

厚生労働省 奈良労働局 発表
令和7年 11月 27日

【照会先】

奈良労働局雇用環境・均等室
室長 水出 美加子
室長補佐 福井 雅代
(電話) 0742-32-0210

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 働きやすい奈良推進セミナーを開催します

奈良労働局（局長 石崎 琢也）では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」中に、働きやすい奈良推進セミナーを開催します。令和8年秋頃にすべての事業主に義務化される予定のカスタマーハラスメント対策等について解説します。

1 働きやすい奈良推進セミナー（別添1）

日時 令和7年12月16日（火）14:00～16:00
会場 奈良労働局 地下1階会議室
内容 ①カスタマーハラスメント対策等について
②フリーランス法のポイント
③くるみん・えるぼし認定手続き
④同一労働同一賃金の取組
⑤個別相談会

2 ハラスメント対策の推進状況（別添2）

- （1）当局に寄せられた職場のパワーハラスメントに関する相談は高止まり傾向
- （2）事業主に義務付けられている職場の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防止措置が不十分な企業に法に沿った措置を講じるよう助言等の行政指導を実施
- （3）職場のハラスメントに関する事業主と労働者間の紛争解決のため、調停制度等を運用

<参考資料>

- ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内（別添3）
- ハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置内容（別添4）
- 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（別添5）

カスハラ対策、就活セクハラ対策が義務化されます

12月 は 職場のハラスメント撲滅月間です
働きやすい奈良 推進セミナー

日 時 令和7年12月16日（火）14:00～16:00

会 場 奈良労働局 地下1階会議室 定員 40 名

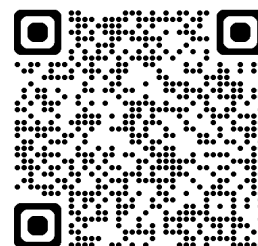
奈良県奈良市法蓮町 387

内 容 ◇カスタマーハラスメント対策等について

◇フリーランス法のポイント

◇くるみん・えるぼし認定手続き

◇同一労働同一賃金の取組



< 申込方法 > 二次元バーコードからお申込みください。
https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou29/20251216_hs

参加無料です

< 申込期限 > 12月10日（水）

※期限前でも、定員に達し次第締め切ります。

駐車場は少ないため、
公共交通機関をご利用ください。

< お問合せ先 > 奈良労働局雇用環境・均等室

TEL：0742－32－0210

Email：29roudou_ks@mhlw.go.jp

裏面のアンケートにご協力をお願いいたします

セミナーに参加されない場合も、12月10日（水）までに
セミナー参加申込の二次元バーコードでご回答ください。

以下の設問にご回答ください。

【ご関心のある内容について選んでください】

(複数選択も可能です)

- ☐ ハラスメント対策
- ☐ フリーランス法
- ☐ くるみん・えるぼし認定
- ☐ 同一労働同一賃金
- ☐ その他 自由記入欄:

