

カスタマーハラスメント対策等について



12月は職場のハラスメント撲滅月間です

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等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 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、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 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、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上的一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるばし）の認定要件に、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する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有效的な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

カスタマー・ハラスメント防止対策

求職者等に対する セクシュアル・ハラスメント防止対策

義務化の施行期日、雇用管理上講ずべき措置等についての指針等は、
労働政策審議会雇用環境・均等分科会で現在審議中

義務化の施行期日

令和 8 年 10 月 1 日予定

カスタマーハラスメント防止対策

(労働施策総合推進法第33条)

第1項 防止のために雇用管理上必要な措置を講じること

第2項 相談等を行った労働者に対する不利益取扱いの禁止

雇用管理上講ずべき措置 等についての指針案

職場におけるカスタマーハラスメント

- ①顧客等の言動で
 - ②社会通念上許容される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こと
- ①から③までの3つの要素を全て満たすもの

顧客等の例

- 事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者
- 事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者
- 取引先の担当者
- 企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者
- 施設・サービスの利用者及び家族
- 施設の近隣住民

社会通念上許容される範囲を超えた 言動とは

社会通念に照らし、顧客等の言動の内容が
契約内容からして相当性を欠くもの、又は
手段や態様が相当でないもの

判断に当たっては

- ◆ 「言動の内容」及び「手段や態様」に着目
- ◆ 様々な要素を総合的に考慮すること
 - 言動の目的
 - 言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む言動が行われた経緯や状況
 - 業種・業態
 - 業務の内容・性質
 - 言動の態様・頻度・継続性
 - 労働者の属性や心身の状況
 - 言動の行為者との関係性等

**社会通念上許容される範囲
を超えた言動の典型的な例
(限定列举ではない)**

言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの

- ① そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
 - 性的な要求や、労働者のプライバシーに関わる要求をすること。
- ② 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
 - 契約内容を著しく超えたサービスの提供を要求すること。
- ③ 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
 - 契約金額の著しい減額の要求をすること。
- ④ 不当な損害賠償要求
 - 商品やサービス等の内容と無関係である不当な損害賠償要求をすること。

手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの

① 身体的な攻撃（暴行、傷害等）

- 殴る、蹴る、叩く等の暴行を行うこと。
- 物を投げつけること。
- わざとぶつかること。
- つばを吐きかけること。

② 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）

- 店舗の物を壊すことをほのめかす発言やSNS等のインターネット上へ悪評を投稿することをほのめかす発言によって労働者を脅すこと。
- SNS等のインターネット上へ労働者のプライバシーに係る情報の投稿等すること。
- 労働者的人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・ジェンダー・アイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- 土下座を強要すること。
- 盗撮や無断での撮影をすること。
- 労働者の性的指向・ジェンダー・アイデンティティ等の機微な個人情報について、労働者の了解を得ずに他の者に暴露すること又は労働者が開示することを強要する若しくは禁止すること。

③ 威圧的な言動

- 大きな声をあげて労働者や周囲を威圧すること。
- 反社会的な言動を行うこと。

④ 繙続的、執拗な言動

- 同様の質問を執拗に繰り返すこと。
- 当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立てをすること。
- 同様の電子メール等を執拗に繰り返し送りつけること。

⑤ 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

- 長時間に渡る居座りや電話で労働者を拘束すること。

雇用管理上講ずべき措置の内容

**(1) 事業主の方針等の明確化
及びその周知・啓発**

イ 職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する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。

取組例

- 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資料等に記載し、配布等すること。
- ② 研修、講習等を実施すること。

口 職場におけるカスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を管理監督者を含む労働者に周知すること。

対処の内容を定める上でのポイント

職場内でカスタマーハラスメントが発生

労働者が管理監督者等に報告

管理監督者等が現認

管理監督者等が直ちに適切な対応を行なうことが必要な場合がある。

対処の内容の例（限定列挙ではない）

- 労働者から管理監督者等に直ちに報告し、その場の対応の方針について指示を仰ぐこと。
- 可能な限り労働者を一人で対応させないこと。
また、必要に応じて労働者に代わって管理監督者等が対応すること。
- 顧客等とのやり取りを録音・録画すること。
なお、録音・録画に当たっては、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。

