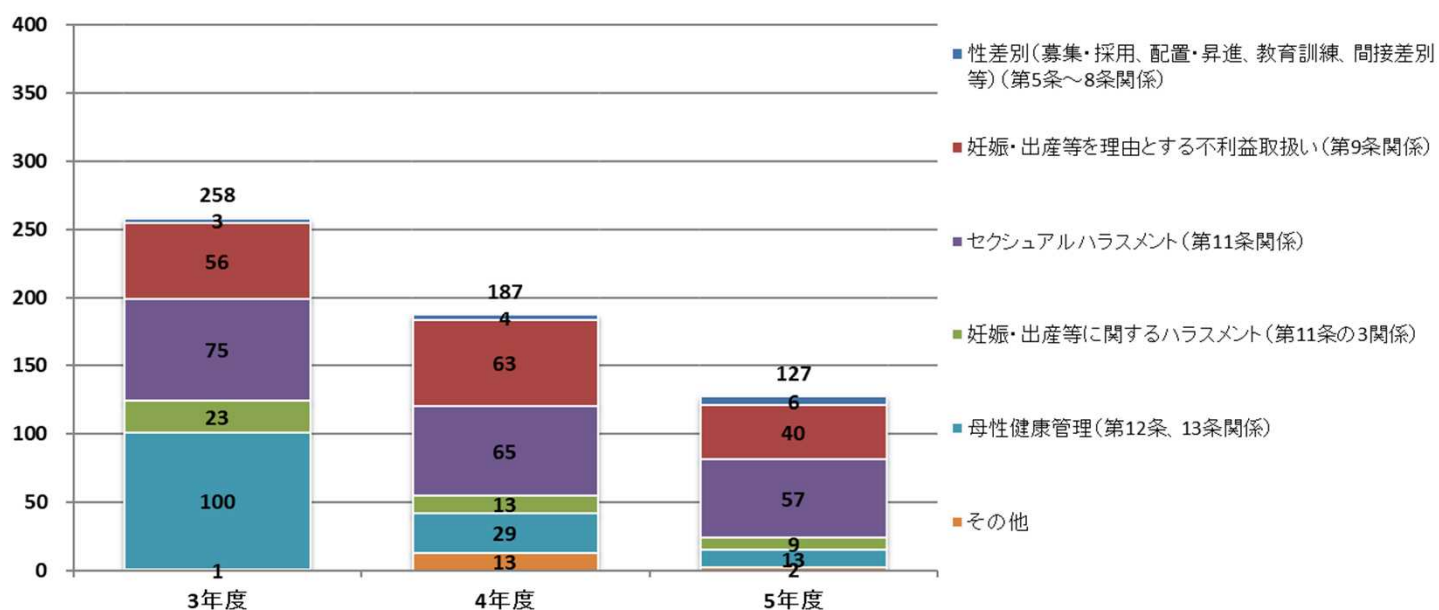


表1-1 相談内容の推移

	3年度	4年度	5年度
性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第5条～8条関係）	3 (1.2%)	4 (2.1%)	6 (4.7%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	56 (21.7%)	63 (33.7%)	40 (31.5%)
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	23 (8.9%)	13 (7.0%)	9 (7.1%)
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	75 (29.1%)	65 (34.8%)	57 (44.9%)
母性健康管理（第12条、13条関係）	100 (38.8%)	29 (15.5%)	13 (10.2%)
その他	1 (0.4%)	13 (7.0%)	2 (1.6%)
計	258 (100%)	187 (100%)	127 (100%)

(2) 是正指導の状況

◆ 報告徴収での是正指導件数は3件（対前年度比97.2%減）（図1-2）

図1-2 是正指導件数の推移

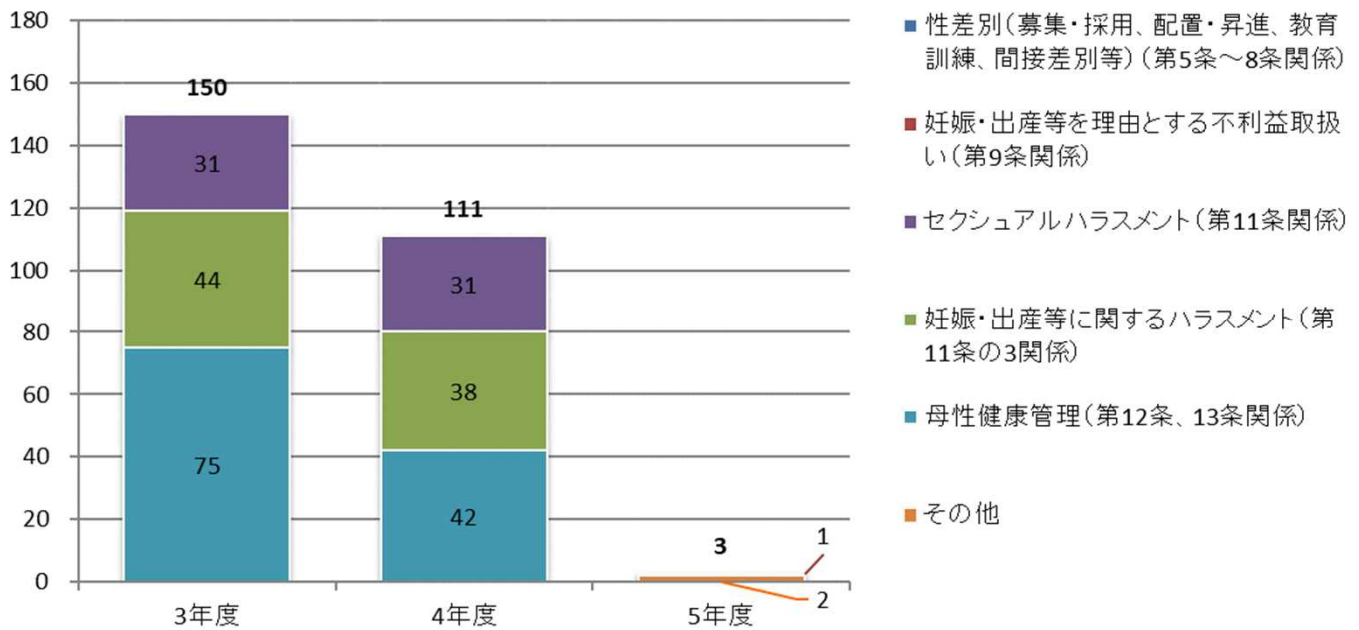


表1-2 是正指導内容の推移

	3年度	4年度	5年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等) (第5条～8条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	44 (29.3%)	38 (34.2%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	31 (20.7%)	31 (27.9%)	0 (0.0%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	75 (50.0%)	42 (37.8%)	0 (0.0%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)
計	150 (100%)	111 (100%)	3 (100%)

(3) 紛争解決援助及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は1件で、「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」のみであった。（図1-3）（表1-3）（注1）
- ◆ 調停申請は0であった。（表1-4）（注2）

図1-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

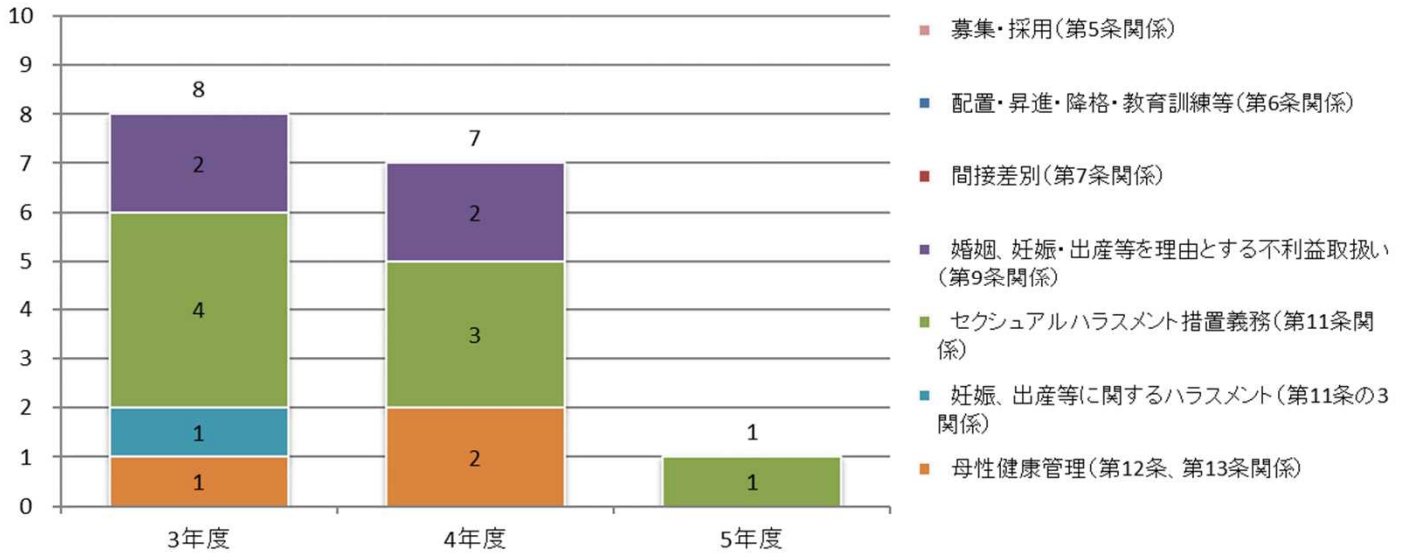


表1-3 紛争解決援助申立受理内容の推移

	3年度	4年度	5年度
募集・採用（第5条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
配置・昇進・降格・教育訓練等（第6条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
間接差別（第7条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	2 (25.0%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務（第11条関係）	4 (50.0%)	3 (42.9%)	1 (100.0%)
妊娠、出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	1 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
母性健康管理（第12条、第13条関係）	1 (12.5%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)
計	8 (100%)	7 (100%)	1 (100%)

表1-4 調停申請受理内容の推移

	3年度	4年度	5年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	1	0	0

（注1）「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

（注2）「調停申請」：紛争当事者（労働者と事業主）の間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

2 労働施策総合推進法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は699件（前年度比38.1%増）。（図2-1）
- ◆ 相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」に関する相談が673件（96.3%）とそのほとんどを占めている。（表2-1）

図2-1 相談件数の推移

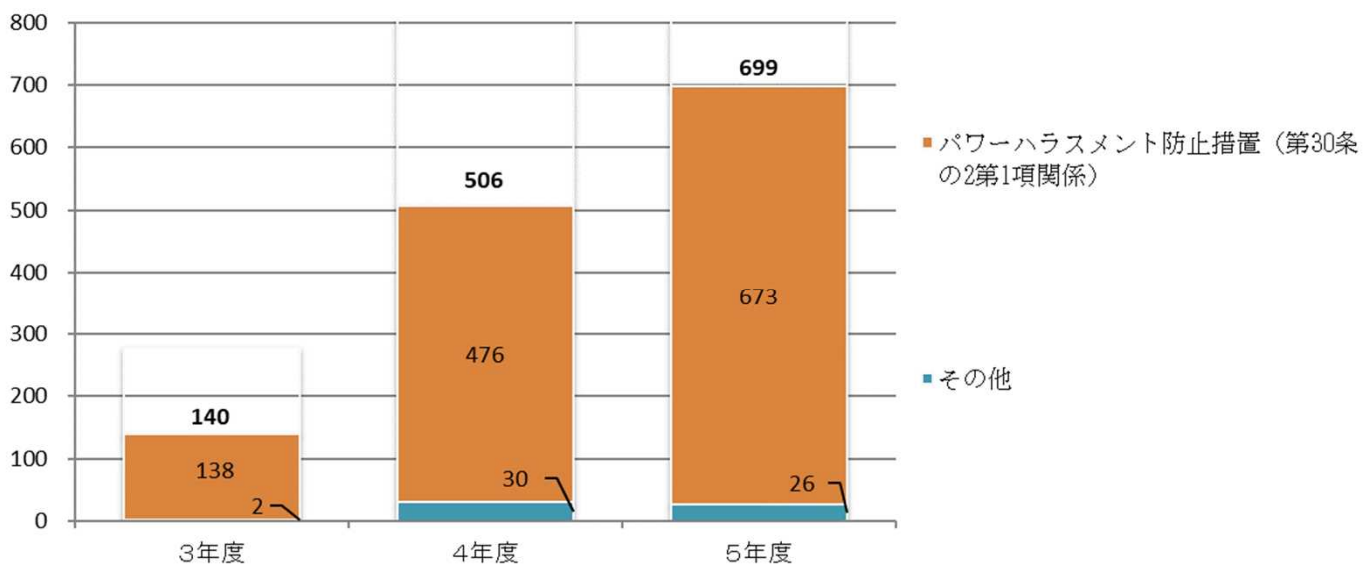


表2-1 相談内容の内訳

	3年度	4年度	5年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	138 (98.6%)	476 (94.1%)	673 (96.3%)
その他	2 (1.4%)	30 (5.9%)	26 (3.7%)
計	140 (100%)	506 (100%)	699 (100%)

(2) 是正指導の状況（労働施策総合推進法第33条、第35条、第36条）

◆ 報告の請求での指導事項の内容は、33件全てが「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」となっている。（図2-2）（表2-2）

図2-2 是正指導件数の推移

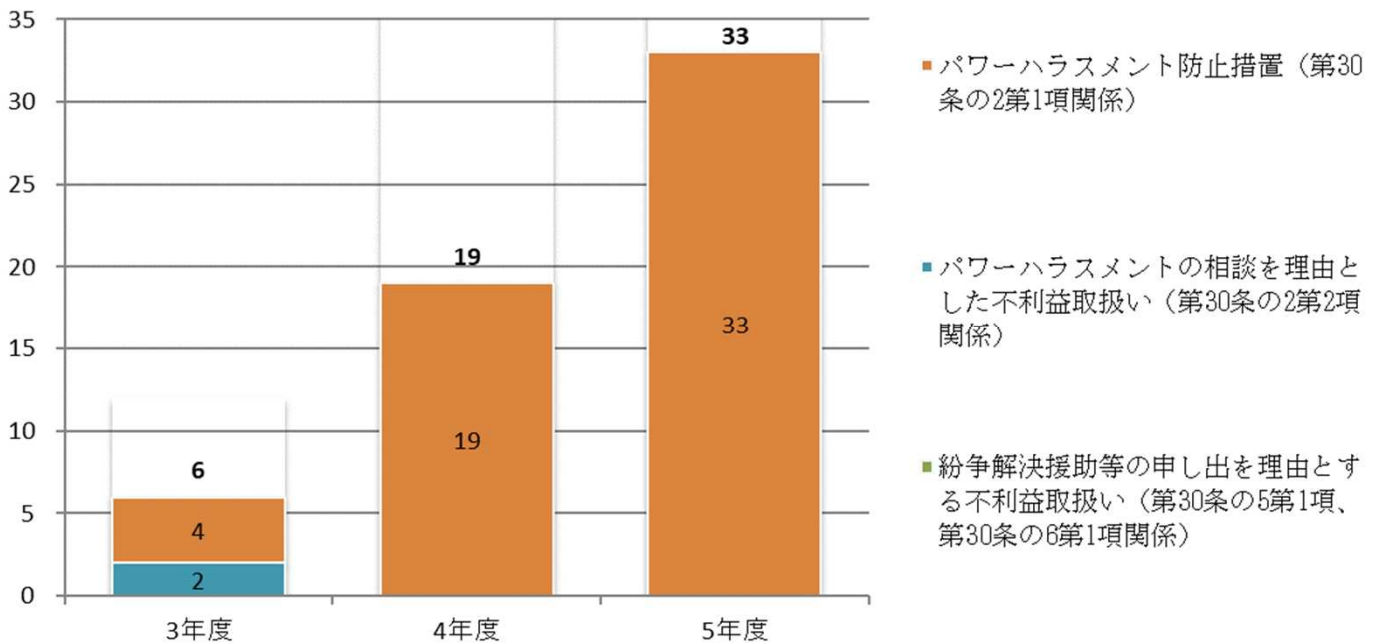


表2-2 是正指導件数

	3年度	4年度	5年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	4 (66.7%)	19 (100.0%)	33 (100.0%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い （第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	6 (100%)	19 (100%)	33 (100.0%)

(3) 紛争解決の援助

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は11件（前年度比62.0%減少）であった。（図2-3）（注1）
- ◆ 申立事項の内容は、すべて「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」となっている。（表2-3）
- ◆ 調停申請は1件であった。（表2-4）（注2）

図2-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

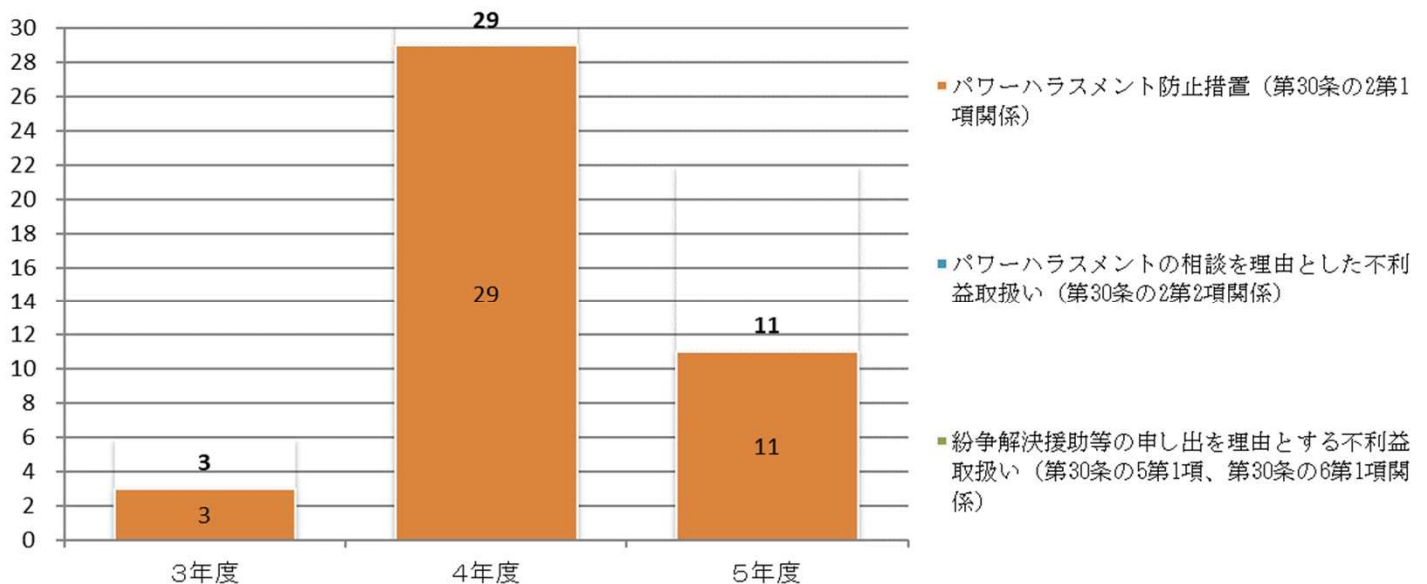


表2-3 紛争解決援助申立受理件数

	3年度	4年度	5年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	3 (100.0%)	29 (100.0%)	11 (100.0%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い （第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	3 (100.0%)	29 (100.0%)	11 (100.0%)

表2-4 調停申請受理件数

	3年度	4年度	5年度
労働施策総合推進法 調停申請受理件数	0	1	1

（注1）「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

（注2）「調停申請」：紛争当事者（労働者と事業主）の間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

3 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は、39件（前年度比55.1%減少）（図3-1）
- ◆ 相談内容別に見ると、均等・均衡待遇に関する相談（「第8条関係（不合理な待遇の禁止）」、「第9条関係（差別的取扱いの禁止）」、「第10条関係（賃金の均衡待遇）」、「第11条関係（教育訓練）」、「第12条関係（福利厚生施設）」）が23件（59.0%）で全体の半数以上を占めている。（表3-1）

図3-1 相談件数

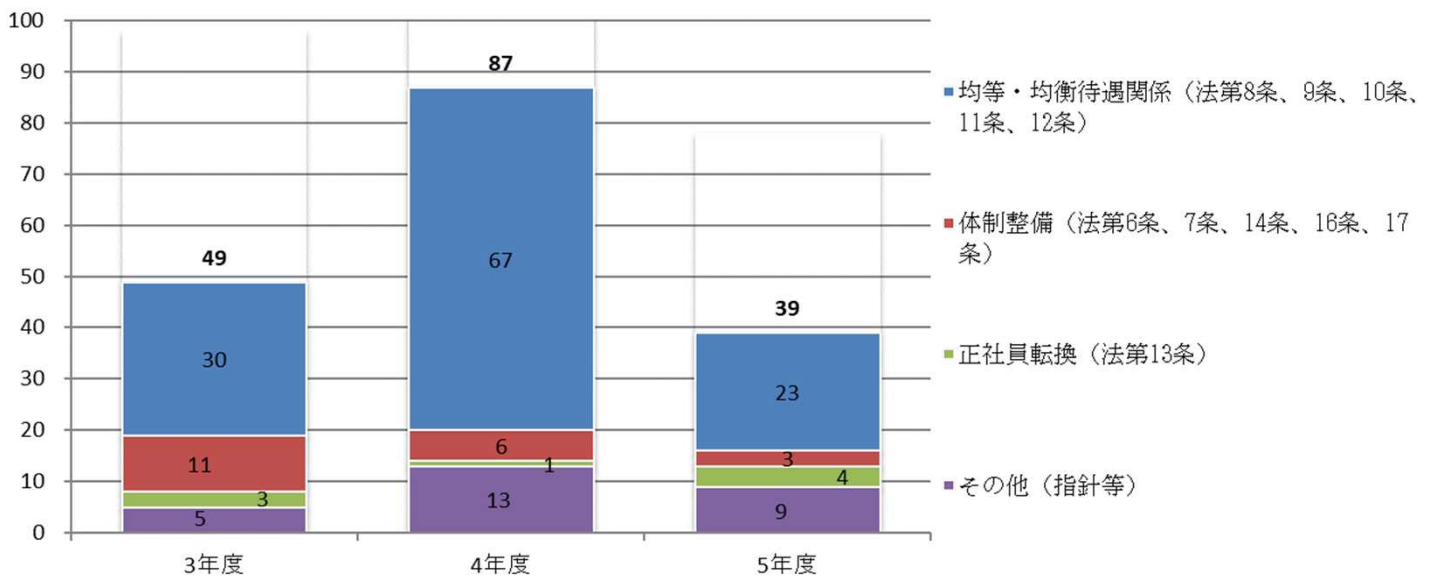


表3-1 相談内容の内訳

	3年度	4年度	5年度
均等・均衡待遇関係（法第8条、9条、10条、11条、12条）	30 (61.2%)	67 (77.0%)	23 (59.0%)
体制整備（法第6条、7条、14条、16条、17条）	11 (22.4%)	6 (6.9%)	3 (7.7%)
正社員転換（法第13条）	3 (6.1%)	1 (1.1%)	4 (10.3%)
その他（指針等）	5 (10.2%)	13 (14.9%)	9 (23.1%)
計	49 (100%)	87 (100%)	39 (100%)