【就職活動中の学生等に対するセクハラ対策を講じていますか】

☐ 講じている ☐ 講じていない ☐ わからない

【カスタマーハラスメント対策を講じていますか】

☐ 講じている ☐ 講じていない ☐ わからない

【これまでフリーランス（個人）に対して業務を発注するなど、フリーランスとの間で取引を行ったことはありますか】

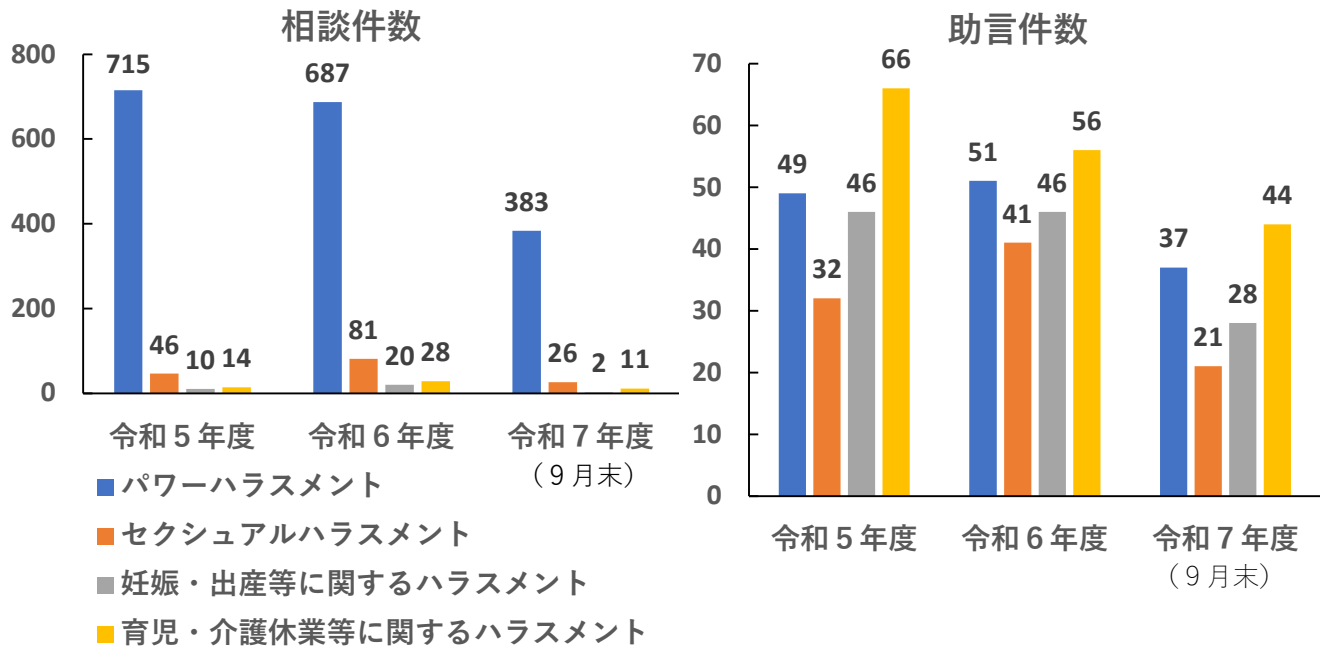
☐ これまでにあった・今も行っている ☐ ない
☐ わからない



職場におけるハラスメント対策シンポジウム（厚生労働省開催）
の詳細・お申し込みはこちら
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>

ハラスメント対策の推進状況

奈良労働局雇用環境・均等室



<行政指導事例>

労働者からの相談内容

職場で上司から強い口調で叱責を受け、人事担当者に相談したが、対応されなかった。社内のハラスメント対策は知らない。防止対策を講じるよう、会社を指導してほしい。

事業主からの聴取内容

- ・パワーハラスメント防止措置無
- ・相談事案については、人事担当者が相談者から事情聴取後、上司に事実確認しようとしていた矢先に相談者が体調不良を訴え、退職したため、何も行っていない。

助言内容

パワーハラスメント防止措置を講じ、全社員に周知するとともに、相談事案に対する事後の対応について、再発防止措置まで講じるよう助言した結果、事業主は措置を講じた。

<調停事例>

概要

先輩社員から度々身体を触られる行為を受け、止めるよう求めたところ、仕事の話を無視すると言われた。上司に報告すると、部署内で行為者に注意するとの対応で済ませようとしたため、退職した。会社に慰謝料 50 万円を求める調停申請を行った。

労働者の主張

- ・相談窓口が周知されていなかった。上司に相談しても適切な対応がされなかった。
- ・セクハラ、パワハラを受け、辞めざるを得なかったのは会社のハラスメント対策が不十分であったためである。精神的苦痛を受けたことに対して慰謝料を求める。

事業主の主張

- ・相談窓口は周知されていた。行為者、上司の対応は適切でなかったため、指導を行い、全社員にも再発防止のための研修を実施した。
- ・申請人には 10 万円を支払う用意がある。

結果

調停委員は、紛争の生じた原因に会社のハラスメント対策に問題があったことを指摘し、紛争解決のため、事業主に支払金額の加算を提案。事業主が 20 万円の支払いを表明し、申請人と和解した。

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **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！**

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

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。
 - 事業主が講ず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。
- 事業主が講ず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



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

奈良労働局 働きやすい奈良

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日まで**に延長されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
(施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。

(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。



女性が活躍できる職場づくりを進める事業主の皆さまを応援します！

法改正に伴う、男女間賃金差異や女性管理職比率の状況把握や算出・要因分析の方法について、専門のアドバイザーからの個別企業支援を行っています。

その他、女性活躍推進の具体的な取り組み方法やえるぼし認定等についても支援が可能です。

詳細・申込はこちらからご確認ください

女性活躍促進事業

検索

お問い合わせは奈良労働局雇用環境・均等室へ TEL:0742-32-0210

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

企業はどう対応すればいい？



日頃のコミュニケーションと、 相談を受けやすい環境整備がカギ！

ハラスメント防止対策として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。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨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
- ②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

