

長野労働局発表（07-56）
令和7年12月2日

【照会先】

長野労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 二神 充
室長補佐 滝沢清和
電話 (026)223-0551

報道関係者 各位

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

厚生労働省では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けて業務の繁忙等によりハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定めています。

また、令和7年6月公布の改正労働施策総合推進法及び改正男女雇用機会均等法により、顧客等からのハラスメント（カスタマーハラスメント）及び求職者等へのセクシュアルハラスメント（就活セクハラ）に係る防止措置に取り組むことが事業主に義務付けられる（※）こととなっております。

長野労働局（局長 三浦栄一郎）は、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、下記の取組を行います。

（※）公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日から施行

＜実施事項＞

1. 長野労働局公式ホームページ、SNS等による広報

法改正内容や各種資料、研修用動画案内などの情報発信を行います。

2. 「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」への参加勧奨【資料1】

12月10日（水）にオンライン開催される標記シンポジウムへの参加を呼びかけます。

3. 労働者や事業主等からの相談への対応【資料2、3】

長野労働局雇用環境・均等室及び各労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナーにおいて、職場における各種ハラスメント相談に対応しております。また、相談後、労使間で自主的な解決が困難な場合には、労働局による紛争解決援助制度又は調停により、解決に向けた支援を実施しているほか、労働局長による行政指導も行っています。

12月はハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

その一環として、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



NO! カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります



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

【開催日時、開催形式】

12月10日 13:30~15:15、オンライン（事前申し込み制）

【開催内容】

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

【詳細・お申し込みはこちら】

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



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

詳しくは裏面をご覧下さい

カスタマーハラスメント対策の義務化

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

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

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

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

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

★ ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

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

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



総合労働相談コーナーのご案内

●労働者と使用者のトラブルに関するお悩みをうかがいます。コーナーへのご相談は無料です。

(例：解雇、雇止め、配置転換、損害賠償、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント等)

★ただし、パワーハラスメントに該当するか否かについて、相談コーナーで判断することはできません。

●ご要望事項を会社に伝えても当事者間の話し合いで解決できない場合には、解決への話し合いをお手伝いする制度（助言、あっせん、調停等）のご利用をご案内します。

○長野県内の総合労働相談コーナー

土・日・祝日及び年末年始（12月29日～1月3日）は休み

下記の相談時間は基本的なもので、専門の相談員が不在の日時もあります。

予約制ではありませんが、来所してご相談を希望される方は、事前にご連絡されることをお勧めいたします。

名称	所在地	電話番号	相談時間
長野労働局 総合労働相談コーナー ※	〒380-8572 長野市中御所1丁目22-1 4F 雇用環境・均等室内	026-223-0551	平日 9:00～12:00 13:00～16:30
長野総合労働相談コーナー	〒380-8573 長野市中御所1丁目22-1 1F 長野労働基準監督署内	026-480-0631	平日 9:00～12:00 13:00～16:30
松本総合労働相談コーナー	〒390-0852 松本市大字島立1696 松本労働基準監督署内	0263-48-5707	平日 9:00～12:00 13:00～16:30
岡谷総合労働相談コーナー ※	〒394-0027 岡谷市中央町1-8-4 岡谷労働基準監督署内	0266-22-3454	平日 9:00～12:00 13:00～16:30
上田総合労働相談コーナー ※	〒386-0025 上田市天神2-4-70 上田労働総合庁舎3F 上田労働基準監督署内	0268-22-0338	平日 9:00～12:00 13:00～16:30
飯田総合労働相談コーナー	〒395-0051 飯田市高羽町6-1-5 飯田高羽合同庁舎3F 飯田労働基準監督署	0265-22-2635	平日 9:00～12:00 13:00～16:30
中野総合労働相談コーナー	〒383-0022 中野市中央1-2-21 中野労働基準監督署内	0269-22-2105	平日 9:00～12:00 13:00～16:30
小諸総合労働相談コーナー	〒384-0017 小諸市三和1-6-22 小諸労働基準監督署内	0267-22-1760	平日 9:00～12:00 13:00～16:30
伊那総合労働相談コーナー ※	〒396-0015 伊那市中央5033-2 伊那労働基準監督署内	0265-72-6181	平日 9:00～12:00 13:00～16:30
大町総合労働相談コーナー	〒398-0002 大町市大町2943-5 大町地方合同庁舎4F 大町労働基準監督署内	0261-22-2001	平日 9:00～12:00 13:00～16:30

※ 女性相談員がいます

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 基づく紛争解決援助制度と調停の概要



未解決

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

男女雇用機会均等、育児・介護休業、
パートタイム・有期雇用労働、
職場におけるパワーハラスメント等
に関する相談の受付

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・行政指導の説明

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の援助の対象となる紛争

当事者の希望に応じて実施

簡単な手続きで迅速に
行政機関に解決して
もらいたい場合

公平、中立性の高い
第三者機関に援助して
もらいたい場合

都道府県労働局長

助言・指導・勧告

調停会議

調停・調停案の作成・受諾勧告

都道府県労働局長

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
に基づく行政指導

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。