(2) 是正指導等の状況 (パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、第19条)

- ◆ 報告徴収の指導事項の内容は、「不合理な待遇の禁止(第8条関係)」が84件(35.4%)と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等(第6条第1項関係)」が74件(31.2%)となっている。(表3-2)
- ◆ 紛争解決援助の申立、調停申請は、0件だった。(表3-3)(表3-4)

表3-2 是正指導内容の推移

	3年度	4年度	5年度
労働条件の文書交付等(第6条第1項関係)	38 (13.6%)	15 (13.6%)	74 (31.2%)
特定事項以外の労働条件の文書交付等(第6条第2項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
就業規則の作成手続(第7条関係)	55 (19.7%)	12 (10.9%)	1 (0.4%)
不合理な待遇の禁止(第8条関係)	14 (5.0%)	8 (7.3%)	84 (35.4%)
差別的取扱いの禁止(第9条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇(第10条関係)	12 (4.3%)	2 (1.8%)	12 (5.1%)
職務内容が同一の場合の教育訓練(第11条第1項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
均衡を考慮した教育訓練(第11条関係第2講)	7 (2.5%)	1 (0.9%)	0 (0.0%)
福利厚生施設(第12条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換(第13条関係)	30 (10.8%)	16 (14.5%)	23 (9.7%)
措置の内容の説明(第14条第1項関係)	39 (14.0%)	21 (19.1%)	31 (13.1%)
待遇の相違等に関する説明(第14条第2項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止(第14条第3項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談のための体制の整備(第16条関係)	14 (5.0%)	9 (8.2%)	1 (0.4%)
短時間・有期雇用管理者の選任(第17条関係)	31 (11.1%)	6 (5.5%)	3 (1.3%)
その他(指針等)	39 (14.0%)	20 (18.2%)	8 (3.4%)
計	279 (100%)	110 (100.0%)	237 (100.0%)

表3-3 紛争解決の援助申立受理件数

	3年度	4年度	5年度
紛争解決の援助申立受理件数	1	1	0

表3-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数

	3年度	4年度	5年度
均衡待遇調停会議による調停申請受理件数	0	0	0

4 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は369件（対前年度比42.6%減少）。（図4-1）
- ◆ 育児関係の相談が293件（79.4%）、介護関係の相談が64件（17.3%）。（表4-1）

図4-1 相談件数の推移

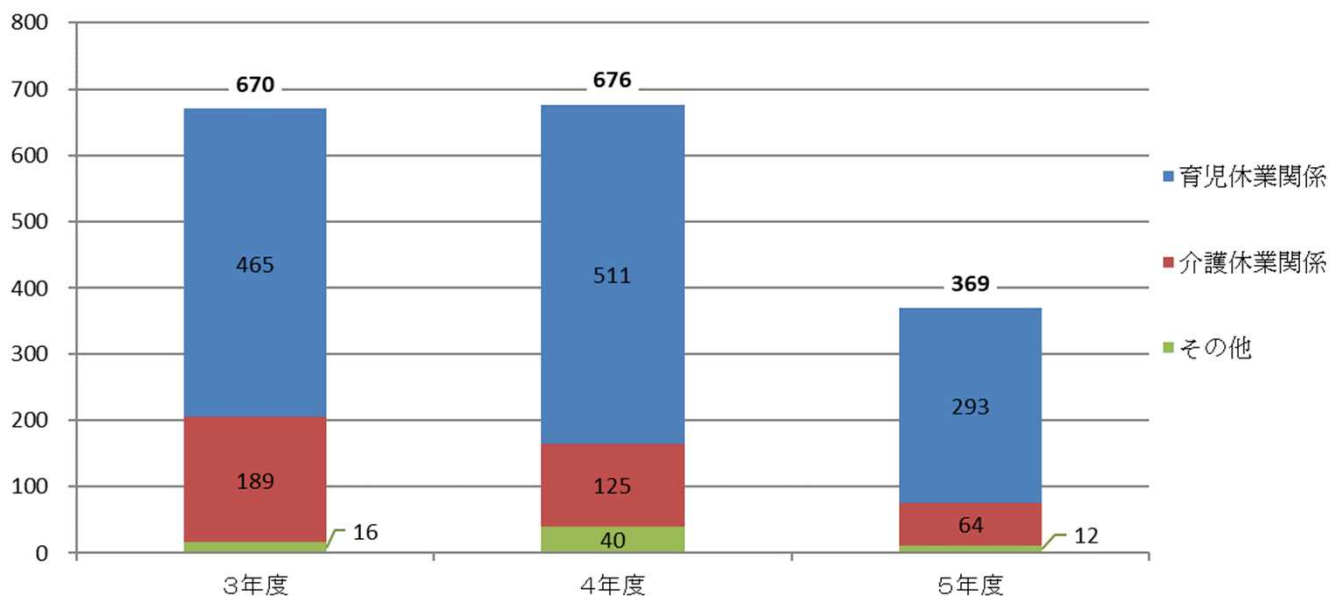


表4-1 相談内容の推移

	3年度	4年度	5年度
育児休業関係	465 (69.4%)	511 (75.6%)	293 (79.4%)
介護休業関係	189 (28.2%)	125 (18.5%)	64 (17.3%)
その他	16 (2.4%)	40 (5.9%)	12 (3.3%)
計	670 (100%)	676 (100%)	369 (100%)

(2) 育児関係の相談内訳

- ◆ 育児関係では、「育児休業」が183件（57.9%）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）」が63件（24.1%）、「育児休業等に関する不利益取扱い（第10条関係）」29件（8.8%）の順になっている。（図4-2）（表4-2）

図4-2 相談件数（育児休業関係）の内訳

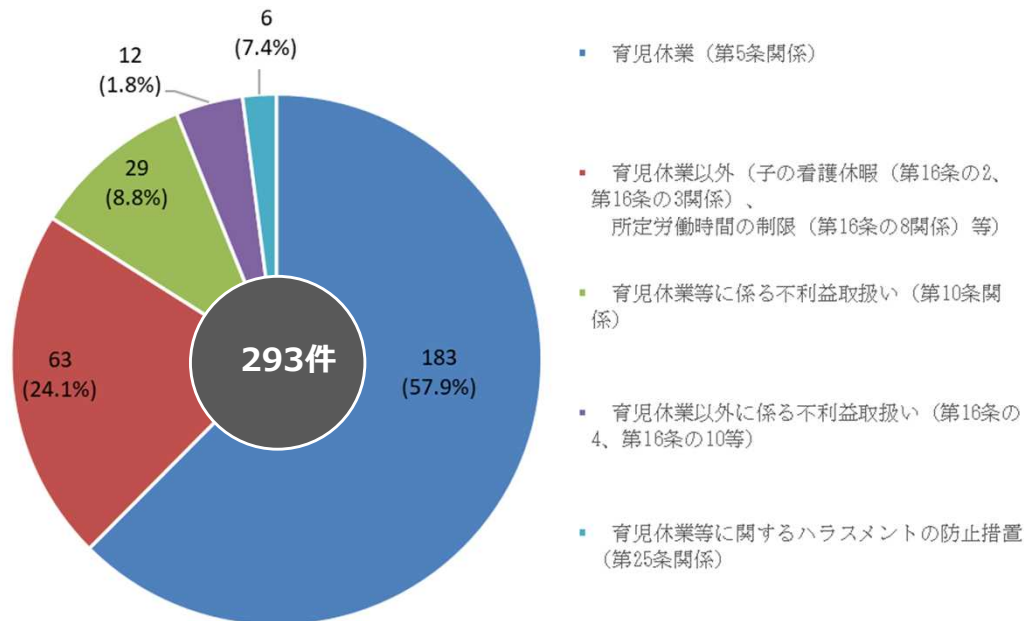


表4-2 相談内容（育児休業関係）の内訳

育児休業（第5条関係）	183	(62.5%)
育児休業以外（子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）、所定労働時間の制限（第16条の8関係）等）	63	(21.5%)
育児休業等に係る不利益取扱い（第10条関係）	29	(9.9%)
育児休業以外に係る不利益取扱い（第16条の4、第16条の10等）	12	(4.1%)
育児休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	6	(2.0%)
計	293	(100%)

(3) 介護関係の相談内訳

◆ 介護関係では「介護休業」が31件（48.4%）、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の制限など）」が22件（34.4%）、「介護休業に係る不利益取り扱い」が5件（7.8%）「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」5件（7.8%）の順となっている。（図4-3）（表4-3）

図4-3 相談件数（介護休業関係）の内訳

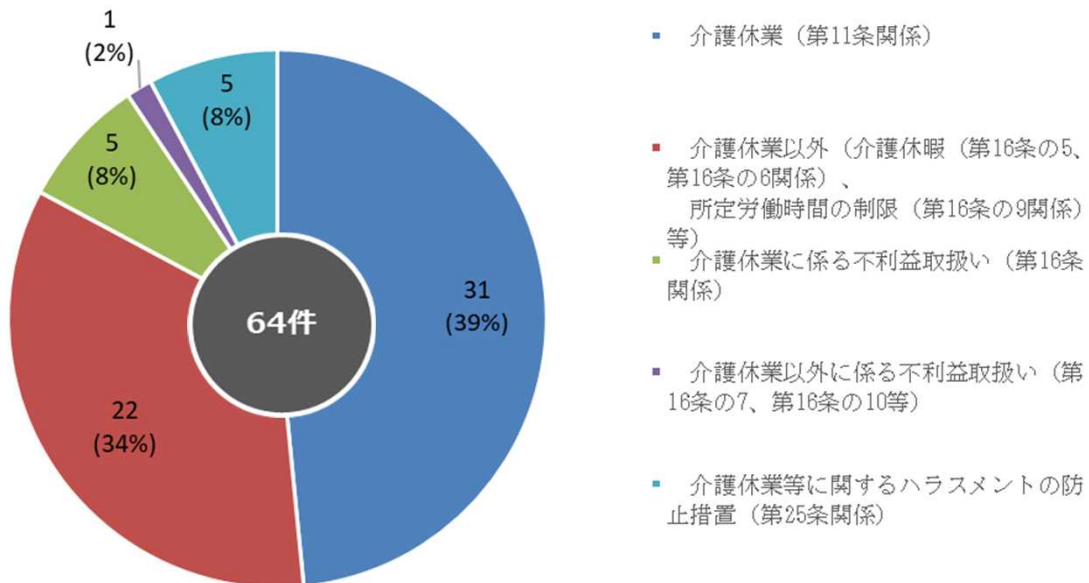


表4-3 相談内容（介護休業関係）の内訳

介護休業（第11条関係）	31 (48.4%)
介護休業以外（介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）、所定労働時間の制限（第16条の9関係）等）	22 (34.4%)
介護休業に係る不利益取扱い（第16条関係）	5 (7.8%)
介護休業以外に係る不利益取扱い（第16条の7、第16条の10等）	1 (1.6%)
介護休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	5 (7.8%)
計	64 (100%)

(4) 是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

◆ 是正指導件数は516件であり、育児関係は298件、介護関係は202件であった。（図4-4）
（表4-4）

図4-4 是正指導件数の推移

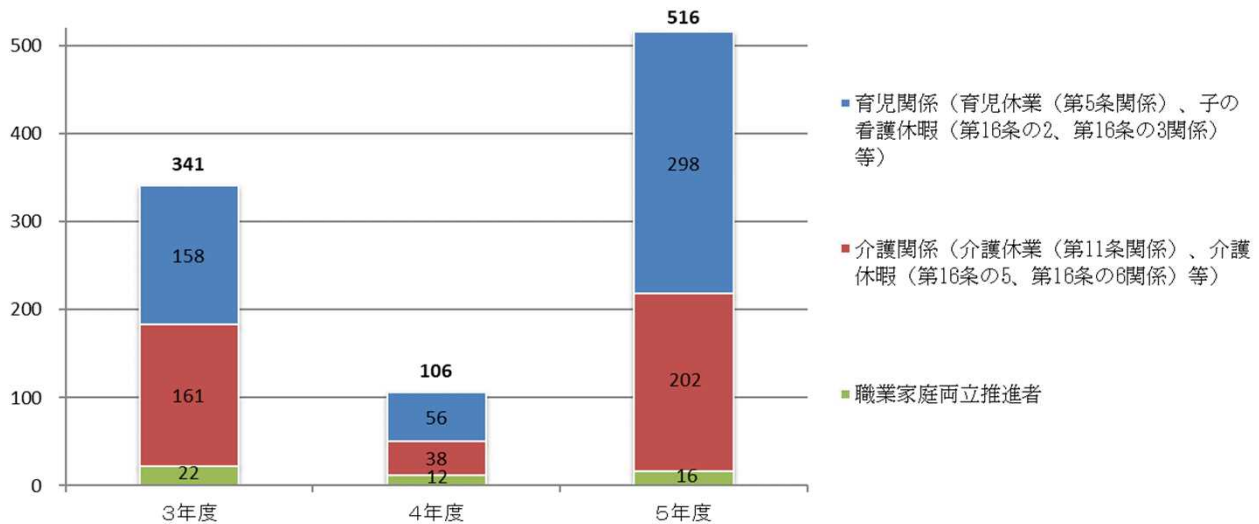


表4-4 是正指導件数の推移

	3年度	4年度	5年度
育児関係（育児休業（第5条関係）、子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）等）	158 (46.3%)	56 (52.8%)	298 (57.8%)
介護関係（介護休業（第11条関係）、介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）等）	161 (47.2%)	38 (35.8%)	202 (39.1%)
職業家庭両立推進者	22 (6.5%)	12 (11.3%)	16 (3.1%)
計	341 (100%)	106 (100%)	516 (100%)

(5) 育児関係の是正指導内訳

- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置（第24条第1項関係）」が128件（42.9%）、「育児休業（第5条関係）」が76件（25.5%）となっている。（表4-5）

表4-5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

	3年度	4年度	5年度
育児休業（第5条関係）	23 (14.6%)	16 (28.6%)	76 (25.5%)
子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）	23 (14.6%)	5 (8.9%)	31 (10.4%)
不利益取扱い（第10条、第16条の4、第16条の10等）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
所定外労働の制限（第16条の8関係）	9 (5.6%)	1 (1.8%)	7 (2.3%)
時間外労働の制限（第17条関係）	9 (5.6%)	0 (0.0%)	7 (2.3%)
深夜業の制限（第19条関係）	6 (3.7%)	0 (0.0%)	5 (1.7%)
所定労働時間の短縮措置等（第23条第1項、第2項関係）	12 (7.5%)	3 (5.4%)	13 (4.4%)
所定労働時間の短縮措置等（第24条第1項関係）	45 (28.4%)	25 (44.6%)	128 (42.9%)
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	24 (15.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
休業期間等の通知（則第7条第4項から第6項関係）	7 (4.4%)	6 (10.7%)	31 (10.4%)
計	158 (100%)	56 (100%)	298 (100%)

(6) 介護関係の是正指導内訳

- ◆ 指導事項の内容は、介護関係は、「介護休業（第11条関係）」が63件（31.1%）、「介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）」が39件（19.3%）となっている。（表4-6）

表4-6 是正指導件数（介護休業関係）の推移

	3年度	4年度	5年度
介護休業（第11条関係）	20 (12.4%)	10 (26.3%)	63 (31.1%)
介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）	31 (19.3%)	6 (15.7%)	39 (19.3%)
不利益取扱い（第16条、第16条の7、第16条の10等）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
所定外労働の制限（第16条の9関係）	18 (11.2%)	3 (7.8%)	12 (5.9%)
時間外労働の制限（第18条関係）	18 (11.2%)	2 (5.2%)	16 (7.9%)
深夜業の制限（第20条関係）	17 (10.6%)	3 (7.8%)	16 (7.9%)
所定労働時間の短縮措置等（第23条第3項関係）	21 (13.0%)	4 (10.5%)	27 (13.4%)
所定労働時間の短縮措置等（第24条第2項関係）	12 (7.5%)	2 (5.2%)	28 (13.9%)
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	24 (14.9%)	8 (21.0%)	0 (0.0%)
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
休業期間等の通知（則第23条第2項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.5%)
計	161 (100%)	38 (100%)	202 (100%)

(7) 紛争解決の援助、調停の状況

◆ 育児・介護休業法の紛争解決援助の申立（注1）、調停申請（注2）は、0件であった。（図4-5）（表4-7）（表4-8）

図4-5 紛争解決の援助申立受理件数の推移

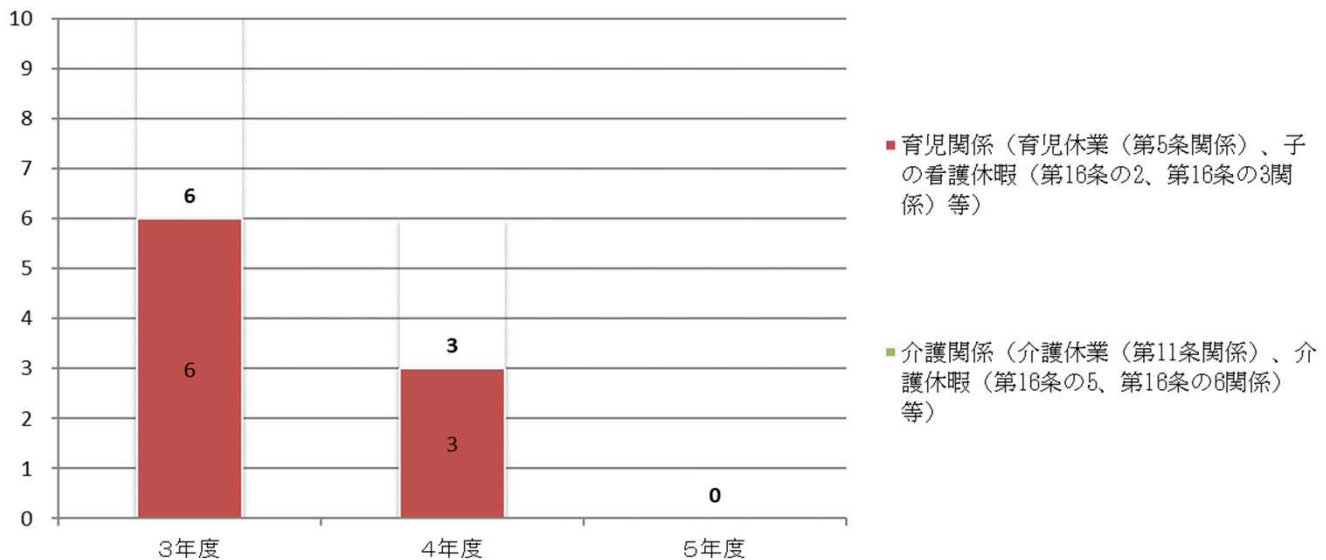


表4-7 紛争解決の援助申立受理内容の推移

	3年度	4年度	5年度
育児関係 (育児休業 (第5条関係)、子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3関係) 等)	6 (200.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)
介護関係 (介護休業 (第11条関係)、介護休暇 (第16条の5、第16条の6関係) 等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	6 (200%)	3 (100%)	0 (0%)

表4-8 調停申請受理件数の推移

	3年度	4年度	5年度
育児・介護休業法 調停申請受理件数	0	0	0

(注1) 「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

(注2) 「調停申請」：紛争当事者（労働者と事業主）の間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

簡易・迅速・無料・秘密厳守の解決援助サービス

職場のトラブル解決 サポートします



解雇

雇止め

賃下げ

いじめ

など

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく 3つの制度のご案内

各地域の「総合労働相談コーナー」の所在地は
厚生労働省ウェブサイトにてご案内しています



厚生労働省ウェブサイトからは

トップページ上部の「お問い合わせ窓口」▶「総合労働相談コーナー」へ

職場でのトラブルでお困りの皆さまへ

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」※）が増加しています。

紛争の最終的解決手段として裁判制度がありますが、長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

このような個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、都道府県労働局では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、以下の紛争解決援助サービスを行っています。利用は無料です。

