

奈良労働局発表
令和4年11月28日

報道関係者各位

【照会先】

奈良労働局雇用環境・均等室

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

(電話) 0742-32-0210

12月、1月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

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、年末年始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月及び1月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場におけるハラスメント対応特別相談窓口の開設など、労働者及び事業主の支援に集中的に取り組みます。詳細は以下のとおりです。

1 職場におけるハラスメント対応特別相談窓口の開設（令和4年12月1日～令和5年1月31日）（別添1）

- ・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
- ・男性の育児休業に関するハラスメント
- ・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感染症に関連したいじめ・嫌がらせ等

2 「男性育休、ハラスメント対策実務対応説明会」を実施します（別添2）

「職場のハラスメント撲滅月間」実施に先駆け、令和4年11月30日（水）に説明会を開催します。

<参考>

「ハラスメント悩み相談室」（別添3）（厚生労働省委託事業）、ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」（別添4）をご利用ください

労働施策総合推進法（職場におけるパワーハラスメント防止措置義務）の施行状況（別添5）

- ・令和3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248件でした。
- ・パワーハラスメント防止措置に係る行政指導を12件実施し、全件是正を確認しました。
- ・労働者と事業主との職場のパワーハラスメントに関するトラブルの早期解決のために「紛争解決の援助」を2件行い、解決に至りました。

※労推法に基づく紛争解決援助：「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トラブルについて、労働局が、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、問題解決に必要な具体策を提示して解決を図る制度

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4年12月1日～令和5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>



「男性育休、ハラスメント対策実務対応」、 「くるみん・えるぼし認定手続き」説明会

◆10月から産後パパ育休がスタートしました！

ハラスメント（育休の申出をした男性に対する職場の上司や同僚の嫌がらせ）と捉えられないような対応が必要です

◆12月、1月は、職場のハラスメント撲滅月間です

- 育児・介護休業法改正に対応した就業規則、育児休業給付金、育休中の社会保険料など手続きに関する疑問や不安を徹底解説
- 男性育休に関するハラスメント、パワーハラスメント防止のポイント解説
- 人材確保、イメージ向上が期待できる「くるみん・えるぼし認定」手続きを説明
不妊治療との両立をサポートするプラス認定もスタートしています
- 個別相談に対応します



日時 11月30日（水）13:30～16:00

場所 奈良労働局 地下1階会議室
奈良県奈良市法蓮町387
TEL：0742-32-0210



講師 奈良労働局職員、奈良働き方改革推進支援センター
(奈良県社会保険労務士会) 社会保険労務士

定員 30名（先着順） 参加無料

駐車場は少ないため、
公共交通機関をご利用ください。

申込方法：労働局・労働基準監督署説明会等受付サイトでお申込みください。

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

申込期限：11月24日（木） 期限前でも、定員に達し次第
締め切ります。

お問合せ先：奈良労働局雇用環境・均等室

TEL：0742-32-0210



※事前に説明会における個別相談のお申込みを受け付けます。お申込みは裏面をご参照ください。
※くるみん認定に関するアンケートにご協力をお願いします。裏面をご参照ください。

※個別相談は、11月24日（木）までに下記アドレスでお申込みください。

個別相談申込・アンケート回答アドレス
<https://forms.gle/wix5nyHkqV3QEVPR>



くるみん認定に関するアンケートのお願い

業務の参考とするため、下記事項についてご回答いただきますよう、お願いいたします。

アンケートの目的以外には使用しません。11月30日（水）までに上記アドレスでご回答ください。

設問1 ①事業所名、②電話番号、③担当者名をご記入ください。

設問2 事業年度の始期をご記入ください。

設問3 一般事業主行動計画を策定していますか。いずれかに○をつけてください。

①策定している ②策定していない

設問4 男性労働者が育児休業を取得したことがありますか。

（労働者数300人以下の事業所においては、子の看護休暇、育児短時間勤務も含みます。）

①いる ②いない

設問5 計画期間内の女性労働者の育児休業取得率は75%以上ですか。

①75%以上である ②75%未満である ③育児休業取得者はいない

設問6 小学校就学前までの子のための育児短時間勤務、所定外労働の制限などの制度を設けていますか。

①設けている ②設けていない

設問7 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時間未満ですか。

①45時間未満である ②45時間以上である

設問8 月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいますか。

①60時間以上の労働者はいない ②60時間以上の労働者がいる

設問9 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進などの措置を具体的な目標を定めて取り組んでいますか。

①取り組んでいる ②取り組んでいない

設問10 上記設問2～9の①はくるみん認定基準です。くるみん認定を希望されますか。

①希望する ②希望しない

設問11 設問10で②希望しないに回答された方にお尋ねします。希望されない理由をご記入ください。

職場でのハラスメントに
悩んでいませんか？



相談
無料

ハラスメント 悩み相談室

セクシュアル
ハラスメント

就職活動中等の
ハラスメント

パワー
ハラスメント

妊娠・出産・
育児休業等に
関する
ハラスメント

カスタマー
ハラスメント



電話相談

●受付時間：月曜～金曜 17:00～22:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00
祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)を除く。携帯電話・スマートフォンからも通話できます。



ナイヨハラス
0120-714-864



メール相談

24時間受付・72時間以内に返信予定。
パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

- 受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan/#mail>
- メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp



新規
開設



SNS相談

24時間受付・48時間以内に返信予定。
携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

- LINE 友だち追加 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan/#sns>



(委託運営)

専用Webサイト

ハラスメント悩み相談室

検索

LEC 東京リーガルマインド

職場でのハラスメントのことで お悩みの方、お困りの方、 ハラスメント悩み相談室へご相談ください!

