



奈良労働局発表  
令和3年11月29日

【照会先】

奈良労働局雇用環境・均等室

雇用環境・均等室長 池上 彰子

” 室長補佐 福井 雅代

雇用環境改善・均等推進指導官 森 浩司

(直通電話) 0742-32-0210

## 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、年末に向けての業務繁忙期等により、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。

令和4年4月1日から、労働施策総合推進法（以下「労推法」）に基づく職場のパワーハラスメント防止措置が中小企業事業主にも義務付けられます。（大企業については令和2年6月1日より適用。）

奈良労働局（局長 鈴木伸宏）では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、労推法のポイントの周知と併せて、以下のとおり集中的に取り組みます。

- ☑ **職場のパワーハラスメント防止措置のポイント（別添1）**
  - ・ 事業主の方針等の明確化及び周知・啓発
  - ・ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ・ 職場におけるパワハラに関する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、不利益な取り扱いの禁止）
- ☑ **ハラスメント対応特別相談窓口の開設（R3.12.1～R4.1.31）（別添2）**
  - ・ 事業主、労働者双方から、以下の内容等の職場におけるハラスメントについて特別相談窓口を設置して対応します。
    - ・ パワーハラスメント
    - ・ セクシュアルハラスメント
    - ・ マタニティハラスメント（妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント）
    - ・ いわゆるカスタマーハラスメント
    - ・ 就職活動中の学生からのセクシュアルハラスメント
    - ・ 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等
- ☑ **パワーハラスメント対策説明会の開催（別添3）**

令和3年12月1日（水）、12月7日（火）、令和4年1月18日（火）に説明会を開催します。参加費は無料です。
- ☑ **労働施策推進法（パワーハラスメント）に係る相談状況等（別添4）**

令和2年度において、当局に寄せられたパワーハラスメントに係る相談は348件でした。

また、労働者と事業主との職場のパワハラに関するトラブルの早期解決のために「労働局長による紛争解決の援助」を2件行い、解決に至りました。

# 労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年  
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。  
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

## 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

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

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

## 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>● 相手に物を投げつける。</li> </ul>
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> </ul>
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</li> </ul>
<b>4 過大な要求</b> 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
<b>5 過小な要求</b> 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul>
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

# 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。</b>

## 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと  
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
  - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
  - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
  - ・相談体制の整備
  - ・被害者への配慮のための取り組み  
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
  - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

## 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



### 社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP





# 奈良労働局

## 職場におけるハラスメント対応特別相談窓口

(令和3年12月1日～令和4年1月31日)



奈良労働局 雇用環境・均等室

**TEL 0742-32-0210**



電話・来庁どちらでもご相談いただけます。

お気軽にご相談ください。

所在地 奈良市法蓮町387  
奈良第三地方合同庁舎2F  
(近鉄奈良線 新大宮駅より徒歩約8分)

電話番号 0742-32-0210

受付時間 8時30分～17時15分  
(土日・祝日を除く)

奈良労働局ホームページ <https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku>

# 改正育児・介護休業法、パワーハラスメント対策説明会

12月はハラスメント撲滅月間です

施行：令和4年4月1日から3段階で施行

## ○改正育児・介護休業法について

施行：令和4年4月1日～

## ○雇用保険法の改正について（育児休業給付金）

施行：中小企業は令和4年4月1日～（大企業は令和2年6月～）

## ○労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止対策について

### 日時・会場

先着順  
受付

参加費  
無料

<奈良> 令和3年12月1日（水）13：30～16：00  
ホテルリガーレ春日野 2階 飛鳥の間  
奈良市法蓮町757-2 定員90名

<橿原> 令和3年12月7日（火）13：30～16：00  
奈良県社会福祉総合センター 5階 大会議室  
橿原市大久保町320番11 定員50名

<オンライン> 令和4年1月18日（火）13：30～16：00  
Zoom開催 定員100名

※全日程 受付は13時開始

【主催】奈良労働局 【共催】奈良県 【後援】奈良経済産業協会

（お願い）

参加のお申込みは企業1社1名でお願いします。

また、先着順に受け付けし、定員に達し次第、受付を締め切ります。

- 1 お申込みは、厚生労働省 HP [労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト](#) で受け付けします。詳細は裏面をご覧ください。
- 2 橿原会場に駐車場はございません。公共交通機関でお越しく下さい。  
奈良会場も駐車場に限りがありますので、なるべく公共交通機関をご利用ください。