職場のトラブルでお困りのときは、ぜひご利用ください。

※ 労働者の募集と採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含みます。

▶ **総合労働相談コーナーでの情報提供・相談**

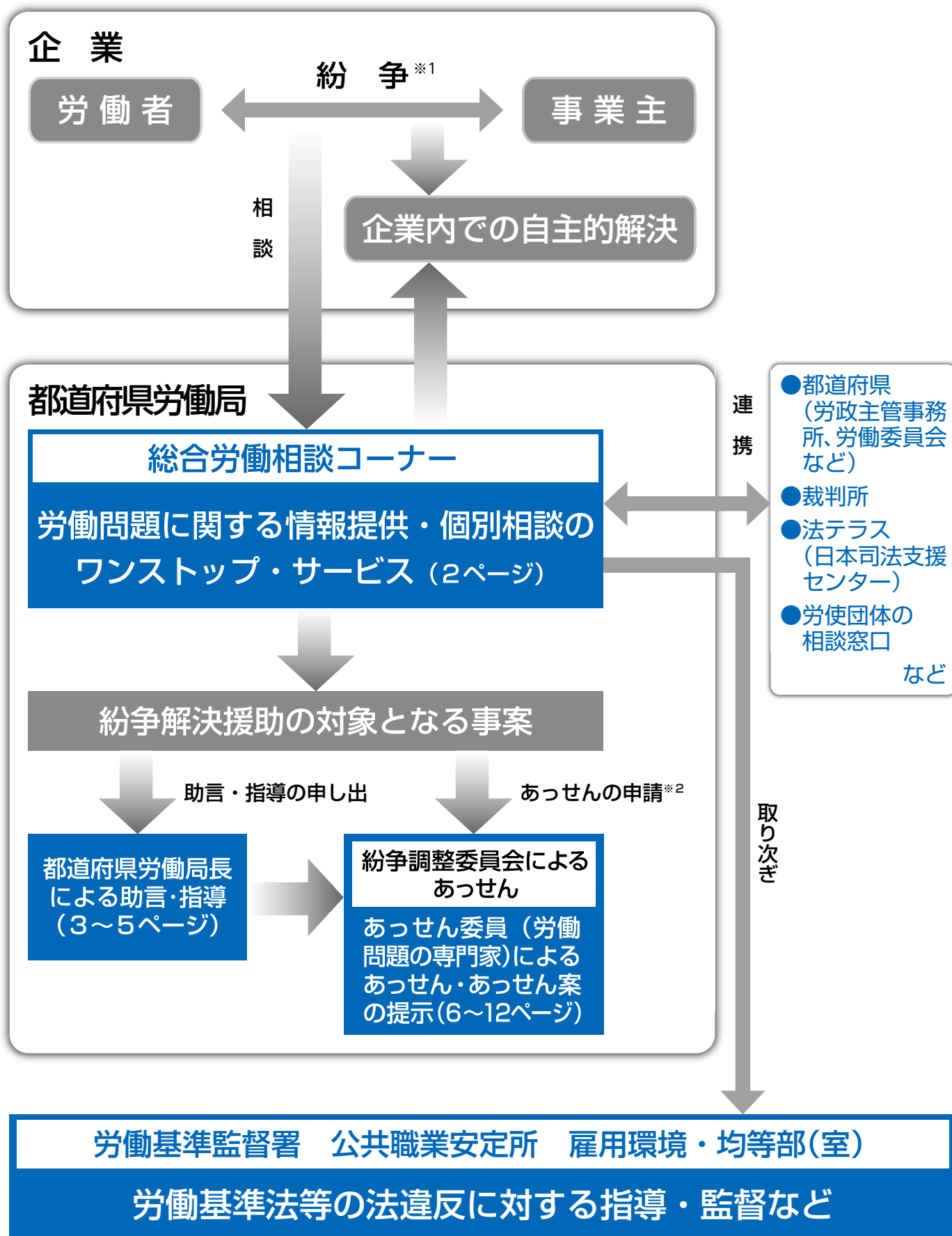
▶ **都道府県労働局長による助言・指導**

▶ **紛争調整委員会によるあっせん**

目次

1	個別労働紛争解決システムの概要	1
2	総合労働相談コーナーでの情報提供・相談	2
3	都道府県労働局長による助言・指導	3
4	紛争調整委員会によるあっせん	6
5	あっせん申請書記載例	10
6	あっせん申請書様式	11
7	「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」のポイント	13
8	都道府県労働局雇用環境・均等部(室)内 総合労働相談コーナー一覧	14

1 個別労働紛争解決システムの概要



※1 労働者の募集と採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との紛争を含みます。

※2 あっせんは、労働者の募集と採用に関する事項についての紛争を除きます。

2 総合労働相談コーナーでの 情報提供・相談

個別労働紛争の中には、単に法令や判例を知らない場合や、誤解に基づいて発生したものが多くみられます。このような場合は、労働問題に関する情報を入手し、専門家に相談することで、紛争への発展を未然に防止、または紛争を早期に解決できます。

このため、各都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）、全国の労働基準監督署などに「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。

総合労働相談コーナーでは、相談内容によって女性相談員の対応を希望する方には、女性相談員のいるコーナーをご紹介するなど、プライバシーの保護に配慮しています。詳しくは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

総合労働相談コーナーの業務内容

〈労働問題に関するあらゆる分野が対象〉

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引き下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野^{*1}について、専門の相談員が、労働者、求職者^{*2}、事業主からの相談を電話や面談^{*3}で受け付けています。

※1 性的指向・性自認に関連する労働問題も対象

※2 学生、就活生からの相談も対象

※3 多様な言語による相談も対象

〈他機関とも連携〉

相談者の希望に応じて、裁判所、地方公共団体など他の紛争解決機関の情報を提供します。

総合労働相談コーナーの所在地

- ・ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）内
- ・ 労働基準監督署庁舎内
- ・ 駅周辺ビル（一部の都府県に限ります。）



厚生労働省ウェブサイトで全国の総合労働相談コーナーの所在地を紹介しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>)



3 都道府県労働局長による助言・指導

「都道府県労働局長による助言・指導」は、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで紛争当事者に対して、話し合いによる解決を促すものです。何らかの措置を強制するものではありません。

なお、労働基準法等の法違反のおそれがある場合には、労働基準監督署等の指導権限を持つ機関に取り次ぎます。

対象となる紛争

労働条件その他労働関係に関する事項の個別労働紛争

- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、賃金の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- 募集・採用に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

対象とならない紛争

- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- 裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度で取り扱われている紛争
- 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決のため話し合いが進められている紛争 など

※ 労働者が助言・指導の申し出をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

※ 公務員は原則、適用除外ですが、個別労働紛争解決促進法第22条但し書きにより、国営企業・地方公営企業の職員等の勤務条件に関する事項の紛争についてのみ適用となる場合があります。

都道府県労働局長による助言・指導の手続きの流れ

職場におけるトラブル

総合労働相談コーナー

関連する法令・裁判例などの情報提供

助言・指導制度についての説明

助言・指導の申し出

都道府県労働局

助言・指導の実施^{※1}

解決

解決せず

あっせんへ移行^{※2}

他の紛争解決機関の説明・紹介

終了

--- 労働局・総合労働相談コーナーが行うもの
■ 申出人が行う、または判断するもの

※1 迅速に対応するため、事案の内容等に応じ、都道府県労働局の指揮の下、総合労働相談コーナーでも実務を担当しています。

※2 助言・指導を行っても紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続きや他の機関の制度を利用できますが、あっせん申請する場合、必ずしも、その前段階の手続きとして助言・指導の手続きが必要となるわけではありません。

助言・指導で解決したトラブル事例

ケース1 配置転換に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、○市にある店舗Aで勤務するという条件で入社した。その後、同店舗から△市にある店舗Bへの配置転換の通告が行われた。

今回の配置転換は会社の一方的措置で納得できない。契約期間終了日まで店舗Aで勤務できるように、同措置の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



労働局長の助言により、事業主に対し、採用時に勤務地を限定する合意が成立していたとして配置転換を無効とした裁判例などを説明。その上で、話し合いを促した結果、紛争当事者間の話し合いがもたれ、申出人に対する配置転換命令が撤回され、引き続き店舗Aで勤務となった。

■ 事業主のコメント

企業が法令や裁判例を知らないで問題を起こすこともある。労使双方の大きな紛争になる前の早い段階で、解決に向けた行政機関の助言・指導を受けた結果、速やかに解決できたので、企業にとっても有益であった。

ケース2 懲戒処分に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、課長から課長代理への降格を命じられた。降格の理由は「部下の不正行為の噂を流布するという、課長としてふさわしくない行為をしたため」と説明された。しかし、噂を流布した事実はなく、納得できないので、処分の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



事業主に事実関係の調査結果を確認したところ、申出人が噂を流布した事実は認められなかったとのことであった。申出人に対する事実に基づかない処分は懲戒権の濫用となることが明らかであることから、労働局長の指導により、事業主に再検討を促した。その結果、処分は撤回され、申出人は課長へ復帰した。また、降格に伴う役職手当の減額分も、遡って支給された。

■ 労働者のコメント

簡易で、お金もかからず、労働局長の指導により処分が撤回され、大変ありがたく感じている。この制度があってよかった。

4 紛争調整委員会によるあっせん

あっせんとは

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進して、紛争の解決を図る制度

- 紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入ります。
- 双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者それぞれに事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。
- あっせんに参加したからといって、あっせん案の受け入れを強制されるわけではありません。

紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家で組織された委員会で、都道府県労働局ごとに設置しています。この委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

紛争調整委員会によるあっせんの特徴

- ① 手続きが迅速・簡便
長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速で簡便です。
- ② 専門家が担当
弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。
- ③ 利用は無料
あっせんを受けるのに費用は一切かかりません。
- ④ 合意の効力
紛争当事者間で成立した合意は、民法上の和解契約の効力を持つので、あっせん委員が合意内容を明らかにするための合意文書を作成します。
- ⑤ 非公開（秘密厳守）
あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。
- ⑥ 不利益取扱いの禁止
労働者があっせんの申請をしたことを理由に、事業主が労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

他の制度との比較

	あっせん	労働審判	民事訴訟
実施体制	紛争調整委員（弁護士等：1人）	労働審判委員会（労働審判官（裁判官）：1名、労働審判員（労使）：2名）	裁判官
手続	話し合いによる合意	話し合いによる合意（不調の場合は労働審判委員会の審判）	裁判所による判決（話し合いによる解決も可）
相手方の手続参加	任意（不参加の場合には手続終了）	正当な理由なく不出頭の場合には過料	主張書面を提出せず不出頭の場合、原告の主張を認めたものとみなされる可能性あり
合意・裁判の内容の効力	民事上の和解契約（強制執行不可）	合意内容や裁判は裁判上の和解と同じ効力（強制執行可）	和解・判決（強制執行可）
費用	無料	有料	有料
公開の有無	非公開	非公開	公開
代理人の選任	弁護士の選任は必要ではない	弁護士を選任することが多い（要費用）	弁護士を選任することが多い（要費用）
書面等の準備	申請書（必要に応じ証拠書類）	申立等の主張書面、証拠書類の提出が必要	訴状等の主張書面、証拠書類の提出が必要
処理期間	原則1回、2か月以内が78.2%（令和4年度）	原則3回以内で終了（平均3.0か月（令和4年））	平均17.2か月（地裁・令和4年）

対象となる紛争

労働条件その他労働関係に関する事項の個別労働紛争

- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

対象とならない紛争

- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- 募集・採用に関する紛争
- 裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度で取り扱われている紛争
- 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争 など

※ 公務員は原則、適用除外ですが、個別労働紛争解決促進法第22条但し書きにより、国営企業・地方公営企業の職員等の勤務条件に関する事項の紛争についてのみ適用となる場合があります。

紛争調整委員会によるあっせん手続きの流れ

あっせんの申請

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、または最寄りの総合労働相談コーナーに、あっせん申請書を提出（10ページ あっせん申請書の記載例参照）

都道府県労働局

都道府県労働局長が、紛争調整委員会へあっせんに委任※¹

あっせんの開始通知
あっせん参加・不参加の意思確認※²

あっせん期日（あっせんが行われる日）の決定、あっせんの実施
あっせん委員が

- ・紛争当事者双方の主張の確認、必要に応じ参考人からの事情聴取
- ・紛争当事者間の調整、話し合いの促進※³
- ・紛争当事者双方が求めた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案の提示などを行います。

紛争当事者双方が
あっせん案を受諾

その他の合意の成立

合意せず

紛争の迅速な解決

打ち切り

不参加

労働局が行うもの

申請人などが行う、または判断するもの

他の紛争解決機関の説明・紹介

※¹ 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会へあっせんに委任するか否かを決定します。

※² あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明した場合、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

※³ 原則、同一のあっせん期日に紛争当事者双方に別室で待機していただき、あっせん委員が双方の意見調整を個別に行う方式で行います（＝あっせん期日に双方が直接対面することはありません）。

あっせんで解決したトラブル事例

ケース1 退職金についての事案（事業主・労働者双方からの申請）

事業主は、労働者Aの退職に際し、退職金制度がないので、口頭で退職金の支払いを約束し、支払額の交渉を行った。事業主とAが望む金額の隔たりが大きく、度重なる交渉で感情的な対立も激しくなり、当事者同士の話し合いが不可能となったため、事業主とAがそれぞれあっせん申請を行った。



あっせんの結果、Aに〇万円を支払うことで合意が成立した。

■ 事業主のコメント

労働者の業務成績に対してどのくらいの退職金を支払ってよいか見当がつかない上、労働者との度重なる交渉で、仕事も手につかないほど、精神的に疲労していた。公正中立な立場で、迅速に話し合いをつけてくれ、仕事にも集中できるようになって感謝している。

■ 労働者のコメント

話し合いがつかず、退職金がきちんと支払われるか心配だったが、納得できる金額で話し合いが付き、感謝している。

ケース2 整理解雇についての事案（労働者からの申請）

申請人は、会社から、事業縮小を理由として整理解雇の通告を受けた。事業縮小に伴う人員削減は仕方がないと思うが、突然の解雇で生活設計に大きな影響があり、整理解雇対象者の人選についても納得がいかないため、賃金〇か月相当額の補償金の支払いを求めてあっせん申請を行った。



あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

■ 労働者のコメント

この制度を利用して、無事に解決金を受け取ることができ、感謝している。

あっせん申請書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	ろうどう たろう 労働 太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 千葉県〇〇市〇〇町〇-〇 電話 〇〇〇(〇〇〇)〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇(〇〇〇〇)〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	ろうどうしょうじ とうきょうこうじょう 労働商事株式会社 東京工場 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇(〇〇〇〇)〇〇〇〇
	あっせいを求める事項及びその理由		〇年〇月〇日に入社し、〇年〇月〇日から正社員として工場勤務をしていたが、〇年〇月〇日、工場長から経営不振を理由として、〇年〇月〇日付けの解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、また、なぜ私が整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがだめなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の支払いを求めたい。
紛争の経過		〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回してくれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。併せて、補償金の支払いなどの提案も行ったが、拒否された。	
その他参考となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社に労働組合はない。	

〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称

労働 太郎

東京 労働局長 殿

あっせいを希望する方へ

- ・各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（14ページ参照）、または最寄りの総合労働相談コーナーへご相談ください。
- ・申請用紙は、11ページの様式をコピーしてお使いください。各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、総合労働相談コーナーにも用意しています。
厚生労働省のウェブサイトからも入手できます。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)
- ・電子政府の総合窓口から、電子申請もできます。(<http://www.e-gov.go.jp/>)

あ っ せ ん 申 請 書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 _____ 電話 () _____
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 _____ 電話 () _____
		※上記労働者 に係る事業 場の名称及 び所在地	〒 _____ 電話 () _____
	あっせんを求める 事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考 となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

あっせんの申請について

- (1) あっせんの申請は、あっせん申請書に必要事項を記載の上、紛争の当事者である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の長に提出してください。

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、遠隔地からの申請等の場合には、郵送等による提出も可能です。
- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。
 - ① 労働者の氏名、住所等
紛争の当事者である労働者の氏名、住所等を記載すること。
 - ② 事業主の氏名、住所等
紛争の当事者である事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所等を記載すること。また、紛争の当事者である労働者に係る事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地についても記載すること。
 - ③ あっせんを求める事項及びその理由
あっせんを求める事項及びその理由は、紛争の原因となった事項及び紛争の解決のための相手方に対する請求内容をできる限り詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。
 - ④ 紛争の経過
紛争の原因となった事項が発生した年月日及び当該事項が継続する行為である場合には最後に行われた年月日、当事者双方の見解、これまでの交渉の状況等を詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。
 - ⑤ その他参考となる事項
紛争について訴訟が現に係属しているか否か、確定判決が出されているか否か、他の行政機関での調整等の手続へ係属しているか否か、紛争の原因となった事項又はそれ以外の事由で労働組合と事業主との間で紛争が起こっているか否か、不当労働行為の救済手続が労働委員会に係属しているか否か等の情報を記載すること。
 - ⑥ 申請人
双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の紛争当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。
- (3) 事業主は、労働者があっせん申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」のポイント

1 趣旨（第1条）

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という）が増加している。これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設などにより総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならない。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争の未然防止および自主的な解決の促進のため、労働者または事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争に関し、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言または指導をすることができる。

事業主は、労働者が助言および指導を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働紛争について、当事者の双方または一方からあっせんの申請があった場合において、その紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。（第5条第1項）

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置く。（第6条）

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない。（第12条）

ニ あっせん委員は、当事者などから意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができる。（第13条）

ホ 事業主は、労働者があっせんの申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（第5条第2項）

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者または事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。また、これらの施策を都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、都道府県労働委員会に対し、必要な助言または指導をすることができる。

(令和6年1月1日現在)

労働局	郵便番号	所在地	電話番号
01	北海道	060-8566 札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎9階	011-707-2700
02	青森	030-8558 青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211
03	岩手	020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3002
04	宮城	983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8834
05	秋田	010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
06	山形	990-8567 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8226
07	福島	960-8513 福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階	024-536-4600
08	茨城	310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295
09	栃木	320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
10	群馬	371-8567 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677
11	埼玉	330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6262
12	千葉	260-8612 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2303
13	東京	102-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608
14	神奈川	231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7358
15	新潟	950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3501
16	富山	930-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
17	石川	920-0024 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4432
18	福井	910-8559 福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3363
19	山梨	400-8577 甲府市丸の内1-1-11	055-225-2851
20	長野	380-8572 長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-223-0551
21	岐阜	500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階	058-245-8124
22	静岡	420-8639 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212
23	愛知	460-0001 名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階	052-972-0266
24	三重	514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階	059-226-2110
25	滋賀	520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階	077-522-6648
26	京都	604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3221
27	大阪	540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-7660-0072
28	兵庫	650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0850
29	奈良	630-8570 奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0202
30	和歌山	640-8581 和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1020
31	鳥取	680-8522 鳥取市富安2-89-9 鳥取労働局庁舎2階	0857-22-7000
32	島根	690-0841 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-7009
33	岡山	700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
34	広島	730-8538 広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館5階	082-221-9296
35	山口	753-8510 山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0398
36	徳島	770-0851 徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-9142
37	香川	760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8916
38	愛媛	790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5208
39	高知	781-9548 高知市南金田1-39 労働総合庁舎4階	088-885-6027
40	福岡	812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4764
41	佐賀	840-0801 佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218
42	長崎	850-0033 長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0023
43	熊本	860-8514 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-312-3877
44	大分	870-0037 大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-536-0110
45	宮崎	880-0805 宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
46	鹿児島	892-8535 鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
47	沖縄	900-0006 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-6060



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

令和5年度版

男女雇用機会均等法／育児・介護休業法
パートタイム・有期雇用労働法／労働施策総合推進法 に基づく
紛争解決援助制度と調停のご案内

職場のトラブルで悩んでいませんか？

男女雇用機会均等法

男女均等取扱い等に関するトラブル

- ・性別を理由に昇進・昇格で差別的取扱いを受けている
- ・妊娠を理由に退職を強要された

育児・介護休業法

育児・介護休業等に関するトラブル

- ・育児休業や介護休業を取得できない
- ・休業や短時間勤務を申し出たら不利益な取扱いを受けた

パートタイム・ 有期雇用労働法

パートタイム労働者・有期雇用労働者の 均衡待遇等に関するトラブル

- ・同じ仕事をしているのに正社員と待遇が違う
- ・正社員転換の機会がない

労働施策総合推進法

パワーハラスメントに関するトラブル

- ・職場の上司から、業務上の指導を超える過度な叱責を繰り返し受けている



厚生労働省の地方機関である都道府県労働局雇用環境・均等部（室）は、労働者と事業主の間で、以下のトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申出があれば、早期解決のための援助を行っています。

- **男女均等取扱い等に関するトラブル**
- **育児・介護休業等に関するトラブル**
- **パートタイム労働者・有期雇用労働者の差別的取扱い、
均衡待遇および通常の労働者への転換推進措置などに関するトラブル**
- **職場におけるパワーハラスメントに関するトラブル**

トラブル解決のための援助には、次の2つの方法があります。

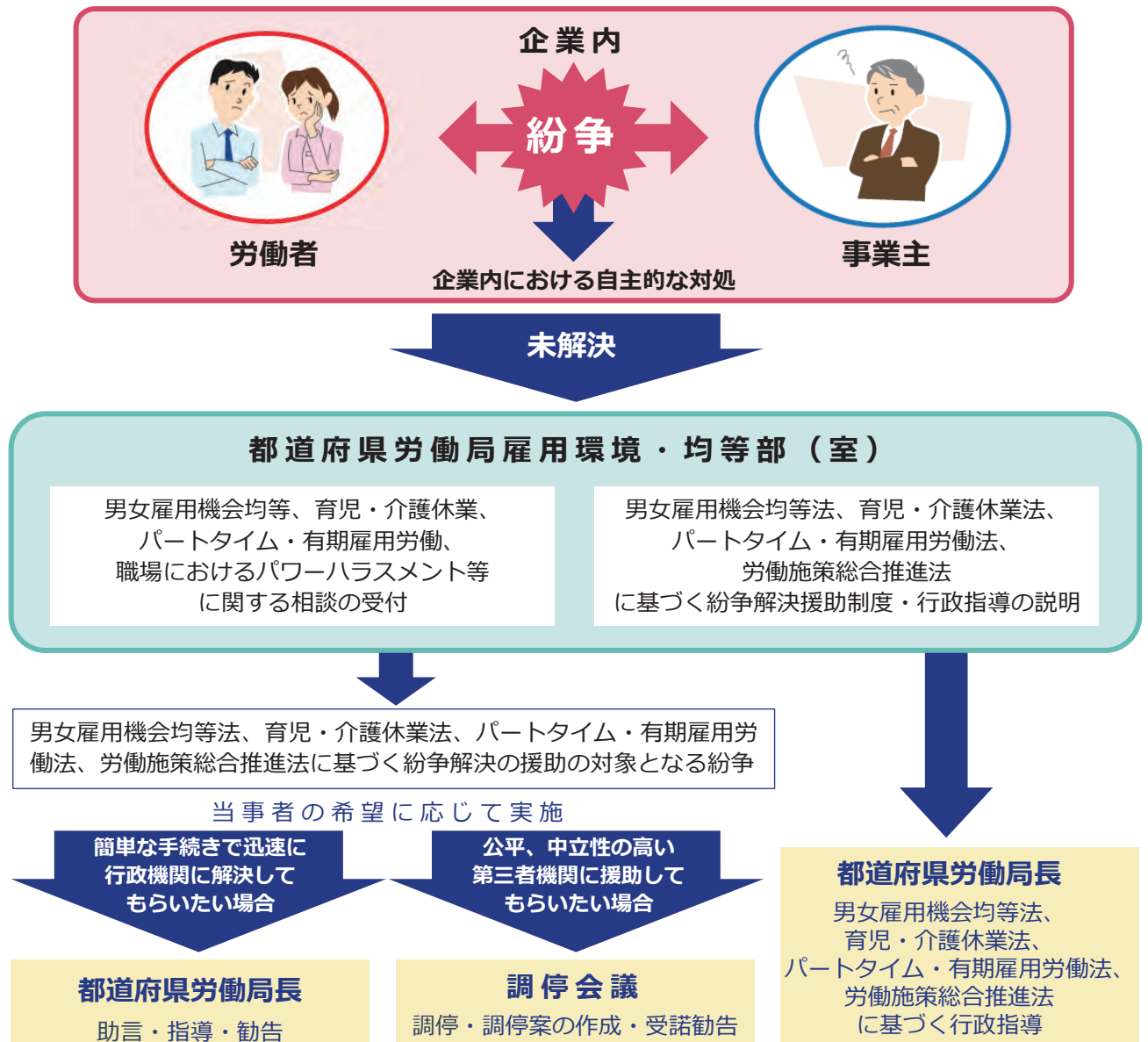
1	都道府県労働局長による紛争解決の援助	男女雇用機会均等法 第17条 育児・介護休業法 第52条の4 パートタイム・有期雇用労働法 第24条 労働施策総合推進法 第30条の5
2	機会均等調停会議、両立支援調停会議、 均衡待遇調停会議、優越的言動問題調停会議 による調停	男女雇用機会均等法 第18条 育児・介護休業法 第52条の5 パートタイム・有期雇用労働法 第25条 労働施策総合推進法 第30条の6

