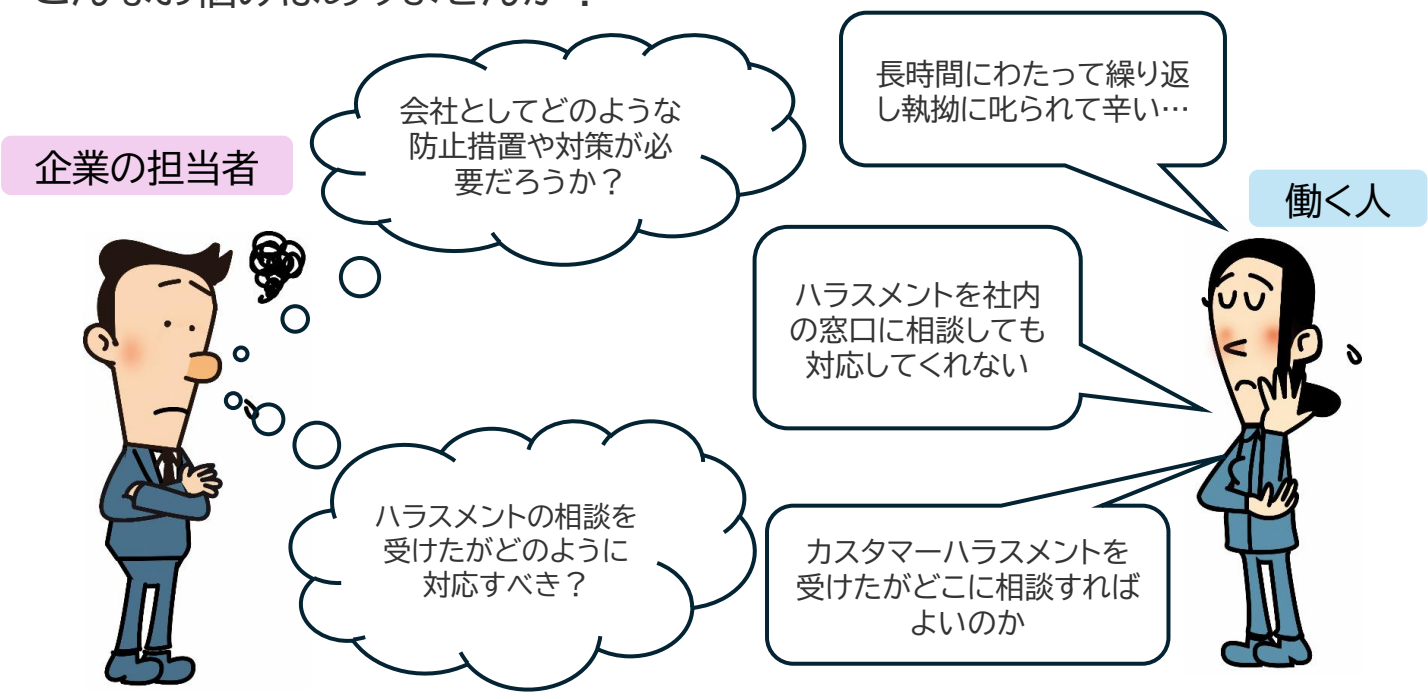
奈良労働局では、雇用環境・均等室に

ハラスメント対応相談窓口を常設しています

令和8年10月1日から
カスタマーハラスメント防止措置及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置が事業主の義務となりました

こんなお悩みはありませんか？



労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫。 プライバシーは厳守します。
まずはご相談ください。 無料でご利用いただけます！

Q.労働局に相談した場合、どのような対応を受けることができますか？

A.法に基づく情報提供やアドバイスを行います。
また、相談内容及び希望に応じて

- **法違反に対する助言・指導**
- **中立的な立場での紛争解決の援助**
- **第三者機関による調停**

の各種制度を利用することが可能です。



相談対象となるハラスメント

セクシュアルハラスメントとは

職場において、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなること。

例 性的な関係を要求し、応じない場合解雇する
労働者の胸等を触り、抵抗されたため不利益な配置転換を行う
性的な情報を継続的に流布されたために仕事が手につかない

男女雇用機会均等法

パワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して行われる、次の①～③までの要素を全て満たすもの。

①優越的な関係を背景にした言動
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

例 他の労働者の面前での大声で威圧的な叱責
人格を否定するような言動
物を投げつける

労働施策総合推進法

求職者に対するセクシュアルハラスメントとは

求職活動等において、求職者等が労働者から性的な言動を受けることにより求職活動等が阻害されること。
※求職活動等にはインターンシップや教育実習なども含まれます。

例 面接等での性的な事実に関する質問
性的な冗談やからかい
採用を条件に性的な関係を求める

男女雇用機会均等法

カスタマーハラスメントとは

職場において行われる、次の①～③までの要素を全て満たすもの。

①顧客等の言動
②その雇用する労働者が従事する業務の性質等に照らして社会通念上許容される範囲を超えたもの
③労働者の就業環境が害されるもの

例 大きな声を上げて労働者や周囲を威圧する
契約内容を著しく超えたサービスを要求する
土下座を強要する

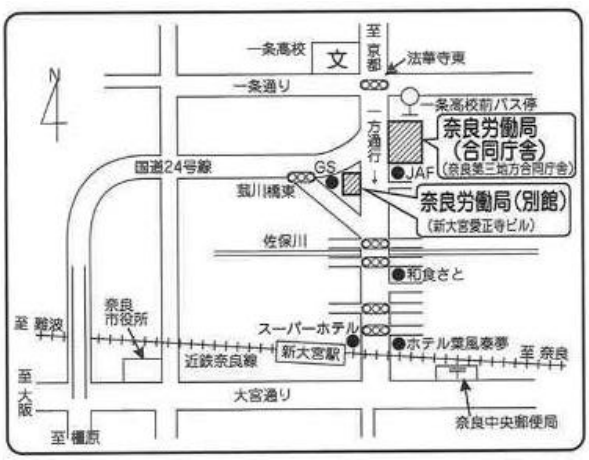
労働施策総合推進法

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い及びハラスメントとは

・「不利益取扱い」(男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています)
妊娠・出産したこと、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、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない(契約社員の場合)といった行為。

・「ハラスメント」(男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で事業主の防止措置義務が定められています)
妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

奈良労働局　ハラスメント対応相談窓口



受付時間　8時30分～17時15分
(土日祝を除く)電話・来庁いずれでも可
※相談時間は30分を目安にしております。
来庁の場合はできるだけ事前にご連絡ください。

電話番号　0742-32-0210

所在地　奈良市法蓮町387
奈良第三地方合同庁舎2階
奈良労働局雇用環境・均等室