- 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、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるハラスメントへの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(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・出産等、育児・介護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

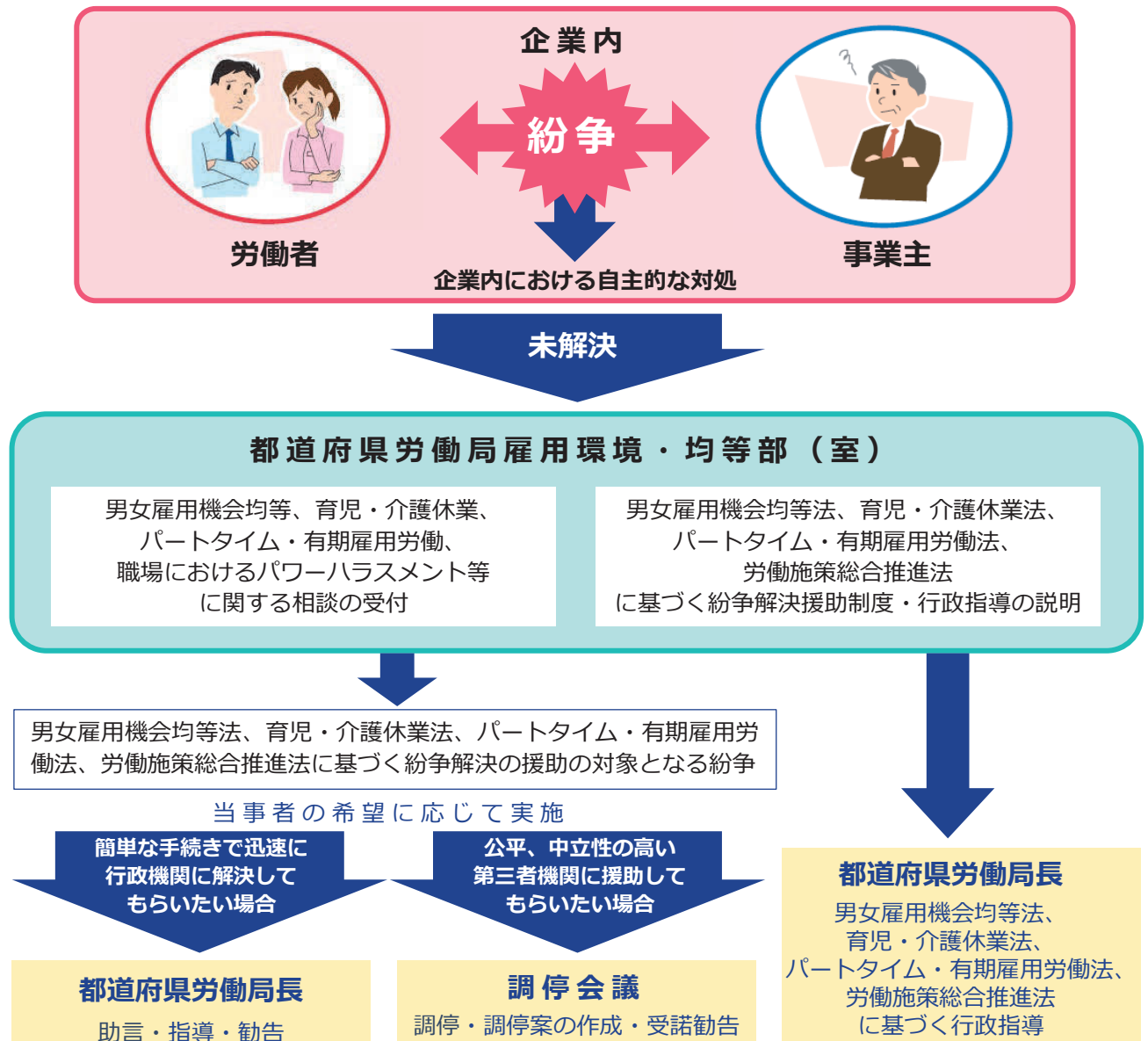
- ⑪業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

さらに、以下の望ましい取組についても、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・出産等、育児・介護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されることから、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、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
 - 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う者等)
- カスタマーハラスメントに関し以下の取組を行うこと
 - 相談体制の整備・被害者への配慮のための取組
(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組(マニュアルの作成や研修の実施等)



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。