この2つの制度は、都道府県労働局長または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

それぞれの制度の特徴を踏まえ、ご希望の解決方法を選択してください。

目次	ページ
紛争解決援助制度と調停の概要	2
紛争解決援助制度と調停に関するよくある質問と回答	3
都道府県労働局長による紛争解決の援助	4
都道府県労働局長による紛争解決の援助事例	7
調停会議による調停	10
調停会議による調停事例	13
調停申請書記載例	15
調停申請書様式	19

男女雇用機会均等法／育児・介護休業法／パートタイム・有期雇用労働法
労働施策総合推進法 に基づく紛争解決援助制度と調停の概要



紛争解決援助制度・調停の特徴

- 1 公平・中立性**
厳正中立・公正を保ち、法に忠実かつ客観的な立場から援助を実施します。
- 2 互譲性**
当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。
- 3 簡易・迅速性**
時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。
- 4 無料**
紛争解決援助制度・調停は無料で利用できます。
- 5 プライバシーの保護**
関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。
- 6 不利益取扱いの禁止**
労働者が都道府県労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

紛争解決援助制度と調停に関するよくある質問と回答

Q 相談すると、雇用環境・均等部（室）はどんなことをしてくれるの？

A 法律の内容についての情報提供などを行います。
また、トラブル等について、法律上可能な対応案について説明し、ご希望に応じ紛争解決援助を実施します。

Q 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です・・・

A 援助を申し出たことによる、不利益取扱い（解雇、配置転換、降格、減給など）は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法で禁止されています。
万一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用環境・均等部（室）が会社に指導などを行います。

Q 雇用環境・均等部（室）の援助を受けるメリットは？

A 裁判に比べ、手続きが簡単で、解決までの時間も短く、援助を受けるための費用はかかりません。

Q 世間体も気になるし、周りに知られないか心配です。

A 関係者以外に援助や調停の内容は公にしません。プライバシーが保護されます。

1 援助対象者

紛争の当事者である労働者（パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合はパートタイム労働者・有期雇用労働者）と事業主

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

2 援助の対象となる紛争

男女雇用機会均等法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 以下の事項に関する性別による差別的取扱い
募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメントを防止する措置
- 母性健康管理措置（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）
- 妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置
- セクシュアルハラスメントと妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

育児・介護休業法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- | | |
|--|---------------|
| ●育児休業制度 | ●介護休業制度 |
| ●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度） | ●介護休暇制度 |
| ●子の看護休暇制度 | ●時間外労働の制限 |
| ●所定外労働の制限 | ●所定労働時間の短縮措置等 |
| ●深夜業の制限 | |
| ●本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合の措置 | |
| ●本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出を理由とする不利益取扱い | |
| ●育児休業（産後パパ育休を含む）・介護休業等を理由とする不利益取扱い | |
| ●労働者の配置に関する配慮 | |
| ●産後パパ育休（出生時育児休業）中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱い | |
| ●育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置 | |
| ●育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い | |

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

以下に関するパートタイム労働者・有期雇用労働者と事業主との間の紛争が対象となります。

- 昇給、退職手当および賞与の有無、相談窓口についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の禁止（均衡待遇）
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的取扱い（均等待遇）
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 雇入れ時の雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明、待遇を決定するとき考慮した事項の説明
- パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合の通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由の説明

労働施策総合推進法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- パワーハラスメントを防止する措置
- パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

3 援助の対象とならない紛争

労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争など

次のような場合にも、原則として援助の対象とはなりません。

- ・援助対象事項からの逸脱がある場合
- ・申立てをした紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申立てをした紛争が既に司法的救済または都道府県労働局長の援助以外の行政的救済に係属している場合
- ・申立てをした紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・申立てをした紛争に関し、調停に係属し、既に調停案受諾勧告が行われ、当事者双方が調停案を受諾した、または打ち切られた場合
- ・事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合 など

都道府県労働局長による紛争解決の援助手続きの流れ

労働者が援助の申立てをしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

援助の申立て

- 「紛争の当事者」（労働者※または事業主）からの援助の申立てにより手続きを開始
※パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合はパートタイム労働者・有期雇用労働者
- 来局の他、文書（連絡先記載）または電話での申立て、代理人による申立ても可能（申立書などの文書は必要ありません）
※代理人による申立ての場合は、委任状等を提出してください



援助の実施

- 申立者、被申立者に対する事情聴取
※代理人が同席等する場合は、委任状等を提出してください
 - 第三者に対する事情聴取
紛争の内容などの把握に必要な場合で、申立者および被申立者の了承を得た場合に実施
 - 問題の解決に必要な援助（助言・指導・勧告）の実施
- 援助の中で、解決金等の具体的な金額を労働局からお示しすることはできません



解決

- 当事者双方による援助の内容の受け入れ



打ち切り

- ① 本人の死亡、法人の消滅などがあった場合
 - ② 申立てが取り下げられた場合
 - ③ 被申立者が非協力的で度重なる要請にもかかわらず事情聴取に応じない場合
 - ④ 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合 など
- ※必要に応じ、一定の場合に調停申請ができます（P10～12）

都道府県労働局長による紛争解決の援助事例

男女雇用機会均等法に基づく場合

事例 性別を理由とした昇進・昇格についての差別的な取扱いを受けたとする事例

概要

会社内で男女差別的取扱いがあるために、男性が先に昇進したとして、会社に対し公正な人事評価を求める援助の申立てを行った。

労働者の主張

雇用管理区分も業務内容も同じであるが、勤続年数の長い自分よりも先に、入社したばかりの男性が昇進したのは、男女差別的取扱いがあるためであり、性別によらない公平な人事評価を求める。

事業主の主張

明確な人事評価基準はないものの、社内的な考課や勤務状況を踏まえ、対象者リストを作成し、三役での話し合いにより決定しているものであり、男女差別によるものではない。

援助内容

実態として男性に比べ女性の昇進が遅れており、明確な昇進基準がないことや、会社から申立者へ検討結果や理由の説明が行われていないことから、申立者は性別による差別によるものと推測しており、意欲をなくしている。

公正かつ透明な昇進・昇格基準を構築することが、労働者個人の能力発揮と企業の活性化につながることを会社に説明し、申立者への理由の説明と昇進を含め、今後の対応を検討するよう助言した。

結果

会社は申立者の思いを真摯に受け止め、公正・透明な人事評価制度を構築し、それに基づき、申立者の格付けを行うこととした。会社から申立者へ新たな評価制度を含めた説明がなされ、双方が納得し、援助は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例 1 育児休業取得を理由に職種変更されたとする事例

概要

営業職（総合職）で採用された労働者が、育児休業からの復帰にあたり、事務職（一般職）での復帰しか認めないという会社に対し、休業前の営業職での復帰を求める援助の申立てを行った。

労働者の主張

育児休業からの復帰にあたり、事務職での復帰しかなく、事務職の賃金表が適用されるので、基本給が下がると言われた。事務職での復帰ができない場合にはどうなるかと聞いても、事務職しかないとの回答で、退職とは言われないが、退職勧奨ではないか。休業前の営業職での復帰を求める。

事業主の主張

事務職であれば、転勤がなく残業も少ないので働き続けやすいと思い、提案した。
育児休業を取得している申立者以外には、事務職への転換を勧めることはしていない。

援助内容

育児休業を取得した申立者のみに、事務職の転換を勧めることは、育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いにあたる可能性があることから、営業職として復帰させるよう助言した。

結果

休業前の職場に営業職として復帰できることとなり、援助は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例 2

介護休業からの復帰にあたり復職を拒まれたとする事例

概要

介護休業から復職しようとしたところ、拒まれたため、復職を求める援助の申立てを行った。

労働者の主張

介護休業から復職しようとしたところ、上司に休業期間を延長するよう言われ、復職を認めてもらえない。復職させてもらいたい。

事業主の主張

復帰にあたって、今後の介護の状況などが不明であったこと、また介護による精神的な疲労にも配慮し、もう少し休んではどうかと伝えた。
会社としては、無理に休ませる意図や復職を拒もうとする意図はない。

援助内容

上司のアドバイスが介護休業を延長するという選択肢を示す程度のものであれば問題ないが、介護休業の延長の強要あるいは復職の拒否と受け取られるようなことがないよう、適切な対応を行うよう助言した。

結果

申立者と会社が改めて復帰に向けた話し合いを行った結果、申立者の希望どおり復職ができることになり、援助は終了した。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

事例

通勤手当の支給額に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

概要

申立者は、有期雇用労働者にのみ通勤手当の上限額が設定されていることは不合理な待遇差であるとして、正社員と同様に交通費の全額に相当する通勤手当を支給するよう求める紛争解決援助の申立てを行った。

有期雇用労働者の主張

同じ地域から通勤している正社員には交通費の全額にあたる通勤手当が支給されているが、有期雇用労働者のみ上限額を超えた分の交通費を自己負担していることは不合理な待遇差である。

事業主の主張

通勤費の支給目的は、通勤費に要する交通費を補填することである。正社員は全国転勤があり得るため、広範囲から通勤することが想定されることから、上限額を設けていない。一方、有期雇用労働者は店舗採用であり店舗の近隣から通える者を採用しているため、上限額を設けているが、支給額内の範囲に収まっている。

援助内容

会社の実態を聴取したところ、有期雇用労働者の中には、上限額を超えて自己負担が生じている者もあり、支給額内で収まっているとする事業主の説明には矛盾があり、待遇差の理由として適当ではない。そのため、パートタイム・有期雇用労働法で禁止する不合理な待遇差と認められ、会社に対し通勤手当の支給額や算定方法について見直すよう助言した。

結果

雇用環境・均等部（室）からの助言を受け、会社は有期雇用労働者の通勤手当について検討し、正社員と同様に交通費の全額に相当する通勤手当を支給することとしたため、援助は終了した。

労働施策総合推進法に基づく場合

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崩し、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 男女雇用機会均等法／育児・介護休業法／パートタイム・有期雇用労働法 労働施策総合推進法 による調停

調停委員が、当事者である労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することで紛争の解決を図る制度です。

調停は、弁護士や大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家が援助の主体となるため、高い公平性、中立性、的確性が期待できます。

1 調停対象者

紛争の当事者である労働者（パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合はパートタイム労働者・有期雇用労働者）と事業主

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

2 調停の対象となる紛争

男女雇用機会均等法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 以下の事項に関する性別による差別的取扱い
配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメントを防止する措置
- 母性健康管理措置（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）
- 妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置
- セクシュアルハラスメントと妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

育児・介護休業法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 育児休業制度
- 産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）
- 子の看護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 深夜業の制限
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合の措置
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出を理由とする不利益取扱い
- 育児休業（産後パパ育休を含む）・介護休業等を理由とする不利益取扱い
- 労働者の配置に関する配慮
- 産後パパ育休（出生時育児休業）中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱い
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い
- 介護休業制度
- 介護休暇制度
- 時間外労働の制限
- 所定労働時間の短縮措置等

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

以下に関するパートタイム労働者・有期雇用労働者と事業主との間の紛争が対象となります。

- 昇給、退職手当および賞与の有無、相談窓口についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の禁止（均衡待遇）
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的取扱い（均等待遇）
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 雇入れ時の雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明、待遇を決定するとき考慮した事項の説明
- パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合の通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由の説明

労働施策総合推進法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- パワーハラスメントを防止する措置
- パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

3 調停の対象とならない紛争

労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争など

次のような場合にも、原則として調停の対象とはなりません。

- ・申請をした紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申請をした紛争が既に司法的救済または調停以外の行政的救済に係属している場合（関係当事者双方が調停を優先させる意向がある場合を除く）
- ・申請をした紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合など

合意の効力

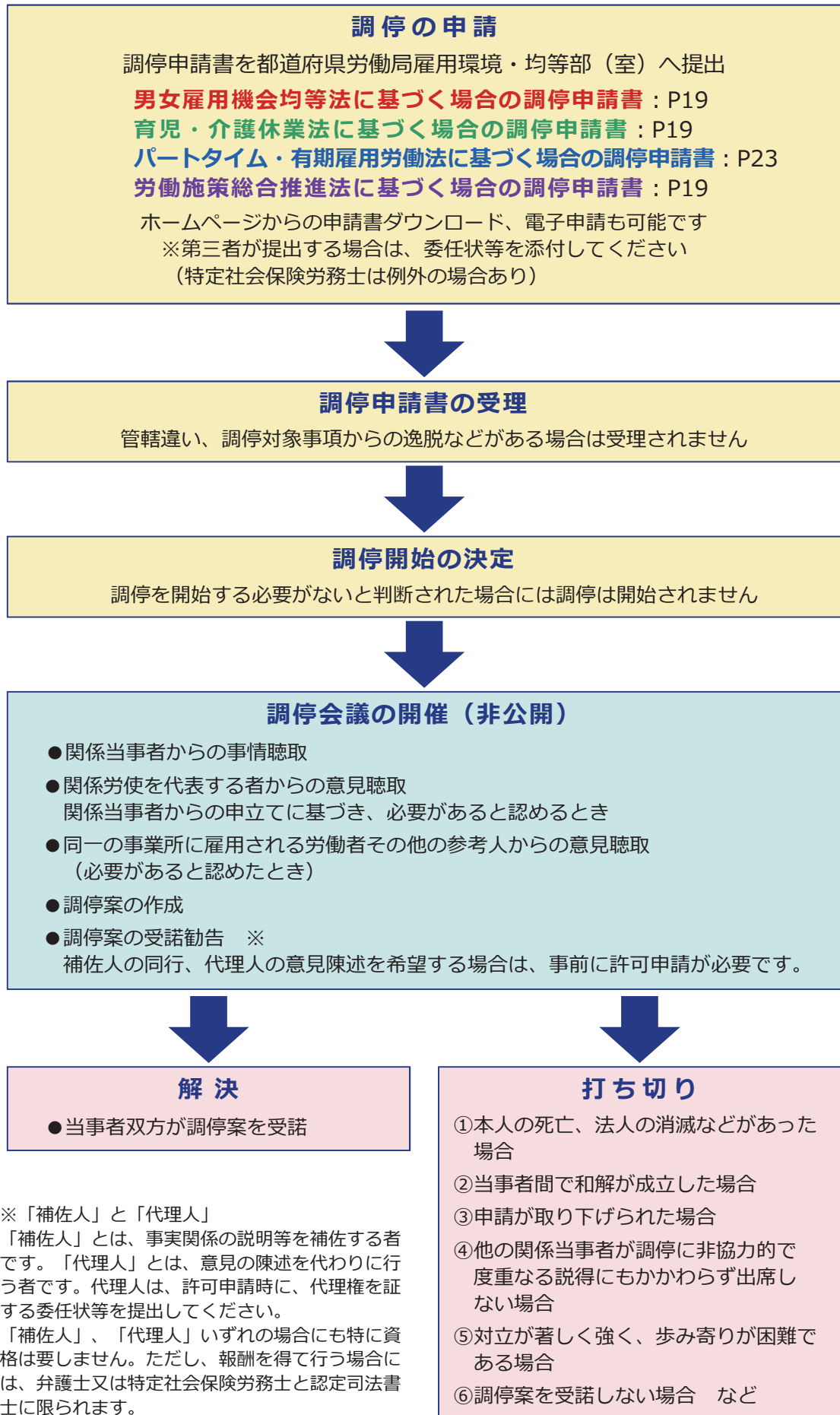
調停案について当事者双方に成立した合意は民法上の和解契約となり、当事者の一方が義務を履行しない場合は他方当事者は債務不履行として訴えることができます。

時効の完成猶予

時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合、一定期間内に訴えを提起したときは、調停申請書が提出された日に遡って訴えの提起があったものとみなされます。

調停会議による調停手続きの流れ

労働者が調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止



調停会議による調停事例

男女雇用機会均等法に基づく場合

事例	妊娠したことを理由に退職を強要されたとする事例
概要	申請人が会社に妊娠を報告したところ、執拗な退職の強要を受けたとして、会社に対し、金銭的解決を求める調停申請を行った。
労働者の主張	<ul style="list-style-type: none"> 退職の強要は、妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。 強要により就業継続が困難となり、退職せざるを得なくなったため、本来働き続ければ得られたはずの期間の賃金補償を求める。
事業主の主張	<ul style="list-style-type: none"> 退職勧奨の理由は、妊娠の報告を受ける以前からの申請人の資質や協調性について改善の見込みがないと判断したためである。 妊娠を理由とする退職の強要ではない。
結果	調停委員は、申請人が妊娠の報告をした時期と、会社が退職勧奨を行った時期が近接していることなどの事情を総合的に勘案した。その結果、妊娠を理由とした退職強要があったと推測されることから、紛争の解決のため、申請人に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例	会社の説明が不足していたために育児休業を取得できなかった事例
概要	本来であれば育児休業を取得できたが、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める調停申請を行った
労働者の主張	<ul style="list-style-type: none"> 会社に対し、出産予定日を伝え、育児休業が取得できるか確認したところ、勤続年数が短く取得できないと言われたが、本来は産休中に適切な申出を行えば取得可能であった。 会社の対応が間違っていたことを謝罪するとともに、本来育児休業ができた期間の子の保育園にかかった費用、家族にかけた負担などを換算し、金銭的な補償を求める。
事業主の主張	育児休業の取得について、説明不足であったことは認め謝罪は行いたい、金銭的な補償は受け入れがたい。
結果	調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請人に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

事例

賞与の支給に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

概要

申請人は、正社員に対して支給される賞与が契約社員に支給されないことは、有期雇用労働者であることを理由とする不合理な待遇差であるとして、賞与の支給を求める調停申請を行った。

有期雇用労働者の主張

- ・上司に対し賞与が支払われない理由の説明を求めても、「契約社員だから」との回答しか得られず、納得できない。
- ・賞与の支給を求める。

事業主の主張

賞与は業績に対する功労報償のために支給しており、正社員と契約社員とでは業績への貢献度が異なるため、契約社員に賞与を支給しないことは不合理な待遇ではない。

結果

調停委員は、賞与の性質・目的と支給基準を踏まえると、契約社員も業績に対し一定の貢献をしているものと考えられることから、賞与を支給しないことは不合理な待遇と認められ得ると判断。賞与の支給に関する調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

労働施策総合推進法に基づく場合

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ならなくなり、会社の相談窓口に相談したところ、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、業務上の指導として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対策を講ずべきとする調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	労働 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-1 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	労働商事株式会社 代表取締役 労働 太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-2 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地		労働商事株式会社〇〇支店 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇	
調停を求める事項及びその理由		<p>妊娠の報告直後から、執拗な退職の強要を受け、退職せざるを得なくなった。</p> <p>会社は勤務状況の不良が理由と言うが納得できるものではなく、妊娠を理由とする解雇であると考えているため、本来働き続けていれば得られたはずの期間の賃金補償を求める。</p> <p>※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。</p>	
紛争の経過		<p>〇月×日に妊娠したことを上司に伝えたところ、その直後の〇月△日頃から、周りに迷惑をかけているため、自分から辞めるようにと何度も言われ、執拗な退職の強要を受ける様になった。</p> <p>働き続けたい旨を何度も会社に伝えたが、聞き入れてもらえず、〇月□日に解雇理由を「勤務状況の不良のため」とする通知書を渡された。</p> <p>※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。</p>	
その他参考となる事項		<p>訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合があるが、本問題が労使交渉で取り上げられたことはない。</p>	

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 労働 花子

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P19の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

<https://www.e-gov.go.jp/>

二次元バーコード▶



調停申請書記載例 2 | 育児・介護休業法に基づく場合

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	りょうりつ はなこ 両立 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-1 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	かぶしきがいしゃ 氏名又は名称	株式会社労働 代表取締役 労働 太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業所の名称及び所在地	株式会社労働 第二工場 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇3-3-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	調停を求める事項及びその理由		育児休業から復帰直前に会社から解雇を予告された。会社は経営困難が理由と言うが、納得できるものではなく、育児休業を取得したことを理由とする解雇であると考え、解雇の撤回を求める。 (詳細別紙 (※)) ※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。
	紛争の経過		〇月×日に育児休業復帰後の職務について相談したところ、復帰しても仕事がないので、退職してほしいと言われた。 □月△日に退職するつもりはないことを人事課長に伝えたが、その後も復帰後の職務等について問い合わせても、復帰は難しいので育児に専念することを考えてほしいと言われた。復帰の1ヵ月前の△月〇日になって経営困難であることを理由に育児休業終了日をもって解雇すると言われた。(詳細別紙 (※)) ※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。
	その他参考となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合があるが、本問題が労使交渉で取り上げられたことはない。