**申込受付サイト**

**労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト**

<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/>

- ・注意事項等の詳細につきましては、  
「労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト」でご確認ください。

**【オンライン説明会の参加申込について】**

- ・開催前日までに、ご登録のメールあてに参加 URL 等をお送りします。  
(事前にインターネットに接続可能な機器と zoom アプリのダウンロードが必要です。)

**個人情報、当説明会の実施、新型コロナウイルス感染症対策に関する措置のみに使用します。**

**新型コロナウイルス感染症対策に係るお願い**

本説明会は、新型コロナウイルス感染症対策に留意し開催いたします。

\*必ずマスクをご着用ください。

- ① 換気を行うため、暖かい服装でお越しください。
- ② 発熱（当日の体温が 37.5℃以上）や風邪の症状のある方は、参加を控えてください。  
なお、当日は非接触体温計にて体温を測定させていただきます。
- ③ 説明会・会議等の前後において参加者同士の交流を極力控えるようお願いいたします。
- ④ 手指消毒など その他感染症防止対策にご協力をお願いすることがあります。

**お問合せ先**

**奈良労働局 雇用環境・均等室**

**〒630-8570 奈良市法蓮町387番地  
奈良第三地方合同庁舎**

**電話 0742-32-0210 ・ FAX 0742-32-0214**

**12月1日  
ホテルリガール春日野**

**12月7日  
奈良県社会福祉総合センター**

**1月18日  
オンライン説明会**



## 令和2年度 労推法（職場におけるパワーハラスメント防止措置義務等）の施行状況

## 1. 相談件数

令和2年度（令和2年4月1日～令和3年3月31日）において奈良労働局に寄せられた職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する相談件数は、348件であった。

相談の内訳

法令・制度の内容等に係る問い合わせ	272件
援助等に係る相談	48件
法違反の疑いのある相談	28件

## 2. 労推法に基づく行政指導の状況

パワーハラスメント防止措置に係る行政指導を18件実施し、全件、法違反の是正を確認した。

## 3. 労推法に基づく紛争解決の援助

労働局長による紛争解決の援助は2件であり、ともに「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」に係るものであった。

## ※労推法に基づく紛争解決援助制度とは

「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」に関する労働者と事業主との間の紛争を対象とするものであり、労働局長が、労働者と事業主の間とのトラブルを法に忠実かつ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）することでトラブルの解決を図る制度

## 4. 紛争解決援助事例

＜パワーハラスメントの相談を行ったことを理由とする不利益取扱い＞

社会福祉施設で看護師として働く労働者Aが、上司から無視をされること、大事な情報を伝えてもらえないこと等について、会社のハラスメント相談窓口で相談したところ、担当者Xは「あなたにもおかしいところがあるので、直して職員とうまくやっていくように。私の言うことが聞けないのであれば、人事評価を下げ、賞与を減額する」と言われた。

労働者Aは、その後体調を崩し、自らの意思で退職することにしたが、パワハラ相談をしたことで人事評価を下げられ、賞与が減額されるのは納得できないと当局へ申し立てたもの。

当局が事業主に対して事情聴取を行ったところ、事業主は上司のパワーハラスメントを否定。また、担当者Xが「評価を下げる」と発言したのは別の理由によると主張し、労使の主張は対立した。

当局は、事業主に対して、労働者Aは、会社の対応を不利益取扱いと受け取って体調を崩し退職することを決めており、労働者Aの要望に沿った対応を検討するよう助言した。

結果、人事評価は下げられることなく賞与は全額支給されたため、労働者Aはこれに納得し、本件は解決した。