- 労働者から十分な説明を行った上で、なお繰り返しの要求が続く場合には、一定の時間の経過をもって退店を求めたり、電話を切つたりすること。
- 暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること。
- 現場対応が困難な場合においては、本社・本部等へ情報共有を行い、指示を仰ぐこと。
- 法的な手続が必要な場合には、法務部門等と連携し、弁護士へ相談すること。

取組例

- ① 規定や顧客等への対応に関するマニュアル等に記載し、労働者に周知すること。
- ② 研修、講習等を実施すること。

**(2) 相談に応じ、適切に対応する
ために必要な体制の整備**

相談窓口の例

- 労働者の上司に当たる管理監督者等を定めること。
- 職場における他のハラスメントの相談窓口と一体的に設置すること。

(3) 事後の迅速かつ適切な対応

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

行為者が他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、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。

取組例

- ① 対処の内容を踏まえ、管理監督者等がその場で事実関係を確認し対応すること。
- ② 相談窓口の担当者等が相談者から事実関係を確認すること。

また、必要に応じて、周囲の労働者からも事実関係を聴取したり、録音・録画等の客観的な証拠を確認したりする等の措置を講ずること。

録音・録画等の客観的な証拠を確認するに当たっては、個人情報の保護に関する法律等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。

必要かつ可能な場合には、行為者からも事実関係を聴取すること。

□ 職場におけるカスタマーハラスメントが
生じた事実が確認できた場合においては、
速やかに被害者に対する配慮のための措置
を適正に行うこと。

取組例

- ① 対処の内容を踏まえ、事案の内容や状況に応じ、管理監督者等が被害者に代わって対応すること、被害者と行為者を引き離すこと等の措置を講ずること。
- ② 事案の内容や状況に応じ、行為者に対応する担当者の変更又は複数人で対応すること等の措置を講ずること。
- ③ 暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については警察へ通報することや法的な手続が必要な場合には法務部門等と連携し、弁護士へ相談すること。

ハ 改めて職場におけるカスタマ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。

また、職場におけるカスタマ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。

行為者が他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、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。

取組例

- ① 方針及び対処の内容を社内報、パンフレット、
社内ホームページ等広報又は啓発資料等に改めて
掲載し、配布等すること。
- ② 研修、講習等を改めて実施すること。

職場におけるカスタマーハラスメントの原因や背景となった商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などが把握された場合には、

その問題等そのものの改善を図ること。

(4) 職場におけるカスタマーハラスメントへの対応の実効性確保のために必要な抑止のための措置

- ◆ 労働者に過度の要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処の方針をあらかじめ定め、管理監督者等を含む労働者に周知すること。
- ◆ 対処を行うことが出来る体制を整備すること。

対処の内容を定める上でのポイント

各業法等による定めがある場合がある等、
業種・業態等により必要な対応が異なる場合は、
それぞれの状況に応じた方針を定める。

特に悪質と考えられるもの への対処の例

- 暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること。
- 行為者に対して警告文を発出すること。
- 法令の制限内において行為者に対して商品の販売、サービスの提供等をしないこと。
- 行為者に対して店舗及び施設等への出入りを禁止すること。
- 民事保全法（平成元年法律第91号）に基づく仮処分命令を申し立てること。

取組例

職場におけるカスタマーハラスメントのうち、特に悪質と考えられるもののへの対処の方針も定め、労働者に対して周知すること。

加えて、当該対処を講ずることができるよう、関係部門間の連携等の体制を整備すること。

求職者等に対する セクシュアルハラスメント防止対策 (男女雇用機会均等法第13条)

第1項 防止のために雇用管理上必要な措置を講じること

第2項 相談等を行った労働者に対する不利益取扱いの禁止

雇用管理上講ずべき措置 等についての指針案

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント

**事業主が雇用する労働者による性的な言動により
求職者等の求職活動等が阻害されるもの**

求職活動等の例

- 企業の採用面接への参加
- 企業の就職説明会への参加
- 企業の雇用する労働者への訪問
- インターンシップへの参加
- 教育実習、看護実習等の実習の受講

求職活動等における
セクシュアルハラスメント
の典型的な例

- 少人数の説明会において、労働者が求職者等の腰、胸等に触つたため、求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- 企業が実施するインターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行つたため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。
- 企業が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行つているため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。

- 面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。
- 求職者等が労働者への訪問を行った際、労働者に性的な関係を求められ、求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