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 両立 花子

申請用紙は、P 19の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

<https://www.e-gov.go.jp/>

二次元バーコード▶



調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	短時間・ 有期雇用 労働者	ふりがな 氏名	どういつ たろう 同一 太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	事 業 主	氏名又は名称	ろうどうしょうじかぶしきがいは 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
		※上記短時間 ・有期雇用労働 者に係る事 業所の名称 及び所在地	労働商事株式会社 東京工場 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇2-2 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	調停を求める 事項及びその理由		仕事の内容が同じ同僚の正社員□□□□には賞与が支給されているにもかかわらず、契約社員であることを理由に自分には賞与が支給されていない。これは、不合理な待遇差でありパートタイム・有期雇用労働法第8条により認められないものなので、賞与を支給してほしい。 ※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。
紛争の経過		平成〇年〇月〇日に入社をして以来、△△の業務に従事してきた。同じ業務に就いている正社員には賞与が支給されているが、賞与は一度も支給されなかった。〇月〇日に人事課長に賞与が支給されないことは不合理な待遇差である旨、苦情を申し立てたが、正社員とは会社への貢献度が異なるからだ、と言われた。 ※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。	
その他参考 となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合はあるが、パートタイム労働者・有期雇用労働者は加入できない。	

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 同一 太郎

〇〇労働局長 殿

申請用紙は、P 23の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

<https://www.e-gov.go.jp/>

二次元バーコード▶



調停申請書記載例 4 | 労働施策総合推進法に基づく場合

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	労働 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-1 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	こうろうかぶしきがいしゃ だいひょうとりしまりやく こうろう きんたろう 厚労株式会社 代表取締役 厚労 均太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-2 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業所の名称及び所在地	厚労株式会社 〇〇支店 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	調停を求める 事項及びその理由		<p>昨年の人事異動で新橋支店に主任として配置されたが、上司の課長から、「支店の業務がわかっていない」と言われ、他の主任がしている業務はさせてもらえず、半年以上も1, 2年目の社員がするようなルーティンワークばかり指示されている。このパワハラについて会社に相談しても全く対応されないので、新橋支店からの異動を求めたい。</p>
紛争の経過		<p>支店長に相談しても、課長の判断なので様子を見ようと言うだけで取り合ってもらえない。本社人事部にも相談したが、支店内で解決するよう言われ、何も対応されなかった。</p>	
その他参考 となる事項		<p>訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合があるが、この問題が労使交渉で取り上げられたことはない。</p>	

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 労働 花子

〇〇労働局長 殿

申請用紙は、P 19の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

<https://www.e-gov.go.jp/>

二次元バーコード▶



調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 _____ 電話 (_____)
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 _____ 電話 (_____)
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	〒 _____ 電話 (_____)
	調停を求める事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

- (1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用環境・均等部（室）経由）あて提出してください。
申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。
なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。
また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。
- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。
 - ① 労働者の氏名、住所等
当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。
なお、複数の労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。
 - ② 事業主の氏名、住所等
当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。
また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業場の名称及び所在地についても記載すること。
 - ③ 調停を求める事項及びその理由
調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）の法違反であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
なお、1人の労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。
 - ④ 紛争の経過
紛争に関する措置の内容によって、下記の年月日、並びに他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
 - ・禁止規定に係る紛争については、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
 - ・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（3）イから二までに係る紛争又は妊娠、出産に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（3）イから二に係る紛争については、セクシュアルハラスメント又は妊娠、出産に関するハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
 - ・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（4）イ及びロに関する紛争又は妊娠、出産等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（5）イ及びロに関する紛争については、ブライバシーが保護されなかった日又は不利益取扱いが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
 - ・母性健康管理の措置義務に係る紛争については、女性労働者からの申出に対し事業主が必要な措置を講じなかった日
 - ⑤ その他参考となる事項
当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続き又は調停以外の裁判外紛争処理手続きが進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か又企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。
 - ⑥ 申請人
双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。
- (3) 事業主は、労働者が調停申請したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

※ 調停を求める事項が男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法の複数の法律に関係する場合であっても、1葉の申請書を提出すれば足りる。

(1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用環境・均等部（室）経由）あて提出してください。

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。

なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数の労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。

② 事業主の氏名、住所等

当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあつてはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業所の名称及び所在地についても記載すること。

③ 調停を求める事項及びその理由

調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）の法違反であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

なお、1人の労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。

④ 紛争の経過

紛争に関する措置の内容によって、下記の年月日、並びに他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

・当該紛争に係る事業主の措置が行われた年月日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した年月日）

・禁止規定に係る紛争については、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

・育児休業、介護休業等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、育介指針第3の14（2）ハ（イ）から（ニ）に関する紛争については、育児休業、介護休業等に関するハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

・育児休業、介護休業等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、育介指針第3の14（2）ホ（イ）及び（ロ）に関する紛争については、プライバシーが保護されなかった日又は不利益取扱いが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

⑤ その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続き又は調停以外の裁判外紛争処理手続きが進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集团的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。

⑥ 申請人

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の氏名（法人にあつてはその名称）を記載すること。

(3) 事業主は、労働者が調停申請したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

※ 調停を求める事項が育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法の複数の法律に関係する場合であっても、1葉の申請書を提出すれば足りる。

- (1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用環境・均等部（室）経由）あて提出してください。
- 申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。
- なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。
- また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。
- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。
- ① 労働者の氏名、住所等
当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。
なお、複数の労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。
 - ② 事業主の氏名、住所等
当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあつてはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。
また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業場の名称及び所在地についても記載すること。
 - ③ 調停を求める事項及びその理由
調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）の法違反であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
なお、1人の労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。
 - ④ 紛争の経過
紛争に関する措置の内容によって、下記の年月日、並びに他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
 - ・禁止規定に係る紛争については、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
 - ・パワーハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（3）イからニまでに係る紛争については、パワーハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
 - ・パワーハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（4）イ及びロに関する紛争については、プライバシーが保護されなかった日又は不利益取扱いが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
 - ⑤ その他参考となる事項
当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続き又は調停以外の裁判外紛争処理手続きが進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集团的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。
 - ⑥ 申請人
双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の氏名（法人にあつてはその名称）を記載すること。
- (3) 事業主は、労働者が調停申請したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。
- ※ 調停を求める事項が労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法の複数の法律に関係する場合であっても、1葉の申請書を提出すれば足りる。

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	短時間 ・有期雇 用労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 _____ 電話 () _____
	事 業 主	氏名又は名称	住所
※上記短時間 ・有期雇用労働 者に係る事 業所の名称 及び所在地			〒 _____ 電 話 () _____
調停を求める 事項及びその理由			
紛争の経過			
その他参考 となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

調停申請書記載要領 | パートタイム・有期雇用労働法

(1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、紛争の当事者であるパートタイム労働者・有期雇用労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用環境・均等部（室）経由）あて提出してください。

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。

なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① パートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係るパートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数のパートタイム労働者・有期雇用労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。

② 事業主の氏名、住所等

当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。

また、当該調停の申請に係るパートタイム労働者・有期雇用労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業所の名称及び所在地についても記載すること。

③ 調停を求める事項及びその理由

調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）が法的に問題であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

なお、1人のパートタイム労働者・有期雇用労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人のパートタイム労働者・有期雇用労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。

④ 紛争の経過

紛争に関する措置の内容によって、紛争にかかる経緯（時系列）、被申請人に対して苦情を述べた時期及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等について詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

⑤ その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、訴訟手続又は調停以外の裁判外紛争処理手続が進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。

⑥ 申請人

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。

(3) 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が調停申請をしたことを理由として、当該パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

※ 調停を求める事項がパートタイム・有期雇用労働法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法の複数の法律に関係する場合であっても、1葉の申請書を提出すれば足りります。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）窓口一覧

紛争解決援助制度と調停のお問い合わせ・申請は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで。

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

紛争解決援助制度と調停に関する厚生労働省ホームページもご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html

	電話番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎9階
青森	017-734-4211	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩手	019-604-3010	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8844	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-2777	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階
茨城	029-277-8295	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6269	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階
東京	03-3512-1611	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
石川	076-265-4429	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階
岐阜	058-245-1550	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-857-0312	460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階
三重	059-226-2318	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	520-0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階
京都	075-241-3212	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町4 5 1 1階
大阪	06-6941-8940	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛媛	089-935-5222	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	781-9548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀	0952-32-7218	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長崎	095-801-0050	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4403	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

職場における

- ・ パワーハラスメント対策
 - ・ セクシュアルハラスメント対策
 - ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
- は事業主の義務です！**

I	職場におけるパワーハラスメント	2
II	職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV	職場におけるパワーハラスメントや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防止のための関係者の責務	18
V	職場におけるパワーハラスメントや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防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等	19
VI	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	32
VII	事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや 顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組	33
VIII	対応例	34
IX	関連条文、指針	41



はじめに -なぜハラスメント対策が重要なのか-

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

職場のパワーハラスメントについては、令和2年に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は31.4%でした。また、令和4年度の都道府県労働局における「パワーハラスメント」の相談件数が5万件を超える等、対策は喫緊の課題となっています。

令和元年の第198回通常国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、これにより「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

併せて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化される等、防止対策の強化が図られ、令和2年6月1日から施行されています。また、パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務について、中小事業主においても令和4年4月1日から義務化されました。

事業主の方は、これまで職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止措置を講じてきた経験を活かしつつ、パワーハラスメント防止対策についても必要な措置を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメントと対策の際に参考となる情報を掲載しています。



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



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

1 職場におけるパワーハラスメント

1. 職場におけるパワーハラスメントとは

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

<労働施策総合推進法（抄）>

（雇用管理上の措置等）

第30条の2 事業主は、**職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な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らない。**

2 事業主は、**労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。**

職場におけるパワーハラスメントは、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から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

● 「職場」の例

- ・出張先
- ・業務で使用する車中
- ・取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む） 等

「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

2. 職場におけるパワーハラスメントの内容

職場におけるパワーハラスメントは、以下の①から③までの3つの要素を全て満たすものをいい、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については該当しません。

①「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

● 例

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

● 例

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況（※）、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要です。なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動等業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワーハラスメントに当たり得ます。

※ 「属性」・・・（例）経験年数や年齢、障害がある、外国人である 等
「心身の状況」・・・（例）精神的又は身体的な状況や疾患の有無 等

③「就業環境が害される」とは

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当です。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。

ポイント

- 個別の事案について職場におけるパワーハラスメントの該当性を判断するに当たっては、②で総合的に考慮する事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要です。
- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、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等その認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。
- これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じましょう。

パワーハラスメントに該当すると考えられる例／しないと考えられる例

- 職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、**代表的な言動の類型**としては以下の6つの類型があり、**類型ごとに典型的にパワーハラスメントに該当し、又はしないと考えられる例**としては以下のようなものがあります。

※ **これらの例は限定列举ではありません。また個別の事案の状況等によって判断が異なることもありえます**ので、事業主の方は十分留意して、**職場におけるパワーハラスメントに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応する等適切な対応**をお願いします。

なお、以下の例については、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

代表的な言動の類型	(イ) 該当すると考えられる例 ※	(ロ) 該当しないと考えられる例 ※
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う(★1)(相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。(★2)) ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻等社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一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	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不必要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 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 ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(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)	① 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 ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 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(★3)	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

- ★1 外国人であること、特定の国・地域の出身や特定の国・地域にルーツがあること等についての侮蔑的な言動も含まれます。
- ★2 相手の性的指向・性自認の如何は問いません。また、一見、特定の相手に対する言動ではないように見えても、実際には特定の相手に対して行われていると客観的に認められる言動は含まれます。なお、性的指向・性自認以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動も、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素を満たす場合には、これに該当します。
- ★3 プライバシー保護の観点から、(6)(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要です。

Q&A

Q1

パワーハラスメントに該当すると考えられる例（又は該当しないと考えられる例）とは少し異なるケース（例えば、該当すると考えられる例で「繰り返し」とされているものについて1回のみの場合等）についてはパワーハラスメントに該当しない（又は該当する）のでしょうか。また、該当しないと考えられる例にある「一定程度」とはどの程度でしょうか。

明らかに該当しないと考えられる例に当たると思われるケースについては相談に応じなくても良いでしょうか。

A

パワーハラスメントに該当すると考えられる例又は該当しないと考えられる例として示しているものは、あくまで典型的な例であり、限定列挙ではなく、また、個別の事案の状況等によって判断が異なることもありえます。

このため、これらの例と少し異なるからといって、必ずしもパワーハラスメントに該当しない、又は該当するということにはなりません。

職場におけるパワーハラスメントは、定義の3つの要素（P3参照）を満たすものであり、個別の事案についてこの該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等）を総合的に考慮して、個別に判断することが必要です。

例えば、「一定程度」がどの程度かということについても、こうした様々な要素を総合的に考慮して、業務上必要かつ相当な範囲内であるかどうかを個別に判断することとなります。

このため、一見、該当しないと考えられる例に当たると思われるケースであっても、広く相談に応じ、事実関係を迅速かつ適切に確認する等、適切な対応を行うことが求められます。

Q2

一定の服装の着用を労働者に対して強制することもパワーハラスメントになるのでしょうか。

A

職場での服装については、個々の企業の提供するサービス、業種・業態や社会的慣習等を踏まえて職場において一定の指示等が行われる場合があり、業務上の必要性や相当性が認められるものも当然あります（※）。

他方で、例えば、足に怪我をした人に対してヒールのある靴の着用を強制するような言動等は、職場におけるパワーハラスメントに該当し得ますが、具体的には、個別の事案における様々な要素を総合的に考慮して、職場におけるパワーハラスメントの定義の3つの要素（P3参照）を満たすかどうかで判断することとなります。

※ なお、職場での服装に関し、同一の職務に従事する男女の労働者について、例えば、メガネ等社会通念上男女双方が同様に着用するものについて、合理的な理由なく、一方の性についてのみ禁止したり、単に苦痛を強いるような合理性を欠くルールを一方の性の労働者にのみ強いたりすることは、一般的に、男女雇用機会均等法の趣旨に反し、望ましくありません。

コラム

「性的指向」「性自認」とは？

- 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向 (Sexual Orientation)」、自己の性別についての認識のことを「性自認 (Gender Identity)」といいます。性的指向や性自認は全ての人に関係する概念であり、その在り方は人によって様々です。男性に惹かれる人・女性に惹かれる人・どちらにも惹かれる人・どちらにも惹かれない人と、恋愛対象は人それぞれですし、「自分は男性 (又は女性)」と思う人もいれば、「どちらでもない」や「どちらでもある」と思う人もいます。

性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。

- 性的指向・性自認に関する言動や性的指向・性自認に関する望まぬ暴露であるいわゆる「アウトティング」は、職場におけるパワーハラスメントの定義の3つの要素 (P3参照) を満たす場合には、これに該当します。

加えて、特定の相手に向けられたものではない言動であっても、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動は、周囲の誰かを傷つけてしまうかもしれません。自らの性的指向・性自認について他者に伝えるいわゆる「カミングアウト」を行っていない人がいること等にも留意し、性的指向・性自認にかかわらず誰もが働きやすい職場環境づくりに向け、こうした言動にも気をつけましょう。

- また、職場におけるセクシュアルハラスメントには、相手の性的指向又は性自認にかかわらず、該当することがあります。

「ホモ」「オカマ」「レズ」等を含む言動は、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

- こうしたことに十分留意をして、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めていきましょう。

コラム

制度を利用していない労働者に対するパワーハラスメントに注意

- 「制度を利用していない労働者に対するパワーハラスメント」には、以下のような行為が該当する可能性があります。

- ・ 上司・同僚・部下が「配偶者が妊娠しており体調が悪いため、上の子どもの世話が必要であることを理由に残業しないのは、迷惑だ」と皆の前で怒鳴りちらす行為
- ・ 上司・同僚・部下が「小さい子どもがいることを理由にすぐに帰るからまともな仕事はさせられない」と仕事から外す行為

- また、育児休業等の制度を利用しない労働者に対しては、次のような行為も、「制度を利用していない労働者に対するパワーハラスメント」に該当する可能性があります。

- ・ 上司・同僚が、部署の育児休業等の取得目標を達成したいために、「部署に協力もせずこの役立たずが」と罵倒し、制度の利用を強要する行為

- なお、職場におけるパワーハラスメントに該当するかどうかは、定義の3つの要素 (P3参照) を満たしているかどうかで判断します。

1. 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法第11条では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。



令和元年の法改正により、セクシュアルハラスメント防止対策について、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応が加わりました。【→P9 参照】

＜男女雇用機会均等法（抄）＞

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な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らない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」（※1）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です。

※1 「職場」「労働者」については、P2参照

「性的な言動」とは

性的な内容の発言および性的な行動を指します。

● 性的な言動の例

① 性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等

② 性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為等

● 性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。

男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

2. 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

「職場におけるセクシュアルハラスメント」には「対価型」と「環境型」があります。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等の不利益を受けることです。

● 典型的な例

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

● 典型的な例

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。



自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応〔男女雇用機会均等法第11条第3項〕

セクシュアルハラスメントの行為者となるのは、被害者と同じ事業所に勤めている人とは限りません。他社の労働者から自社の労働者がセクシュアルハラスメントを受けた場合にも、事業主は雇用管理上の措置として、適切に相談に対応する必要があります。また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行う場合もあり得ます。

このため、他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクシュアルハラスメントの事実確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされました。

さらに、この規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないことは当然です。

1. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは

男女雇用機会均等法第11条の3及び育児・介護休業法第25条では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。



令和元年の法改正により、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止が加わりました。

<男女雇用機会均等法（抄）>

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第11条の3 事業主は、**職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な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らない。**

2 **第11条第2項の規定（P7参照）は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。**

<育児・介護休業法（抄）>

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第25条 事業主は、**職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な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らない。**

2 事業主は、**労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。**

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。

妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、**客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。**

※「制度等」とは産前休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置、育児休業、介護休業等の制度又は措置
⇒ 詳しくは11ページ

「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か**労働者の意向を確認する**といった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がありますので注意してください。 ⇒ 詳しくは15ページ

2. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容

「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」には「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは

1 対象となる制度又は措置

次に掲げる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ①育児休業（産後パパ育休を含む）
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

※⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることが必要です

2 防止措置が必要となるハラスメント

(1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をした旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆することです。

ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする、利用した）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする、利用した）男女労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。
- 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、1回の言動でも該当します。

●典型的な例

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

(2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

以下のような言動が該当します。

- ①労働者が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその労働者に対し、請求をしないように言うこと。
- ②労働者が制度の利用の請求をしたところ、上司がその労働者に対し、請求を取り下げるよう言うこと。
- ③労働者が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
- ④労働者が制度利用の請求をしたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げるよう言うこと。

ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする）男女労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指します。
- 上司がこのような言動を行った場合は、**1回でも該当**しますが、同僚がこのような言動を行った場合については、**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、このような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。
- 労働者が制度の利用を請求したところ、**上司が個人的に請求を取り下げるよう言う場合については、ハラスメントに該当し**、事業主は措置を講じる必要があります。
一方、単に上司が個人的に請求等を取り下げるよう言うのではなく、**事業主として請求等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合**については、そもそも制度等の利用ができる旨規定している各法（例えば産前休業の取得であれば労働基準法第65条第1項）に**違反**することになります。
- 事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促すこと自体は制度等の利用が阻害されるものに該当しません。ただし、このような場合でも職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられるべきものであり、早期の職場復帰を強要し、制度等の利用を阻害するような場合はハラスメントに該当します。

●典型的な例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われ苦痛に感じた。
- ・ 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

(3) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

労働者が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするをいいます。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させるをいいます。

ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用した女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用した男女労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものを指します。
- このハラスメントは、上司、同僚のいずれの場合であっても**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。
- 言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

● 典型的な例

- ・ 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- ・ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

「状態への嫌がらせ型」とは

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

1 対象となる事由

- ①妊娠したこと。
- ②出産したこと。
- ③産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと。
- ④妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。
 - ※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。
- ⑤坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。

2 防止措置が必要となるハラスメント

(1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆することです。

ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠等した女性労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。
- 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合を言い、1回の言動でも該当します。

●典型的な例

- ・ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

(2) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするもの。

ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠等した女性労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な女性労働者であれば、能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものを指します。
- このハラスメントは、上司と同僚のいずれの場合であっても**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、このような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。
- 言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

●典型的な例

- ・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。
- ・ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

○ 「制度等の利用」に関する言動の例

- (1) 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
 - (2) 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
 - (3) 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。
- ※ (2) や (3) のように、制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、**強要しない場合**に限られます。

○ 「状態」に関する言動の例

- (1) 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- (2) 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」と配慮する。
- (3) 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないかと」と配慮する。

※ (1) から (3) のような配慮については、妊婦本人にはこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。

＜参考＞ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い

(1) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとは

男女雇用機会均等法第9条第3項では、女性労働者の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針（※）において示しています。

＜男女雇用機会均等法第9条第3項（抄）＞

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

厚生労働省令で定める事由

- 1 妊娠したこと。
 - 2 出産したこと。
 - 3 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと。
 - 4 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。
 - 5 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと。
 - 6 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと。
 - 7 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと。
 - 8 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
 - 9 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。
- ※ 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 降格させること。
- 6 就業環境を害すること。
- 7 不利益な自宅待機を命ずること。
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 11 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

※ 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」

(2) 育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いとは

育児・介護休業法第10条等では、育児休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針（※）において示しています。

<育児・介護休業法第10条>

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※育児休業・産後パパ育休の他、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし又は制度を利用したこと、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たこと、産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止

（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2）

不利益取扱い禁止の対象となる制度等

- 1 **育児休業**（育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業）
- 2 **産後パパ育休**（育児のために子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回まで、育児休業とは別に取得できる休業）
- 3 **介護休業**（介護のために対象家族1人につき最大で3回まで分割して通算93日間取得できる休業）
- 4 **子の看護休暇**（子の看護のために年間5日間（子が2人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- 5 **介護休暇**（介護のために年間5日間（対象家族が2人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- 6 **所定外労働の制限**（育児又は介護のための残業免除）
- 7 **時間外労働の制限**（育児又は介護のため時間外労働を制限（1か月24時間、1年150時間以内））
- 8 **深夜業の制限**（育児又は介護のため深夜業を制限）
- 9 **所定労働時間の短縮措置**（育児又は介護のため所定労働時間を短縮する制度）
- 10 **始業時刻変更等の措置**（育児又は介護のために始業時刻を変更する等の制度）
- 11 **本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出**
- 12 **産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと**（労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で産後パパ育休期間中に就業することが可能）