例えば、このようなことで
お困りではありませんか?

- 仕事中に性的発言を度々する上司に困っている
- 先輩が食事やデートの執拗な誘いをやめてくれない
- インターンシップやOB訪問などで食事やデートにしつこく誘われた
- 上司に妊娠を報告したら、代わりの人を雇うので辞めてもらうしかないと言われた
- 育児休業について上司に相談したら昇給はないと思えと言われた
- 同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けた
- 自分ひとりだけ部署の食事会に誘われない
- 商品やサービスに対して消費者から不当な言いがかりをつけられた



相談無料

匿名可

プライバシー
厳守

専門家が電話・メール・SNSから相談を受け付けます

ハラスメント悩み相談室

こんな情報も提供しています

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントとは?
- 必要があれば関係機関をご案内 など



悩んでいる方・人事担当の方・管理職の方へ
職場内のハラスメントで悩んだら

あかるい職場応援団

(厚生労働省 ハラスメント対策の総合情報サイト)

をご活用ください！



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://no-harassment.mhlw.go.jp>

「社内でハラスメント発生！」人事担当の方

人事担当の方の対応例やハラスメント関連情報をまとめました。

- ハラスメント研修資料等 ダウンロード
- 他の企業はどうしてる？
- パワーハラスメントオンライン講座
- 動画で学ぶハラスメント

「パワハラ相談対応者は、どう対応すればいいか？」など

「ハラスメントって言われた！」管理職の方

ハラスメントで悩んでいる方の不安や苦勞を和らげるための情報をまとめました。

- 言い方ひとつで変わる会話術
- 「ハラスメントって言われた！管理職の方」Q & A
- 動画で学ぶハラスメント

「このようなケースはパワハラになる？ならない」
「パワハラにならない指導のポイント」など

「ハラスメントで困った」悩んでいる方への支援

ハラスメントで悩んでいる方の不安や苦勞を和らげるための情報をまとめております。

- ハラスメントの内容をチェック
- ハラスメントにあったらどうする など。

みんなで **NO** ハラスメント

パワハラ防止措置が
全企業で義務化されました。

社内での体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう！

ハラスメント相談窓口

NO パワハラ!

NO マタハラ!

NO カスハラ!

令和3年度 労働施策総合推進法（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3年度（令和3年4月1日～令和4年3月31日）において奈良労働局に寄せられた労働施策総合推進法（以下「労推法」）に基づく職場におけるパワーハラスメントに関する相談件数は、248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	206件
援助等に係る相談	30件
法違反の疑いのある相談	12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12件実施（対象は大企業のみ）し、全件、法違反の是正を確認した。

<行政指導事例>

「上司から無茶苦茶なノルマ目標を立てられ、達成しないと人事考課を下げると言われる」旨の投書を端緒に、事業場に対し、事情聴取を行った。

事業主は、パワーハラスメント防止のための方針の明確化及びその周知・啓発、パワーハラスメント相談窓口の設置等、措置義務は果たしており、また、相談窓口パワーハラスメントに係る相談は寄せられていないと主張。当局は、投書の内容が事実であるかは不明であるが、事業場内の実態調査を行い、当局あて報告するよう指導した。事業場からは、パート労働者を含む全従業員にヒアリング調査を実施した結果、投書にあるようなパワーハラスメントは確認できなかった旨報告がなされたが、当局は、全従業員にパワーハラスメント防止方針及び相談窓口について、再度、周知徹底するよう行政指導を行い、終了した。

3. 労推法に基づく紛争解決援助

紛争解決の援助は2件であり、「パワーハラスメント防止措置」に係るものが1件、「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」に係るものが1件であり、2件ともに解決に至った。

<紛争解決援助事例>

社会福祉施設のパート労働者Aが、正職員Bから、「仕事を覚えられないなら辞めるしかない。あんたなんかいらん。」等と言われ、施設のハラスメント相談窓口で相談したところ、担当者Xから「正職員Bに事情を聴いたが、本人はそんなことは言っていないと言っており、事実確認できない」と言われた。労働者Aは、ハラスメント相談窓口の調査が適切に行われておらず、再調査を求めたいとして、当局へ申し立てた。

当局から、事業主に対してパワーハラスメントの事実確認について、被害者、加害者両当事者の主張に不一致がある場合には、第三者（同僚）からも事情聴取を行う等、丁寧に事実確認を行うよう助言を行った。結果、事業主は、再調査を実施。申立者は納得し、援助を終了した。