雇用管理上講ずべき措置の内容

**(1) 事業主の方針等の明確化
及びその周知・啓発**

ハ 求職活動等に関するルールを
あらかじめ明確化し、労働者及び
求職者等に周知・啓発すること。

取組例

労働者に対しては、面談時間及び場所の指定、実施体制並びにやり取りに用いるＳＮＳの種類の指定その他の求職者等と面談等を行う際の規則を定め、周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

求職者等に対しては、上記規則を踏まえ、面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等の広報手段を用いて周知等すること。

(2) 相談に応じ、適切に対応する
ために必要な体制の整備

イ 相談窓口をあらかじめ定め、
求職者等に周知すること。

取組例

- 相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定すること。
- 求職者等に対し、パンフレット、ホームページ等によって、相談窓口を周知すること。

ハラスメント対策周知例

周知資料例（簡易版）

ハラスメントは許しません!!

年 月 日

(事業所名)
(代表者氏名)

ハラスメントは、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す。労働者等の能力の有効な發揮を妨げ、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。取引先の方や就職活動中の学生等へのハラスメントも当然許されません。

妊娠・出産・育児休業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。

セクハラ (セクシュアルハラスメント)	マタハラ等 (妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)	バワハラ (パワーハラスメント)
相手の意に反する性的な言動 同性間や顧客、取引先で行われるものも含む。 <ul style="list-style-type: none">●性的な内容の冗談、からかい、質問●わいせつ画面の閲覧、配付、掲示●体への不必要的接触●食事やデータにしつこく説き●交際、性的な関係を強要●性的な言動を拒否した社員を無視する・辞めさせる 等 <p>+ 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、セクハラに該当します。</p>	妊娠・出産等をしてしたこと、育児や介護の利用等に関する言動 ・上司・同僚からの就業環境を悪化する言動、妊娠・出産等をしてしたフリーランスの就業環境を悪化する言動 <ul style="list-style-type: none">●上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うのでやめてもらおう」と言われた●青介体の取得について上司に相談したら「男が取るなんてありえない」と言われた●妊娠したフリーランスが配慮の申出をしたところ、申出を取り下げるよう言われた 等	職務上の地位や人間関係などの職場内又は業務委託における取引上等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、就業環境を悪化させること。 <ul style="list-style-type: none">●物を投げつけるなど、身体的な攻撃●仕事を与えないこと●到底無理な仕事を押し付ける●休みの理由を根掘り葉掘り聞く●挨拶されても無視し、挨拶しない●直属の前でささいなミスを大声で叱責 等

ハラスメントを行った場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的な態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

相談窓口（所属	氏名	連絡先
ハラスメントに対して、明確に「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。ひとりで悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。取引先や顧客等からのハラスメントについても対応します。		
<ul style="list-style-type: none">◆当社で働いている方だけでなく、業務委託したフリーランスの方、就職活動中の学生等の方もご相談ください。また、フリーランス等の方にも窓口を周知してください。◆ハラスメントに当たるかどうか判断できない場合でも相談してください。◆相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、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。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはありません。◆相談を受けた場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。◆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。就業規則等を確認しましょう。		
制度や措置の利用をめらう必要はありませんが、気持ちよく制度を利用するためにも、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。		

R6.11

周知資料例（詳細版）

ハラスメント対策周知例

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 ハラスメントは、個人としての尊厳を不正に傷つける社会的に許されない行為です。従業員等の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとどまらず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す。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、従業員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（業務委託したフリーランス、就職活動中の学生等）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。

＜パワーハラスメント＞

- ① 股打・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別の侵害

＜セクシュアルハラスメント＞

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な唾の流布
- ④ 身体への不必要的接触
- ⑤ 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
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動に対する拒否等を行った部下等に対する不利益取扱い
- ⑧ その他、他人に不快感を与える性的な言動

＜妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント＞

- ① 妊娠・出産等したこと理由とする不利益な取扱いの示唆、嫌がらせ等
- ② 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、制度等の利用に関する解雇その他不利益な取扱いの示唆、嫌がらせ等
- ③ フリーランスの妊娠・出産に関する配慮の申出を阻害する言動、配慮の申出及び配慮を受けたことを理由とする契約の解除その他の不利益な取扱いの示唆、配慮を受けたことによる嫌がらせ等