※下線の措置については、事前に就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 自宅待機を命ずること。
- 6 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- 7 降格させること。
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 11 就業環境を害すること。
- 12 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

※ 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」

職場におけるパワーハラスメントや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防止のための 関係者の責務



令和元年の法改正により、職場におけるパワーハラスメントや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を防止するために、職場におけるハラスメントの防止のために、法及び指針において、事業主や労働者に対して、主に以下の事項について努めることとする**責務規定**が定められました。

【事業主の責務】

- 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（※）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

【労働者の責務】

- 1) ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと
- 2) 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

また、国の責務としても、ハラスメント問題への関心と理解を深めるための広報・啓発等に努めることとされています。

職場におけるハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、行ってはならない行為です。また、これに起因する問題としては、労働者の意欲の低下等による職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職等につながり得ること、これらに伴う経営的な損失等様々なものがあります。

事業主及び労働者は、ハラスメントの防止のための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つくっていきましょう。【→P32参照】

職場におけるパワーハラスメントや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防止のために 事業主が雇用管理上講ずべき措置等

職場におけるパワーハラスメントや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を防止するために、**事業主が雇用管理上講ずべき措置**として、主に以下の措置が厚生労働大臣の指針に定められています。

事業主は、これらの措置について必ず講じなければなりません。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならぬことにご注意ください。

事業主が雇用管理上講ずべき措置

→ 詳細はP20～30

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

※ このほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。

さらに、**実施が「望ましい」とされている取組**（P31～33）についても、責務の趣旨も踏まえて**積極的に対応しましょう**。

事業主は、日頃から労働者の意識啓発等、ハラスメント防止対策の周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検する等職場環境に対するチェックを行い、特に未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。

厚生労働大臣の指針

- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）→P43
- 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）→P50
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）→P54
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）→P62

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント

事業主が、その雇用する労働者又は事業主(法人である場合はその役員)自身が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。

※ 事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

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

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

→詳細 P22

- ① ・パワーハラスメントの内容
・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針
を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

→詳細 P24

- 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、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
パワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

→詳細 P26

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、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 事実関係の確認ができた場合には、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。

併せて講ずべき措置

→ 詳細 P28

- 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、労働者に周知すること。
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

★ このほかの望ましい取組についても、P31～33を参照の上、積極的な取組をお願いします。

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント

事業主が、職場におけるセクシュアルハラスメント又は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。

※ 事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき措置

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

→詳細 P22

- ①
・セクシュアルハラスメントの内容
・セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針
・制度等の利用ができること
を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②
セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

→詳細 P24

- 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、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、これらのハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

→詳細 P26

- ⑤
事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥
事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦
事実確認ができた場合には、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。

併せて講ずべき措置

→詳細 P28

- 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、周知すること。
- ⑩
事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関する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措置

→詳細 P30

⑪

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

★ このほかの望ましい取組についても、P31～32を参照の上、積極的な取組をお願いします。

指針に定められている項目について具体的な取組例を紹介します。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

→P34～（Ⅷ 対応例）参照

1

ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、事業主の方針を規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景等を労働者に周知・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を記載し、配付等すること。
- 職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
- （妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合）事業主の方針と併せて制度等が利用できる旨を周知・啓発すること。

ポイント

- 「事業主の方針」とは、パワーハラスメントや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を行ってはならない旨の方針です。
- 「その他の職場における服務規律等を定めた文書」としては、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則ではないものの社内ルールを定めたものが考えられます。
- 「研修、講習等」を実施する場合には、定期的に実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられます。
- パンフレット等により周知する場合は、全労働者に確実に周知されるよう、配付方法等を工夫しましょう。

<パワーハラスメント>

- パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられます。このため、これらを幅広く解消していくことが、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上では重要です。

<セクシュアルハラスメント>

- セクシュアルハラスメントの内容には、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。
- また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。
- 性別役割分担意識に基づく言動は、「ハラスメントの発生の原因や背景」となり得ますので、このような言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要です。
- 性別役割分担意識に基づく言動の例としては、以下が考えられます。
 - ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」等と発言する。
 - ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。性別役割分担意識に基づく言動そのものがセクシュアルハラスメントに該当するわけではありませんが、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得るため、こうした言動も含めてなくしていく必要があります。

<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、当該女性労働者に直接言わない場合も含まれます。また単なる自らの意思の表明を除きます）が頻繁に行われる等、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするような工夫をすることが大切です。
- 妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、本人に直接行われない場合も含まれます。例えば、夫婦が同じ会社に勤務している場合に、育児休業を取得する本人ではなく、その配偶者に対して否定的な言動を行うことは、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得る行為です。

2

行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、ハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ハラスメントに係る言動を行った者は現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、それを労働者に周知・啓発すること。

ポイント

- 「対処の内容」を文書に規定することは、ハラスメントに該当する言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識してもらうことによって、ハラスメントの防止を図ることを目的としています。具体的なハラスメントに該当する言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのようなハラスメントの言動がどのような処分に相当するのかについて判断要素を明らかにする方法も考えられます。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

3 相談窓口の設置と周知

相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

取組例

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- 相談に対応するための制度を設けること。
- 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ポイント

- 「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。
- このためには、労働者に対して窓口を周知し、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。
- 相談は面談だけでなく、電話、メール等複数の方法で受けられるよう工夫しましょう。
- 相談の結果、必要に応じて人事担当者および相談者の上司と連絡を取る等、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制を考えておきましょう。

4 相談に対する適切な対応

相談窓口担当者が、相談（※）の内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮して相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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等その認識にも配慮しながら、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

※ 言動を直接受けた労働者だけでなく、それを把握した周囲の労働者からの相談も含まれます。

取組例

- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点等を記載したマニュアルに基づき対応すること。
- 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

ポイント

- 相談に当たっては、相談者の話に真摯に耳を傾け、相談者の意向等を的確に把握することが必要です。特に、ハラスメントを受けた心理的影響から理路整然と話すことができない場合がありますので、忍耐強く聞くように努めましょう。
また、相談を受ける場所や時間帯等も、相談者が安心して相談できる状況となるよう工夫しましょう。
- 「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、具体的には、相談者や行為者等に対して、一律に何らかの対応をするのではなく、労働者が受けているハラスメントの性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚等を通じ、行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すもの等事案に即した対応を行うことを意味します。また、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応しなければなりません。相談担当者が相談を受けて終わりなのではなく、事業主としてどのように判断したのか、今後組織としてどのように対応していくのか等を相談者本人にフィードバックすることも大切です。
- 「広く相談に対応」とは、職場におけるハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合も幅広く含めることを意味します。
- 相談に対する「適切な対応」には、いわゆる「二次被害（相談者が相談窓口の担当者の言動等によってさらに被害を受けること）」を防止するために必要な事項も含まれます。
- 相談担当者に対する研修をするようにしましょう（対応の仕方、カウンセリング手法等）。相談担当者が対応を誤ったために、問題がこじれてしまうことがあります。
- 相談・苦情を受けた後、問題を放置しておく、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまったり、適切に対応してくれない（事業主の義務を果たしていない）と誤解を受けることとなりますので、初期の段階での迅速な対応が必要です。
- また、対応に時間を要する場合は、その状況や対応に必要な期間等を相談者に伝えるようにしましょう。

<パワーハラスメント>

- 放置すれば就業環境が害するおそれがある相談や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合の相談も、幅広く対象とすることが必要です。
- 一見、特定の労働者に対する言動に見えても、周囲の労働者に対しても威圧するために見せしめとして行われていると客観的に認められるような場合には、周囲の労働者に対するパワーハラスメントと評価できる場合もあることにも留意しましょう。

<セクシュアルハラスメント>

- 放置すれば就業環境を害するおそれがある相談や、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となるおそれがある性別役割分担意識に基づく言動に関する相談も幅広く対象とすることが必要です。

<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

- 放置すれば就業環境を害するおそれがある相談や、ハラスメントの原因や背景となるおそれがある妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動に関する相談も、幅広く対象とすることが必要です。なお、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産した女性労働者及び制度等を利用する男女労働者ですが、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動の相手は、本人に限られないため、そのような相談も受け付ける必要があります。

5 事実関係の迅速かつ正確な確認

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認に協力を求めることも含まれます(※)。)

※協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。

取組例

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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等その認識にも適切に配慮すること。
また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合等において、労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねることも考えられること。

ポイント

- 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討するのでは対応を遅らせることとなります。迅速かつ適切に対応するために、相談窓口と個別事案に対応する担当部署との連携や対応の手順等をあらかじめ明確に定めておきましょう。
- 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始しましょう。
- 事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望等を十分に聴きましょう。
- 相談者が行為者に対して迎合的な言動を行っていたとしても、その事実が必ずしもハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないことに留意しましょう。
- セクシュアルハラスメントについては、性的な言動があったことが事実関係の確認で重要となってくるのに対し、パワーハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、業務上の必要性や、その言動の前後関係も含めて判断する必要がある点に、留意する必要があります。
- 事実確認が完了していなくても、当事者の状況や事案の性質に応じて、被害の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応しましょう。
- ハラスメントがあったのか、又はハラスメントに該当するか否かの認定に時間を割くのではなく、問題となっている言動が直ちに中止され、良好な就業環境を回復することが優先される必要があることは言うまでもありません。

6

被害者に対する適正な配慮の措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

取組例

- 事案の内容や状況に応じ、以下の対応を行うこと。
(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合)
事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合)
被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- 労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ポイント

- 被害者に対する適正な配慮の措置には、取組例のほか、職場におけるハラスメントにより休業を余儀なくされた場合等であってその労働者が希望するときには、本人の状態に応じ、原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことも含まれます。

7

行為者に対する適正な措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- 労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ポイント

- ハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは話が広がるのを避けるため内密に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。
- 適正な解決のためには、相談の段階から、事業主が真摯に取り組むこと、行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが重要です。
- 行為者に対して懲戒規定に沿った処分を行うだけでなく、行為者の言動がなぜハラスメントに該当し、どのような問題があるのかを真に理解させることが大切です。

8

再発防止措置の実施

改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。（セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置に協力を求めることも含まれます（※）。）

なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

※ 協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。

取組例

- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針及び職場におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針、妊娠・出産や育児や介護に関する制度が利用できる旨（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害者への対応を行う場合）を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配付等すること。
- 労働者に対して職場におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

ポイント

- 職場におけるハラスメントに関する相談が寄せられた場合は、たとえハラスメントが生じた事実が確認できなくても、これまでの防止対策に問題がなかったかどうか再点検し、改めて周知を図りましょう。

併せて講ずべき措置

9

当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

なお、このプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれること。

取組例

- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応すること。
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配付等すること。

ポイント

- 職場におけるハラスメントの事案についての個人情報は、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知し、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。

相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発



労働者が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったこと又は都道府県労働局からの調停会議への出頭の求めに応じたこと（以下「ハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、労働者が職場におけるハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報啓発のための資料等に、労働者がハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配付すること。

ポイント

- 労働者が実質的にハラスメントの相談等をしやすくするために、ハラスメントの相談等を理由とする不利益な取扱いがされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。
- 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置の周知に併せて、これらについても周知することが望ましいでしょう。



「相談等を理由とした不利益取扱い禁止」について（P2、7、10参照）

令和元年に改正された労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においては、労働者がハラスメントについて相談を行ったこと又は事業主による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いが、法律上も禁止をされました。事業主は、労働者からの「自身がハラスメント被害で困っている」、「職場でハラスメントが起こっている」等の相談に対して誠実に対応し、不利益な取扱いを行ってはなりません（※）。

また、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元のみならず、派遣先も、派遣労働者が相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、不利益な取扱いを行ってはなりません。派遣先は、派遣元と協力しつつ、誠実に対応を行いましょう。

※言動を直接受けた労働者だけでなく、それを把握した周囲の労働者らの相談も対象です。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関する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措置

11

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること（派遣労働者にとっては派遣元事業主に限る）。

取組例

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

ポイント

- ハラスメントの発生の原因や背景となり得る否定的な言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわり等の体調不良のため労務の提供ができないことや、労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することがあります。
- 例えば、育児休業取得者の業務について、業務量の調整をすることなく、特定の労働者にそのまま負わせることは、育児休業取得者への不満につながり、休業後の円滑な職場復帰に影響を与えハラスメントが発生することにもなりかねません。

職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組

事業主は、職場におけるハラスメントを防止するため、次の取組を行うことが望ましいものです。

<望ましい取組>

(1) 各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

- ・ 職場におけるパワーハラスメント、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はそれぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制を整備すること。

取組例

- 相談窓口で受け付けることのできる相談として、パワーハラスメントのみならず、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等も明示すること。
- すでに設置されているセクシュアルハラスメントの相談窓口が、パワーハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等の相談窓口を兼ねることとし、全ての労働者に周知すること。

(2) 職場における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組

<パワーハラスメント>

- ・ 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、コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うことや適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。

取組例

(コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組)

- 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的な面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。
- 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

(職場環境の改善のための取組)

- 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。

<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

- ・ 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発すること（育児休業等に関するハラスメントについては、派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る）。

(3) 労働者や労働組合等の参画

- ・ 雇用管理上の措置を講じる際に、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等により、そ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（労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の活用等も考えられます）。

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

- 労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定(P18参照)の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動のみならず、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。
- こうした事業主・労働者の責務の趣旨も踏まえれば、事業主は、**その雇用する労働者以外の者（*）に対する言動についても、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を進めましょう。**
 - * 取引先等の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（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行っている者、教育実習生等）

<望ましい取組>

- (1) 雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- (2) これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、Vの雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

ポイント

- (2)の「Vの雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ」とは、Vに記載された予防から再発防止に至る一連の雇用管理上の措置全体を参考にするという趣旨です。
- 特に、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、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、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであり、厳正な対応を行う旨等を研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等も含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。
- 採用内定者に関しては、裁判例では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていない事案において、採用内定通知により、始期付きの解約権を留保した労働契約が成立するとされています。このため、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者についても、雇用管理上の措置や相談等を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止の対象となり、採用内定取消しは不利益な取扱いに含まれます。

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、（１）及び（２）の取組を行うことが望ましいものです。

また、（３）のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられます。

<望ましい取組>

（１） 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ Vの3及び4（P24）の取組例も参考にしつつ、以下の取組を行うこと。
 - ① 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
 - ② ①の相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ・ 併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってほならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

（２） 被害者への配慮のための取組

- ・ 相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うこと。

取組例

- 事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人に対応させない等の取組を行うこと。

（３） 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

- ・ 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うこと。

ポイント

- 事業主は、自らの雇用する労働者への安全配慮の観点からも、取引先等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為によりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、上記の望ましい取組について積極的に対応を行いましょう。
- 業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられます。
- 顧客等からの著しい迷惑行為については、令和3年度に、消費者庁・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省等が連携して「**カスタマーハラスメント対策企業マニュアル**」を作成しています。下記URL、二次元バーコードからご覧いただけます。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>



- ハラスメント対策は、制度をつくっただけで完成するものではありません。また、有効な対策は会社ごとに異なるものであり、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえて対策を充実させる努力を続けましょう。
- 周知・啓発は、一度行えば良いというものではありません。
 - ・ 定期的に研修を実施する
 - ・ 管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する
 - ・ 正規雇用労働者だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者等の非正規雇用労働者も対象に含めて研修を実施する
 - ・ 新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施する等により、全ての労働者に対して周知を図る工夫をしましょう！
- 社内ネットワーク上に周知文書を掲載する例も見られますが、掲載されていることを労働者が知らないということであれば周知しているとは言えません。掲載や更新の都度、その旨をメール等で全労働者に周知することが必要です。
- また、社内アンケート等で労働者の意識やハラスメントの実態を把握したり、社内の対策について意見を聞くことは、職場におけるハラスメントの未然防止や働きやすい職場環境の整備に役立ちます。

例1 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定める例

<就業規則の規定>

第〇条 職場におけるハラスメントの禁止

パワーハラスメント、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については、第〇条(服務規律)及び第△条(懲戒)のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

<詳細について定めた別規定>

－ 職場におけるハラスメントの防止に関する規定 －

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、職場におけるパワーハラスメント、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(以下「職場におけるハラスメント」という)を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

(パワーハラスメント、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の定義)

第2条 パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

2 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

3 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2 パワーハラスメント(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 殴打、足蹴りする等の身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃
- ③ 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する等の人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じる等の過大な要求

- ⑤管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせる等の過小な要求
- ⑥他の従業員の性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露する等の個の侵害

3 セクシュアルハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③うわさの流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥交際・性的関係の強要
- ⑦性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑧その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(第2条第4項の要件を満たした以下のような行為)

- ①部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ②部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

5 部下である従業員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ①第3条第2項(①を除く。)、第3条第3項①から⑤、⑧、第4項又は第5項の行為を行った場合
就業規則第▽条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- ②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条第2項①又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合
就業規則第▽条第1項⑤に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

- 2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

(再発防止の義務)

第6条 人事部長は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第7条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則 本規定は令和〇年〇月〇日より実施する。

注) 就業規則等に定めた事項以外にも、相談窓口を設置し、相談窓口担当者について周知するとともに、妊娠・出産・育児休業等に関する制度が利用できることについて、別途定めたうえで周知する必要があります。
また、妊娠・出産等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないようにすることについても、周知する必要があります。

例2 就業規則に明記されていない事項をリーフレット等で周知する例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で職場におけるハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容等がすでに読み込めるものとなっている場合には、職場におけるハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、リーフレット、社内報、社内ホームページ等で周知することで措置を講じたこととなります。

第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
- ④～⑥ 略

第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。

①～⑤ 略

⑥ 第〇条(服務規律)①又は②により風紀を乱したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

①～⑩ 略

⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条(服務規律)

③により風紀を乱したとき。

〇年〇月〇日

ハラスメントは許しません！！

株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。(なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。)

「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

<パワーハラスメント>

- ① 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ② 私的なことに過度に立ち入ること

<セクシュアルハラスメント>

- ③ 性的な冗談、からかい、質問
- ④ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑤ その他、他人に不快感を与える性的な言動

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑥ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動
- ⑦ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ⑧ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「就業規則第〇条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは、次のとおりです。

<パワーハラスメント>

- ⑨ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑩ 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

<セクシュアルハラスメント>

- ⑪ 性的な噂の流布
- ⑫ 身体への不必要な接触
- ⑬ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑭ 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑮ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

「就業規則第〇条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。

＜パワーハラスメント＞

⑯暴行・傷害等身体的な攻撃

⑰脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

＜セクシュアルハラスメント＞

⑱交際、性的な関係の強要

⑲性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い等

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている全ての労働者です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

① 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)

② 当事者同士の関係(職位等)

③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

5 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

〇〇課 〇〇〇(内線〇〇、メールアドレス〇〇〇)(女性)

△△課 △△△(内線△△、メールアドレス△△△)(男性)

××外部相談窓口(電話××、メールアドレス×××)

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。

制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直し等を行うことにより、職場に何からの影響を与えることもありますので、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事部〇〇課、△△に相談してください。

9 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

例3 どのような言動がどのような処分に相当するかを記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、具体的なハラスメントの言動を列挙した上で、それらを懲戒の種類と対応させる形で定めています。

(懲戒の種類)

第▽条 懲戒は次の区分により行う。

- ① けん責 始末書を取り将来を戒める。
- ② 減給 将来を戒め、賃金を減額する。ただし、1回の額が平均賃金の1日分の半額とし、総額が1箇月の給与総額の10分の1を限度とする。
- ③ 出勤停止 7日を限度として、出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 降格 職位を解任若しくは下位等級へ降格する。
- ⑤ 懲戒解雇 即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第〇条に定める解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の事由)

第△条 次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責又は減給に処する。

- ①～③ 略
 - ④ 職場内において、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害する行為を行ったとき。
 - ⑤ 職場内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。
 - ⑥ 職場内において、妊娠、出産、育児休業等に関する言動により、部下や同僚の就業環境を害したとき。
- 2 次のいずれかに該当するときは、その情状により、減給又は出勤停止に処する。
- ① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
 - ②～⑥ 略
 - ⑦ 職場内において、性的な言動において、他人の業務に支障を与えたとき。
 - ⑧ 職場内において、部下の妊娠、出産、育児休業等に関して、解雇その他不利益な取扱いを示唆したとき。
- 3 次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
- ① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
 - ②～⑥ 略
 - ⑦ 暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。
 - ⑧ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

例4 処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、職場のハラスメントも含まれること並びに懲戒処分にあたっての判断要素を明らかにし、これをパンフレット等で周知することで措置を講じたこととなります。

なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、行為者の改悛の程度等が考えられます。

第〇条 懲戒事由

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。

- ① 不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき
 - ② 法令、就業規則、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき
 - ③ 他人に対して明らかに達成が不可能な職務を一方的に与える、業務に必要なことを強制的に行わせる行為を行ったとき
 - ④ 他人に対して不法に辞職を強要しあるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき
 - ⑤ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
 - ⑥ その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき
- 2 社員がパワーハラスメント、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を行った場合、前項①～⑥の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。
- ① 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
 - ② 当事者同士の関係(職位等)
 - ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

例5 管理職の理解を深めるため妊娠・出産・育児休業等で利用できる制度をパンフレットで周知した例

※自社の育児休業の取得条件や部署名を記入して配付してください。

管理職のみなさんへ

私たちの職場で働く社員は、性別に関わらず、また正社員以外の方々も含めて大切な戦力です。パートや契約社員の方々も妊娠・出産や育児を理由に退職することなく、仕事を続けていくことが期待されています。

しかし、「妊娠したら辞めなければならないのではないか」「自分は正社員ではないので、産休はとれないのではないか」「男性だから育児休業は認められないだろう」と思い込んでいる社員がいるかもしれません。

部下のこのような不安を解消し、安心して出産や育児を行ってもらい、大切な戦力として職場に復帰して再び活躍していただくためには、管理職のみなさんの役割が重要です。

また、もしも社員の方が、残念ながら退職を選ばれた場合であっても、当社に良くない印象をもって辞められては今後大きな問題となります。「この会社に勤めて良かった」と思っていただけのように、管理職の皆さんのきめ細かい対応をよろしくお願いします。

皆さんが社員の方から「妊娠した」「子どもが生まれた」と聞いた時は、このパンフレットを参考にして適切に対応してください。また、ご本人の意向をすみやかに確認し、人事担当部署に報告、相談してください。

派遣社員の方々についても、ほとんどの制度が対象となりますが、事情により異なる場合がありますので、そのつど人事総務担当部署に相談してください。

➡ 担当部署 ()

〈管理職として行っていただきたいこと〉

- まずは、労働者の意向を確認
妊娠した労働者、配偶者が妊娠・出産した労働者には、「おめでとうございます。」「体調はどうですか?」の言葉を忘れずに。
- 妊娠・出産期、育児期に利用できる社内制度の説明
- 今後の働き方についての考えを聞く
管理職から「育休を取得すべき」「退職して育児に専念すべき」といった、自分の考えを押しつけるような言い方をしてはいけません。

妊娠・出産・育児と仕事の両立に関する主な制度内容はこちらです。

妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置	育児中の男女労働者が利用できる制度や措置
<p>◆産前休業、産後休業 女性労働者が請求した場合、産前は出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から、就業させることができません。産後は出産日の翌日から原則8週間は就業させることはできません。</p> <p>◆軽易業務転換 妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。請求があった時は人事部に相談して下さい。</p> <p>◆母性健康管理措置 妊娠中・出産後の女性が医師等の保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。医師等から指導事項が出された場合は、女性労働者が指導事項を守ることができるよう、措置を講じなければなりませんので、人事部に相談して下さい。</p> <p>◆危険有害業務の就業制限 妊娠中・出産後の女性等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせることはできません。（重量物を取り扱う業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務等。詳しくは人事部に相談して下さい。）</p> <p>◆育児時間 子どもが1歳未満の女性は、休憩時間の他に1日2回各々30分の育児時間を請求できます。</p> <p>◆時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限 妊娠中・出産後の女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制がとられる場合は、当該女性が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。</p>	<p>◆育児休業 育児休業は、原則として子の1歳の誕生日の前日までですが、一定の場合延長もできます。分割して2回取得できます。</p> <p>◆産後パパ育休（出生時育児休業） 子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回まで、育児休業とは別に取得できます。</p> <p>◆育児短時間勤務 3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度があります。</p> <p>◆子の看護休暇 小学校就学前までの子を養育する従業員は、1年度に5日（その養育する小学校就学前までの子が2人以上の場合は10日）まで、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種又は健康診断を受けさせるために、1時間単位で子の看護休暇が利用できます。</p> <p>◆所定外労働の制限 3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員に残業させることはできません。</p> <p style="text-align: right;">等</p>

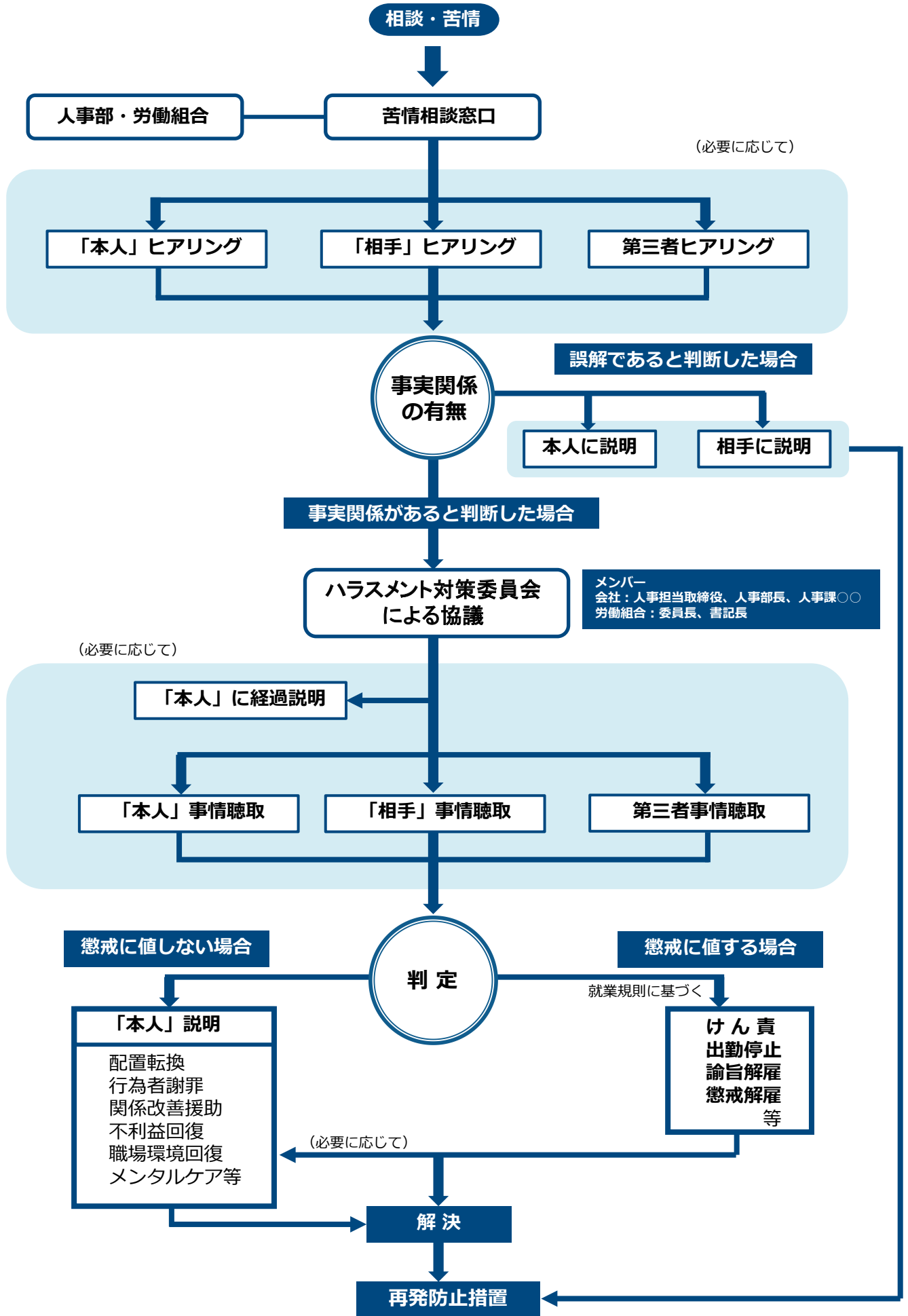
介護のための制度や措置もあります。妊娠中や育児のための制度や措置の利用の場合と同様に適切に対応してください。

◆介護休業 ◆介護短時間勤務 ◆介護休暇 ◆所定外労働の制限 等

☆令和4年4月1日から、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、育児休業制度等について個別の周知、休業の意向確認を行うことが義務付けられています（育児・介護休業法第21条）。詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



例6 相談・苦情への対応の流れの例



労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（抄）

(昭和41年法律第132号)

パワーハラスメントに関する部分の抜粋（令和4年4月1日施行時点）

第九章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等（雇用管理上の措置等）

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な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らない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。
- 4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。
- 5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

(国、事業主及び労働者の責務)

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「優越的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

(調停の委任)

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

- 2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第三十条の七 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十条の四」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第十一章 雑則**(助言、指導及び勧告並びに公表)**

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

- 2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項(第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。)の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(資料の提出の要求等)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項、第二十八条第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(報告の請求)

第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

2 (略)

(権限の委任)

第三十七条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 (略)

(適用除外)

第三十八条の二 第六条から第九条まで、第六章(第二十七条を除く。)、第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項(第八章の規定の施行に関するものに限る。)及び第二項並びに第三十六条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第三十条の二及び第三十条の三の規定は一般職の国家公務員(行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二条第二号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)第一条に規定する国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第百六十五号)第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

(罰則)

第四十一条 第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

●事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

(令和2年厚生労働省告示第5号)

(令和2年6月1日適用時点)

1 はじめに

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、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から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の4の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(5) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適當である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

(6) 「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適當である。

(7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすものをいい（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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。）個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意し、4(2)口にあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおり、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。
- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること。
- ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること。

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。
- ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

ニ 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）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ② 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こと。
- ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。
- ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

ホ 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）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 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こと。
- ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
- ② 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こと。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。
- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワー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パワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）(2)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第30条の3第4項の規定により、労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるパワーハラスメントの内容及び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明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、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規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに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記載し、配布等すること。

③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに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労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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、職場におけるパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

- (3) 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
 事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。
- イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 (事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)
- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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適切に配慮すること。
 また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
 - ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第30条の6に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
- ロ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
 (措置を適正に行っていると認められる例)
- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
 - ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。
- ハ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 (措置を適正に行っていると認められる例)
- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
 - ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。
- ニ 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
 なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。
 (再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)
- ① 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及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
 - ② 労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置
 (1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。
- イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。
 (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ていると認められる例)
- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
 - ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
 - ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。
- ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。
 (不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)
- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
 - ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、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が望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、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、次の取組を行うことが望ましい。
- なお、取組を行うに当たっては、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。
- イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。

（コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組例）

- ① 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。
- ② 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。
- ロ 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。
- （職場環境の改善のための取組例）
- ① 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。
- (3) 事業主は、4の措置を講じる際に、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、そ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が重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

6 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

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らも労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの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の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（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及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

- (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

- (2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

（被害者への配慮のための取組例）

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人に対処させない等の取組を行うこと。

- (3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(抄)

(昭和47年法律第113号)

セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント部分の抜粋

(令和2年6月1日施行時点)

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 (略)

2 (略)

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

第二節 事業主の講ずべき措置等

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な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らない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項に「指針」という。)を定めるものとする。

5 (略)

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な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らない。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

4 (略)

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第百四十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 (略)

(男女雇用機会均等推進者)

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第二節 調停

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第四章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

●事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

(平成18年厚生労働省告示第615号)
(最終改正：令和2年厚生労働省告示第6号)
(令和2年6月1日適用時点)

1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第11条第1項から第3項までに規定する事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第4項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

- (2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項及び第11条の2第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

- (4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。

- (5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われ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、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

- (6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアル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セクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）(2)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実を生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。
- イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。
 （事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）
- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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適切に配慮すること。
 また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
- ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
 （措置を適正に行っていると認められる例）
- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者期間の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。
- ハ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 （措置を適正に行っていると認められる例）
- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。
- 二 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
 なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。
 また、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。
 （再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）
- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置
 (1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。
- イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
 （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ていると認められる例）
- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。
- ロ 法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「セクシュアルハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。
 （不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）
- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

6 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、パワーハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、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が望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメント等も明示すること。
 - ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口がパワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、4の措置を講じる際に、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、そ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が重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

7 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

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（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及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

●事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

(平成28年厚生労働省告示第312号)
(最終改正：令和2年厚生労働省告示第6号)
(令和2年6月1日適用時点)

1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第11条の3第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号。以下「均等則」という。）第2条の3で定めるもの（以下「妊娠、出産等」という。）に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること（以下「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、法第11条の3第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容

- (1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のものがある。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。
 - イ その雇用する女性労働者の労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「制度等の利用への嫌がらせ型」という。）
 - ロ その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「状態への嫌がらせ型」という。）
- (2) 「職場」とは、事業主が雇用する女性労働者が業務を遂行する場所を指し、当該女性労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該女性労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。
- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条の3第1項及び第11条の4第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。
- (4) 「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑥までに掲げる制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要である。

イ 制度等

- ① 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第2条の3第3号関係）
- ② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則第2条の3第4号関係）
- ③ 産前休業（均等則第2条の3第5号関係）
- ④ 軽易な業務への転換（均等則第2条の3第6号関係）
- ⑤ 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限（均等則第2条の3第7号関係）
- ⑥ 育児時間（均等則第2条の3第8号関係）

ロ 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの女性労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。
- ② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
客観的にみて、言動を受けた女性労働者の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されるものが該当する。
 - (イ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
 - (ロ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。
 - (ハ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
 - (ニ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
- ③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの
客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。
女性労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(5) 「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑤までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等したこと」という。）に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、口に掲げるものがあるが、口に掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要である。

イ 妊娠又は出産に関する事由

- ① 妊娠したこと（均等則第2条の3第1号関係）。
- ② 出産したこと（均等則第2条の3第2号関係）。
- ③ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の3第4号関係）。
- ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第2条の3第5号関係）。
- ⑤ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則第2条の3第9号関係）。なお、「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

ロ 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。
- ② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの
客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。
女性労働者が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の4第2項の規定により、事業主は、職場における妊娠、出産等に関す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妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）(2)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の4第4項の規定により、労働者は、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。なお、事業主が行う妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第9条第3項で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められる。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)妊娠、出産等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該女性労働者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土や、(ii)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあると考えられる。そのため、これらを解消していくことが職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容（以下「ハラスメントの内容」という。）及び妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること（以下「ハラスメントの背景等」という。）、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針（以下「事業主の方針」という。）並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
- ③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。
- イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
 （相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）
- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
 - ② 相談に対応するための制度を設けること。
 - ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。
- ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、妊娠、出産等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。
 （相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）
- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
 - ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
 - ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。
- (3) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。
- イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 （事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）
- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。その際、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適切に配慮すること。
 また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
 - ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
- ロ イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
 （措置を適正に行っていると認められる例）
- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
 - ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。
- ハ イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 （措置を適正に行っていると認められる例）
- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
 - ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。
- 二 改めて職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
 なお、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。
 （再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）
- ① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
 - ② 労働者に対して職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。
- (4) 職場における妊娠、出産等に関する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措置
 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。）。
- なお、措置を講ずるに当たっては、
- (i) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの背景には妊娠、出産等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわりなどの体調不良のため労務の提供ができないことや労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
 - (ii) 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことのいずれも重要であることに留意することが必要である（5(2)において同じ。）。
- （業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例）
- ① 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
 - ② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

(5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(4)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

- イ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。(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ていると認められる例)
- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
 - ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
 - ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。
- ロ 法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「妊娠・出産等に関するハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)
- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、妊娠・出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
 - ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、妊娠・出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントは、育児休業等に関するハラスメント(子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。)、セクシュアルハラスメント(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。)、パワーハラスメント(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。)その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、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が望ましい。(一元的に相談に応じることのできる体制の例)
- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
 - ② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に依りて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましい。(妊娠等した労働者への周知・啓発の例)
- ① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に依りて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、妊娠等した労働者に配布等すること。
 - ② 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に依りて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から妊娠等した労働者に周知・啓発すること。
- (3) 事業主は、4の措置を講じる際に、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、そ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が重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

6 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

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(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及び労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（抄）

（平成3年法律第76号）

育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止及び育児休業等に関するハラスメントに関する部分の抜粋
（令和4年10月1日施行時点）

第二章 育児休業

（育児休業の申出）

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業（第九条の二第一項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第九条までにおいて同じ。）をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの。第三項、第九条の二第一項及び第十一条第一項において同じ。）が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2～7 （略）

（不利益取扱いの禁止）

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第三章 介護休業

（介護休業の申出）

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2～4 （略）

（不利益取扱いの禁止）

第十六条 事業主は、労働者が介護休業申出をし、又は介護休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第四章 子の看護休暇

（子の看護休暇の申出）

第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

2～4 （略）

（準用）

第十六条の四 第十六条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第五章 介護休暇

（介護休暇の申出）

第十六条の五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあつては、十労働日）を限度として、当該世話をを行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2～4 （略）

（準用）

第十六条の七 第十六条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第六章 所定外労働の制限

第十六条の八 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合には、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 （略）

第十六条の十 事業主は、労働者が第十六条の八第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十六条の八第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第七章 時間外労働の制限

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 （略）

第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第八章 深夜業の制限

第十九条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条及び第二十条の二において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 （略）

第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第九章 事業主が講ずべき措置等

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）

第二十一条 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（所定労働時間の短縮措置等）

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第一項第三号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第二項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

4 （略）

第二十三条の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な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らない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

- 第二十五条の二** 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

(指針)

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から第二十五条まで、第二十六条及び前条の規定に基づき事業主が講ずべき措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項、第二十一条の二、第二十二條、第二十三條第一項から第三項まで、第二十四條、第二十五條第一項、第二十五條の二第二項、第二十六條及び第二十七條に定める措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

第十一章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第五十二条の二 事業主は、第二章から第八章まで、第二十一条、第二十三条、第二十三条の二及び第二十六条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第五十二条の三 第二十五条に定める事項及び前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第五十二条の六までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第五十二条の四 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第二節 調停

(調停の委任)

第五十二条の五 都道府県労働局長は、第五十二条の三に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第五十二条の六 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の三」と読み替えるものとする。

第十二章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第五十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）、第九条の三第一項、第十条、第十二条第一項、第十六条（第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条、第二十二條第一項、第二十三條第一項から第三項まで、第二十三條の二、第二十五條第一項若しくは第二項（第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）又は第二十六条の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第五十八条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公務員に関する特例)

第六十一条 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、前条、次条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

2～38 (略)

第十三章 罰則

第六十六条 第五十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

●子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（抄）

（平成21年厚生労働省告示第509号）
（最終改正：令和3年厚生労働省告示第366号）
（令和4年10月1日適用時点）

第二 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

十一 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項及び第二十三条の二の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、妊娠・出産等をしたこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、妊娠・出産等をしたこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項又は第二十三条の二の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ 解雇すること。

ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと（以下「雇止め」という。）。

ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ 退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ 自宅待機を命ずること。

ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

ト 降格させること。

チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。

ル 就業環境を害すること。

(三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 次に掲げる場合には、育児休業又は介護休業をしている労働者の雇止めは、不利益取扱いに当たる雇止めに該当しない可能性が高いと考えられること。

(イ) 専ら事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により、育児休業又は介護休業をしている労働者を含め、契約内容や更新回数等に照らして同様の地位にある労働者の全員を雇止めすること。

(ロ) 事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により労働者の一部を雇止めする場合であって、能力不足や勤務不良等を理由に、育児休業又は介護休業をしている労働者を雇止めすること。ただし、この場合において、当該能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたことや育児休業又は介護休業を取得したことのみをもって育児休業又は介護休業を取得していない者よりも不利に評価したものではないこと等が求められることに留意すること。

ロ 勧奨退職やいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)ニの「退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ハ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

ニ 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

ホ 次に掲げる場合には、(二)リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。

ヘ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、本人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

ト 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

十四 法第二十五条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たっての事項

法第二十五条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」という。）第七十六条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(一) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがあること。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。

ロ 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれること。

ハ 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等のいわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する男女の労働者の全てをいうこと。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の三の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に（二）イの配慮及び（三）の措置の措置を講ずることが必要であること。なお、法第二十五条第二項、第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならないこと。

二 イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には

(イ) ①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ロ)に掲げるものがあるが、(ロ)に掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要であること。

(イ) 制度等

- ① 育児休業（則第七十六条第一号関係）
- ② 介護休業（則第七十六条第二号関係）
- ③ 子の看護休暇（則第七十六条第三号関係）
- ④ 介護休暇（則第七十六条第四号関係）
- ⑤ 所定外労働の制限（則第七十六条第五号関係）
- ⑥ 時間外労働の制限（則第七十六条第六号関係）
- ⑦ 深夜業の制限（則第七十六条第七号関係）
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置（則第七十六条第八号関係）
- ⑨ 始業時刻変更等の措置（則第七十六条第九号関係）
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮措置（則第七十六条第十号関係）

(ロ) 典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱い（法第十条、第十六条（法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項及び第二十三条の二に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。

ただし、労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと。

(1) 労働者が制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等をしないよう言うこと。

(2) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を取り下げるよう言うこと。

(3) 労働者が制度等の利用の申出等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(4) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当すること。

労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること（当該労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(二) 事業主等の責務

イ 事業主の責務

法第二十五条の二第二項の規定により、事業主は、職場における育児休業等に関す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育児休業等に関するハラスメントに起因する問題（以下「育児休業等に関するハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。口において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第一項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、退職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられること。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこと。

ロ 労働者の責務

法第二十五条の二第四項の規定により、労働者は、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる（三）の措置に協力するように努めなければならないこと。

(三) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならないこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第十条、第十六条（法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項及び第二十三条の二で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならないこと。

なお、周知・啓発するに当たっては、職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要であること。その際、職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動（当該労働者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の申出等をしにくい職場風土や、(ii)制度等の利用ができること職場における周知が不十分であることなども考えられること。そのため、これらを解消していくことが職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要であること。

(イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容（以下「ハラスメントの内容」という。）及び育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ること（以下「ハラスメントの背景等」という。）、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針（以下「事業主の方針」という。）並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定とあわせて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
- ③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

(ロ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

- 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならないこと。
- (イ) 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
 （相談窓口をあらかじめ定めたと認められる例）
- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
 - ② 相談に対応するための制度を設けること。
 - ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。
- (ロ) (イ) の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実が生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するかどうか微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、職場における育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における育児休業等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられること。
 （相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）
- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
 - ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
 - ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。
- 八 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならないこと。
- (イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 （事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）
- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。その際、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適切に配慮すること。
 また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
 - ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第五十二条の五に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
- (ロ) (イ) により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
 （措置を適正に行っていると認められる例）
- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
 - ② 法第五十二条の五に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。
- (ハ) (イ) により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 （措置を適正に行っていると認められる例）
- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における育児休業等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
 - ② 法第五十二条の五に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。
- (二) 改めて職場における育児休業等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
 なお、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。
 （再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）
- ① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
 - ② 労働者に対して職場における育児休業等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。
- 二 職場における育児休業等に関する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措置
 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならないこと（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。）。
- なお、措置を講ずるに当たっては、
- (i) 職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
 - (ii) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことのいずれも重要であることに留意することが必要である（(四) ロにおいて同じ）。
- （業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例）
- ① 制度等の利用を行う労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
 - ② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

ホ イから二までの措置と併せて講ずべき措置

イから二までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならないこと。

(イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該育児休業等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(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ていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

(ロ) 法第二十五条第二項、第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項の規定を踏まえ、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「育児休業等に関するハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

(四) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、(三)の措置に加え、次の取組を行うことが望ましいこと。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、セクシュアルハラスメント（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成十八年厚生労働省告示第六百十五号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和二年厚生労働省告示第五号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、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が望ましいこと。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における育児休業等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ② 職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

ロ 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。）。

(制度等の利用の対象となる労働者への周知・啓発の例)

- ① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、制度等の利用の対象となる労働者に配布等すること。
- ② 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発すること。

ハ 事業主は、(三)の措置を講じる際に、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、そ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が重要であること。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第十八条第一項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