3 この方針におけるハラスメントの行為者となり得るのは、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従業員です。

セクシュアルハラスメントについては、顧客、取引先の社員の方等も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・出産等をした女性従業員及び育児休業等の制度を利用する男女従業員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くましょう。

4 従業員がハラスメントを行った場合、就業規則第五条「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 行為の具体的な態様（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

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ていますので、一人で悩まずに、当社で働いている方だけでなく、業務委託したフリーランスの方、就職活動中の学生等の方もご相談ください。また、フリーランス等の方にも窓口を周知してください。

実際にハラスメントが起っ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、事案に對処します。取引先や顧客等からのハラスメントについても対応します。

○○課 ○○○（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）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、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、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

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。

制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、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・育児や介護を行う従業員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 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。

周知資料例のダウンロード方法

厚生労働省
奈良労働局

ホーム

本文へ お問い合わせ サイトマップ

Google カスタム検索 検索

ニュース&トピックス 各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 窓口案内 労働局について

利用者の皆さんに来庁いただくことなく、電話による労働相談、電子申請・郵送での各種届出・申請、インターネットを通じた情報収集が可能です。

事業主の皆様へ 賃金引き上げ特設ページを開設！ 詳しくはこちら > 厚生労働省

2024年11月1日施行！ フリーランス法 特設ページ 詳しくはこちら >

あをによし
ならの都の労働局
今日・明日・未来の
仕事のために

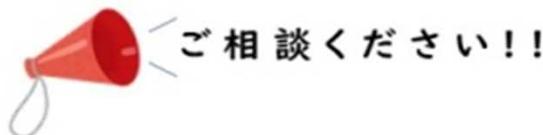
奈良県最低賃金
育児をしながら働きやすい奈良
ハローワークイベント情報など
職員採用情報
職場トラブルの相談は労働局へ
障害者はたらく応援団なら



育児をしながら働きやすい奈良



○改正育児・介護休業法について（令和7年4月1日から段階的に施行）（厚生労働省HP）



中小企業事業主の方 → 仕事と育児・介護の両立支援に関する各種制度がございます。
男性労働者の方、パート・アルバイトの方 → 各種休業制度等の対象となりえます。

「仕事と家庭の両立支援等に関する相談窓口」を設置しました！！

○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、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法等の様式（育児・介護休業等規定例、ハラスメント周知例、各届出様式など）

参考情報

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント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/>

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

トップページ ハラスメント基本情報 ハラスメントで悩んでいる方 管理職の方 人事担当の方 その他 相談窓口のご案内 Q&A

パワーハラスメント 対策導入マニュアル(第4版)を ご活用ください!

詳しくはこちら!

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

「ハラスメントで困った」 憧んでいる方

「ハラスメントって言われた!」 管理職の方

「社内でハラスメント発生!」 人事担当の方

その他のハラスメントを知る

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

労働者が妊娠・出産したこと、産前・産後休業を取得したこと、妊娠中の時差出勤などの母性健康管理措置や深夜業免除などの母性保護措置を受けたことや、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、解雇、減給、降格等の不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。



妊娠・出産等を理由として不利益取扱いを行うとは

- ▶ 法違反の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。
- ▶ 妊娠・出産等の事由を「契機として」(※) 不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

(※) 原則として、妊娠・出産等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課、雇止めなど）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

(参考) 最高裁判決（平成26年10月23日）
(事件番号：平成24（受）第2231号)

【概要】

医療機関に勤めていた理学療法士の女性が、妊娠した際に軽易業務への転換を請求したこと理由に副主任を免じられたことについて、妊娠等を理由とする不利益取扱いに当たるとして提訴。

【結果】

最高裁の判決においては、軽易業務転換を契機として降格させる措置は、特段の事情等がない限り、原則として、男女雇用機会均等法等が禁止する不利益取扱いに当たると判示。

Q

女性労働者から、妊娠中の症状など専門的な事を相談されても
うまく対応できない場合、担当者が相談できる窓口がありますか？

A

働く女性の心とからだの健康応援サイトで受け付けています。

(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/advice/>)

また、各産業保健推進センターでも健康相談窓口を開設したり、個別訪問による産業保健指導を行っています。詳しくは各産業保健推進センターにお問い合わせください。

ハラスメント対策等に関するお問い合わせは、

奈良労働局雇用環境・均等室へ

☎ 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)