十六 派遣労働者として就業する者に関する事項

(一) 派遣労働者として就業する者については、労働契約関係は派遣元事業主と派遣労働者との間にあるため、派遣元事業主は、当該労働者に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があることに留意すること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、派遣労働者として就業する者について、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことが該当すること。

(三) 次に掲げる場合には(二)の派遣労働者として就業する者について、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことに該当すること。

イ 育児休業の開始までは労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が育児休業の取得を申し出たことを理由に、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

ロ 労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が子の看護休暇を取得したことを理由に、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

(四) 派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。

▶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・介護休業等に関するハラスメント

に関するご相談は、お近くの**都道府県労働局雇用環境・均等部(室)**へ

[開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

▶**パワーハラスメント**に関するご相談は、お近くの**総合労働相談コーナー**へ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。
最寄りの施設は厚生労働省ホームページで検索してください。

(<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiyou/kaiketu/soudan.html>)

受付時間は労働局によって異なります。



北海道労働局	雇用環境・均等部	011-709-2715	滋賀労働局	雇用環境・均等室	077-523-1190
	(総合労働相談コーナー)	011-707-2700		(総合労働相談コーナー)	077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室	017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等室	075-241-3212
	(総合労働相談コーナー)	017-734-4212		(総合労働相談コーナー)	075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室	019-604-3010	大阪労働局	雇用環境・均等部	06-6941-8940
	(総合労働相談コーナー)	019-604-3002		(総合労働相談コーナー)	06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室	022-299-8844	兵庫労働局	雇用環境・均等部	078-367-0820
	(総合労働相談コーナー)	022-299-8834		(総合労働相談コーナー)	078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室	018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室	0742-32-0210
	(総合労働相談コーナー)	018-862-6684		(総合労働相談コーナー)	0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室	023-624-8228	和歌山労働局	雇用環境・均等室	073-488-1170
	(総合労働相談コーナー)	023-624-8226		(総合労働相談コーナー)	073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室	024-536-4609	鳥取労働局	雇用環境・均等室	0857-29-1709
	(総合労働相談コーナー)	024-536-4600		(総合労働相談コーナー)	0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室	029-277-8294	島根労働局	雇用環境・均等室	0852-31-1161
	(総合労働相談コーナー)	029-277-8295		(総合労働相談コーナー)	0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室	028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室	086-224-7639
	(総合労働相談コーナー)	028-633-2795		(総合労働相談コーナー)	086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室	027-896-4739	広島労働局	雇用環境・均等室	082-221-9247
	(総合労働相談コーナー)	027-896-4677		(総合労働相談コーナー)	082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等部	048-600-6269	山口労働局	雇用環境・均等室	083-995-0390
	(総合労働相談コーナー)	048-600-6262		(総合労働相談コーナー)	083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室	043-221-2307	徳島労働局	雇用環境・均等室	088-652-2718
	(総合労働相談コーナー)	043-221-2303		(総合労働相談コーナー)	088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部	03-3512-1611	香川労働局	雇用環境・均等室	087-811-8924
	(総合労働相談コーナー)	03-3512-1608		(総合労働相談コーナー)	087-811-8916
神奈川労働局	雇用環境・均等部	045-211-7380	愛媛労働局	雇用環境・均等室	089-935-5222
	(総合労働相談コーナー)	045-211-7358		(総合労働相談コーナー)	089-935-5224
新潟労働局	雇用環境・均等室	025-288-3511	高知労働局	雇用環境・均等室	088-885-6041
	(総合労働相談コーナー)	025-288-3501		(総合労働相談コーナー)	088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室	076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部	092-411-4894
	(総合労働相談コーナー)	076-432-2740		(総合労働相談コーナー)	092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室	076-265-4429	佐賀労働局	雇用環境・均等室	0952-32-7218
	(総合労働相談コーナー)	076-265-4432		(総合労働相談コーナー)	0952-32-7167
福井労働局	雇用環境・均等室	0776-22-3947	長崎労働局	雇用環境・均等室	095-801-0050
	(総合労働相談コーナー)	0776-22-3363		(総合労働相談コーナー)	095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室	055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室	096-352-3865
	(総合労働相談コーナー)	055-225-2851		(総合労働相談コーナー)	096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室	026-227-0125	大分労働局	雇用環境・均等室	097-532-4025
	(総合労働相談コーナー)	026-223-0551		(総合労働相談コーナー)	097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室	058-245-1550	宮崎労働局	雇用環境・均等室	0985-38-8821
	(総合労働相談コーナー)	058-245-8124		(総合労働相談コーナー)	0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室	054-252-5310	鹿児島労働局	雇用環境・均等室	099-223-8239
	(総合労働相談コーナー)	054-252-1212		(総合労働相談コーナー)	099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部	052-857-0312	沖縄労働局	雇用環境・均等室	098-868-4380
	(総合労働相談コーナー)	052-972-0266		(総合労働相談コーナー)	098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室	059-226-2318			
	(総合労働相談コーナー)	059-226-2110			

宮崎労働局発表
令和6年8月30日

【照会先】

(くるみん)

雇用環境・均等室

室長 三浦 章子

監理官 宮崎 友親

指導官 甲斐 奈奈

(電話) 0985-38-8821

(ユースエール)

職業安定部職業安定課

職業安定部長 伊藤 昌史

職業安定課長 矢野 昌字

(電話) 0985-38-8823

くるみん・ユースエール認定通知書交付式の開催決定!!

くるみん3社、ユースエール1社の認定企業が誕生!

宮崎労働局(局長 坂根 登)は、「次世代育成支援対策推進法」、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、下記企業に認定を行いました。

- | | | |
|------------|----------------|---------------|
| くるみん認定企業 | ・株式会社 南九州みかど | (令和6年3月8日認定) |
| | ・旭有機材 株式会社 | (令和6年6月5日認定) |
| | ・有限会社 サンエク | (令和6年7月18日認定) |
| ユースエール認定企業 | ・A's 社会保険労務士法人 | (令和6年8月1日認定) |

つきましては、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

くるみん・ユースエール認定通知書交付式

【日時】 令和6年9月6日(金) 午後1時30分～

【場所】 宮崎労働局2階 大会議室

(宮崎市橘通東3丁目1番22号宮崎合同庁舎)

- 【内容】
- ・局長あいさつ
 - ・認定通知書の交付
 - ・記念撮影

※取材連絡について

報道各社におかれましては、当日の写真撮影及び交付式終了後の認定企業への取材は可能です。取材の際はご一報お願いいたします。



※1 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」、「トライくるみん認定」、「プラチナくるみん認定」、「プラス認定」とは…

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を図るための法律です。

企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備に取り組むにあたって「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。

行動計画に定めた目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業は申請により「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定・トライくるみん認定）を受けることができます。

なお、認定マークの星は認定回数に応じて付与されます。

また、くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の基準を満たした場合、申請により優良な「子育てサポート企業」として、プラチナくるみん認定を受けることができます。

その他、くるみん、トライくるみん又はプラチナくるみの認定基準に加えて不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たした場合申請によりプラス認定を受けることができます。



※2 青少年雇用の促進法等に関する法律に基づく「ユースエール認定」とは…

厚生労働省では、「青少年の雇用の促進等に関する法律（通称：若者雇用促進法）」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、離職率・有給休暇取得実績などが一定水準を満たしており、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度を平成27年10月から実施しています。

今後、認定を受けた企業に対して労働局・ハローワークでは、認定企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図っていきます。



—参考資料—

- 1 宮崎労働局におけるくるみん認定企業名簿（プラチナ含む）
- 2 くるみん認定基準
- 3 宮崎労働局におけるユースエール認定企業名簿
- 4 ユースエール認定基準（事業主向けリーフレット）
- 5 ユースエール認定基準（求職者向けリーフレット）



宮崎労働局における次世代法に基づく認定企業名簿



くるみん認定企業一覧

認定企業数 59 社

(R6年7月23日時点)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年	プラス認定年
1	医療法人和敬会	医療、福祉	西臼杵郡高千穂町	2007年	
2	株式会社宮崎銀行	金融、保険業	宮崎市	2011年・2014年・ 2019年・2023年	
3	医療法人久康会	医療、福祉	延岡市	2011年・2015年	
4	国立大学法人宮崎大学	教育・学習支援業	宮崎市	2013年	
5	株式会社丸正フーズ	製造業	えびの市	2014年・2017年・2020年	
6	宮崎交通株式会社	運輸業、郵便業	宮崎市	2014年	
7	学校法人南九州学園	教育・学習支援業	宮崎市	2014年	
8	株式会社旭化成アピリティ	サービス業 (他に分類されないもの)	延岡市	2014年	
9	株式会社悠隆	医療、福祉	延岡市	2014年	
10	社会福祉法人宮崎福祉会	医療、福祉	宮崎市	2015年	
11	医療法人如月会	医療、福祉	宮崎市	2015年	
12	社会福祉法人常陽社会福祉事業団	医療、福祉	都城市	2015年、2019年	
13	医療法人社団高信会	医療、福祉	宮崎市	2015年	
14	株式会社ソラシドエア	運輸業、郵便業	宮崎市	2015年、2019年	
15	株式会社グローバル・クリーン	サービス業 (他に分類されないもの)	日向市	2015年	
16	社会福祉法人愛育福祉会	医療、福祉	延岡市	2015年・2018年	
17	医療法人建悠会	医療、福祉	延岡市	2015年	
18	株式会社宮崎日日新聞社	情報通信業	宮崎市	2015年、2019年	
19	株式会社フェニックスシステム研究所	情報通信業	宮崎市	2015年	
20	社会福祉法人ときわ会	医療、福祉	小林市	2015年	
21	有限会社ケアプロジェクト	医療、福祉	宮崎市	2016年・2020年	
22	医療法人社団栄正 慈英病院	医療、福祉	宮崎市	2018年	
23	医療法人社団静雄会 藤元上町病院	医療、福祉	都城市	2018年	
24	旭化成マイクロテクノロジー株式会社	学術研究、 専門・技術サービス業	宮崎市	2018年・2021年	
25	日新興業株式会社	建設業	延岡市	2018年	
26	丸栄宮崎株式会社	製造業	宮崎市	2019年	

27	医療法人岡田整形外科	医療、福祉	宮崎市	2019年・2021年	
28	株式会社岡崎組	建設業	宮崎市	2019年	
29	宮崎センコーアポロ株式会社	運輸業、郵便業	延岡市	2020年・2022年	
30	社会福祉法人ひまわり会	医療、福祉	日向市	2020年	
31	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2020年・2024年	
32	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2020年、2023年	2023年
33	社会福祉法人小林市社会福祉協議会	医療、福祉	小林市	2020年	
34	株式会社イーテック	製造業	宮崎市	2020年	
35	医療法人育成会 矯正・小児ひまわり	医療、福祉	宮崎市	2020年	
36	株式会社ダンロップゴルフクラブ	製造業	都城市	2021年	
37	株式会社オロ宮崎	情報通信業	宮崎市	2021年・2023年	
38	南國興産株式会社	製造業	都城市	2021年	
39	社会福祉法人浄信会	医療、福祉	小林市	2021年	
40	株式会社大森淡水	製造業	宮崎市	2021年	
41	公益財団法人宮崎文化振興協会	教育、学習支援業	宮崎市	2021年	
42	社会福祉法人立縫会	医療、福祉	日向市	2021年	
43	株式会社宮崎県ソフトウェアセンター	情報通信業	宮崎市	2021年	
44	社会福祉法人えびの明友会	医療、福祉	えびの市	2021年・2023年	
45	株式会社MJC	情報通信業	宮崎市	2022年	
46	社会福祉法人信愛会	医療、福祉	宮崎市	2022年	
47	社会福祉法人豊の里	医療、福祉	都城市	2022年	
48	BTV株式会社	情報通信業	都城市	2022年	
49	株式会社宮崎ヒューマンサービス	サービス業 (他に分類されないもの)	都城市	2022年	
50	株式会社木場組	建設業	都城市	2022年	
51	ホームライフ・トーフク株式会社	生活関連サービス業 (理容業・美容業)	延岡市	2023年	
52	株式会社 ニチワ	製造業	日南市	2023年	
53	株式会社 スズキ自販宮崎	自動車販売	宮崎市	2023年	
54	宮崎県経済農業協同組合連合会	農協法に基づく経済事業	宮崎市	2023年	
55	大平開発 株式会社	建設業	串間市	2023年	
56	富岡建設 株式会社	建設業	日南市	2023年	
57	株式会社 南九州みかど	建設業	宮崎市	2024年	
58	旭有機材株式会社	製造業	延岡市	2024年	
59	有限会社 サンエク	建設業	宮崎市	2024年	



プラチナくるみん認定企業一覧



認定企業数 3 社

(R6年7月23日時点)

認定 件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年	プラス認定年
1	有限会社ケアプロジェクト	医療・福祉	宮崎市	2020年	
2	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2023年	2023年
3	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2024年	

令和4年
4月1日から

くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正 新しい認定制度もスタートしています

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日からの認定制度の改正ポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

15%以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」

(<https://youritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わりました。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。

新しいくるみんマーク



ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

30%以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

55%以上 → 令和4年4月1日以降：**70%**以上

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

トライくるみんマーク

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。





認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました (詳細は p.4 参照)。



くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん	トライくるみん
	
	
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて1.5%以上であり、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて2.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p>	
<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。</p>	<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p>	<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>	
<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。</p> <p>(2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>	
<p>9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>	
<p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>	

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 30% 以上であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 50% 以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)

② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 30% 以上であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が 90% 以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が 70% 以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が 90% 未満かつ(2)が 70% 未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が 90% 以上または(2)が 70% 以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、

不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されました。

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として

くるみんプラス認定を受けようとする場合、p.2 のくるみん認定基準の1～10 を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

① 不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。)

② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみんプラス認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)

①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容について、公表日の前事業年度における状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業・トライくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

こども家庭庁からのお知らせ 「くるみん助成金」について

○「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業(常時雇用する労働者が300人以下)に対し、上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金(中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業)」もぜひご活用ください(令和3年10月から令和9年3月まで)。

※「トライくるみん認定」は対象外です。

○事業の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業(常時雇用する労働者が100人以下)や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)が実施する「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

令和6年1月作成リーフレット NO.16



ユースエール認定企業一覧



16事業所

令和6年8月1日現在

整理No	認定日	認定企業名	郵便番号	所在地	管轄所	産業分類
1	2016.10.25	医療法人養気会 池井病院	886-0007	小林市真方87番地	小林	P. 医療・福祉
2	2017.9.4	医療法人浩然会 内村病院	886-0002	小林市水流迫852番地1	小林	P. 医療・福祉
3	2018.10.5	株式会社イーテック	880-0303	宮崎市佐土原町東上那珂11954番地3	宮崎	E. 製造業
4	2018.11.5	株式会社 都城北諸地区清掃公社	885-0006	都城市吉尾町2159番地	都城	R. サービス業(他に分類されないもの)
5	2020.9.23	株式会社ジャストエンジニアリング	880-2224	宮崎市高岡町飯田494番地	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術サービス業
6	2020.10.27	社会福祉法人 常陽社会福祉事業団	885-0092	都城市南横市町4000番地	都城	P. 医療・福祉
7	2021.8.3	医療法人一誠会 都城新生病院	885-0093	都城市志比田町3782番地	都城	P. 医療・福祉
8	2021.10.5	株式会社 白浜測量設計	880-0917	宮崎市城ヶ崎2丁目6番地3	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術サービス業
9	2022.9.30	有限会社サンエク	880-2215	宮崎市高岡町高浜331番地2	宮崎	D. 建設業
10	2022.10.13	富岡建設株式会社	887-0033	日南市大字平山2292番地4	日南	D. 建設業
11	2023.4.6	株式会社高山建設	889-4411	西諸県郡高原町大字広原152番地	小林	D. 建設業
12	2023.4.6	株式会社吉行産業	886-0213	小林市野尻町三ヶ野山1297-3	小林	D. 建設業
13	2023.7.25	九州北清株式会社	886-0006	小林市北西方1084-1	小林	R. サービス業(他に分類されないもの)
14	2024.3.22	倉本鐵工株式会社	883-0062	日向市大字日知屋17305番地	日向	E. 製造業
15	2024.5.10	株式会社宮崎オーバル	885-1202	都城市高城町穂満坊518-16	都城	E. 製造業
16	2024.8.1	A's社会保険労務士法人	880-0916	宮崎市大字恒久5243-6	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術サービス業

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。詳細は以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。



【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※ ³
		・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ ⁴
		・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・直近3事業年度の採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
		・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
		・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶	
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な “ユースエール認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを
大切にしてくれる！

子育てしやすい！

若者の育成に熱心！

その希望にこたえるのが、ユースエール認定企業です!!

「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。



<認定マーク>

<認定基準の一部>

- 直近三事業年度の、**新卒者などの離職率が20%以下**
 - 前事業年度の、**正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下**かつ、**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**
 - 前事業年度の、**正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上**または、**年平均取得率※70%以上** ※ 付与日数に占める取得日数の平均 など
- *その他詳しい認定基準については裏面を参照してください。

Q 「ユースエール認定企業」を調べるにはどのような方法がありますか？

A 「若者雇用促進総合サイト」があります！

厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索も行うことができます。

若者雇用促進総合サイト

検索



ユースエール認定企業の認定基準

以下の認定基準を全て満たした中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）がユースエール認定企業です。

1	学卒求人など、若者対象の正社員※1の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の5つの要件を全て満たしていること ①「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ②直近3事業年度の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下※2 ③前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ④前事業年度の正社員の有給休暇の付与日数に占める取得日数の年平均が70%以上または年平均の取得日数が10日以上※3 ⑤直近3事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上
4	右の3つの青少年雇用情報について、全て公表していること ①直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ②研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容 ③前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

※2直近3事業年度の採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※3有給休暇に準ずる休暇として、一定の条件を満たす休暇が含まれる場合があります。

【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかマークから分かります。



詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。



GOGO! 宮崎労働局

発行：宮崎労働局
宮崎市橋通東3-1-22
宮崎地方合同庁舎
TEL0985(38)8821

令和6年7月統計

- 【 労働災害発生状況 】 死亡災害11件、死傷災害812件
(年計・コロナ感染症を除く休業4日以上の死傷災害)
- 【 有効求人倍率 】 1.29倍

宮崎労働局HP



231社の企業と52校1,043名の生徒が参加

応募前ジュニアワークフェアを開催

宮崎労働局は、令和7年3月卒業予定の高校生を対象とした企業説明会を、県内4会場で開催しました。これは高校生の県内就職を促進するために、宮崎県や開催地各市との共催で毎年開催しているイベントです。今年も、計231社の企業と52校1,043名の生徒が参加して、各会場とも熱気に包まれました。

参加した高校生は、応募先を決める時の参考にしたいと興味がある企業のブースで会社説明を熱心に聞き、積極的に質問をしていました。今年も売り手市場が予想される中、参加企業は貴重な人材の採用につなげたいとPR動画の放映や自社製品の展示、若い社員が直接体験を語るなど、自社の魅力を伝えるための工夫を凝らしているのが印象的でした。



上から、
東北会場 (7月11日)
宮崎会場 (7月8日)
都城会場 (7月9日)



最低賃金(時額) 952円

を答申

引き上げ額は過去最大の55円



橋口会長(左)から答申文を受け取る坂根労働局長(右)

8月9日、宮崎地方最低賃金審議会が開催され、現在の宮崎県最低賃金時間額を897円から55円引上げて952円とする答申が行われました。答申では、中小企業・小規模事業者の価格転嫁が一層促進されるよう、実効性のある対策の実施などを求める付帯決議も採択されました。改正された最低賃金は、最速で10月5日に発効される見込みです。

各種助成金のご紹介①

●生産性の向上と賃金引き上げを支援します!
業務改善助成金



●育児休業等の利用期間中の業務代替を支援します!
両立支援等助成金
(育休中等業務代替支援コース)



アビリンピックまつり

inみやざき2024

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部と宮崎県の共催により、7月6日に「第46回宮崎県障がい者技能競技大会」～アビリンピックまつりinみやざき2024～が開催され、後援の宮崎労働局からも、伊藤職業安定部長が出席し、開会式では、大会参加者がこれまで培ってこられた仕事の腕前を存分に発揮していただき、併せて良い成績につながるよう祝辞を述べました。

また、喫茶サービスの競技種目にお客様役として参加し、それぞれの職場や学校、施設での練習の成果を間近で感じることができました。

今大会をきっかけに、1人でも多くの障害をお持ちの方が就職し、地域や社会の中で活躍できるよう、宮崎労働局でも障害者の雇用の促進と地位向上に向け引き続き取り組んでいきます。



上：祝辞を述べる伊藤部長
下：お客様役として参加する伊藤部長（右）

今月のマーク&マスコット

チェックマン



- 最低賃金制度のマスコットです。
- ✓ 性格：いつでもどこでも、最低賃金制度についてチェック。確認したらみんなにお知らせしたくなる気くぱりやさん。
 - ✓ チャームポイント：首元の月輪風チェック型アクセサリ
 - ✓ 特技：みんなの最低賃金の暗算



福祉のしごと就職フェアを開催 「ひとのために働きたい」あなたを応援します！

宮崎労働局は、7月22日に新規学卒者や一般求職者を対象に介護、福祉分野の就職説明会を開催しました。これは、毎年県や関係団体との共催で開催しているもので、特に、今年は昨年の倍以上の204名の来場があり、会場は例年にも増して熱気にあふれました。会場には、一般求職者や大学等の新卒者に交じり、地元での就職を希望している高校生も県内各地から来場し、

興味がある事業所のブースを回り、熱心に説明を聞いていました。

人口の高齢化が全国以上に進行している本県にあって、介護、福祉分野の人材ニーズは非常に高い状況が続いています。それを反映して、貴重な人材の採用につなげようと県内各地から80もの法人が集まり、それぞれの施設の魅力をアピールしていました。

面接会の風景



各種助成金のご紹介②

● 年収の壁対策として労働者1人につき最大50万円助成します！

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」



編集後記

夏は食欲がなくなり、栄養も偏りがちですが、そんな時は「冷や汁」に助けられています。炭水化物、たんぱく質はもとより、野菜を増しましにすれば、ビタミンも補給できて栄養満点です。何より手軽で美味しいのがミソです（味噌汁だけに）。

（雇用環境・均等室長）