

岡山労働局発表
令和2年11月30日

報道関係者 各位

【照会先】岡山労働局 雇用環境・均等室
監理官 犬塚 浩司
労働紛争調整官 妹尾 直紀
電話 086-225-2017

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・出産等に関するハラスメントなどのない職場づくりを推進するため、業務の繁忙、職場外での飲食の機会の増加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、全国の労働局で集中的な周知啓発の取組を実施します。

パワーハラスメント（職場のいじめ・嫌がらせ）の相談件数は統計を取り始めた平成13年度以降、増加し続けており、令和元年度は1,554件となっています。また、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントについても、不利益な身分変更や職を失いかねない深刻な相談が多くあります。

岡山労働局（局長 内田敏之）においては、本月間中に特別相談窓口を開設し、労働者や事業主等からの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・介護休業等に関するハラスメントについての相談を受付けます。また、本年6月に施行された改正労働施策総合推進法等において、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（中小事業主は令和4年4月1日から）、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化が盛り込まれたことについて、広く周知啓発活動を実施します。

具体的な取組は次のとおりです。

① 特別相談窓口

- ・労働者、事業主向け
- ・「職場のハラスメントについて」「ハラスメント防止対策について」
- ・岡山労働局雇用環境・均等室内（岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階）に開設
- ・祝日を除く月～金曜日
9:30～17:00
- ・電話 086-225-2017

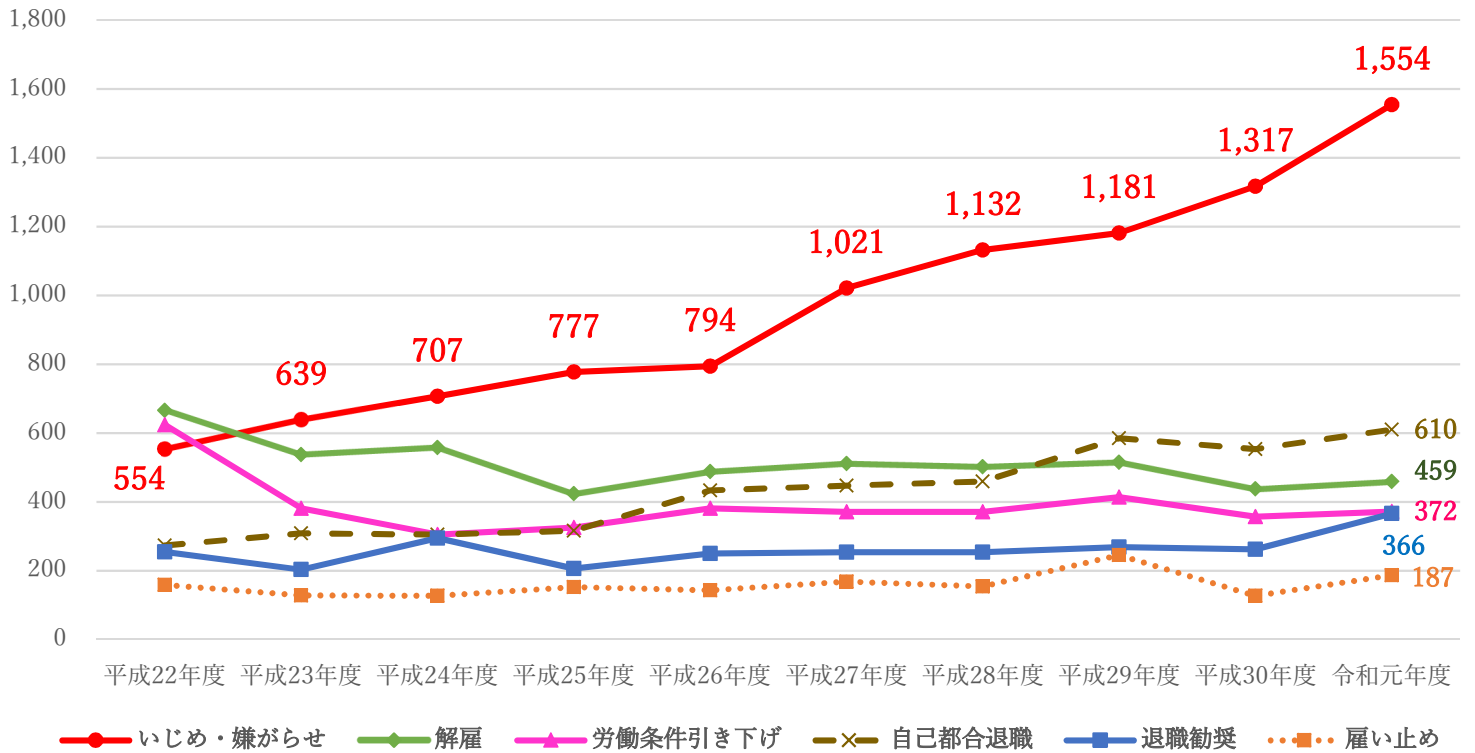
② 広報・啓発活動の実施

- 資料等の配布
 - ・事業主に向けた広報資料の配布、ポスターの掲示
 - ・新聞広告、労働局HPによる広報
- 「職場のハラスメント対策シンポジウム」
 - ・オンライン開催 / 無料 / 予約制
 - ・12月9日（水）14時～16時20分
 - 内容：学識経験者による基調講演、企業の労務担当者によるハラスメント対策の事例紹介等
 - <シンポジウムの詳細・予約はこちらから>
 - <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>

- 別添参考資料1 パワーハラスメントに係る相談状況
参考資料2 ハラスメント対応特別相談窓口について
参考資料3 パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！
参考資料4 職場のハラスメント撲滅月間ポスター

パワーハラスメントに係る相談状況

① 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

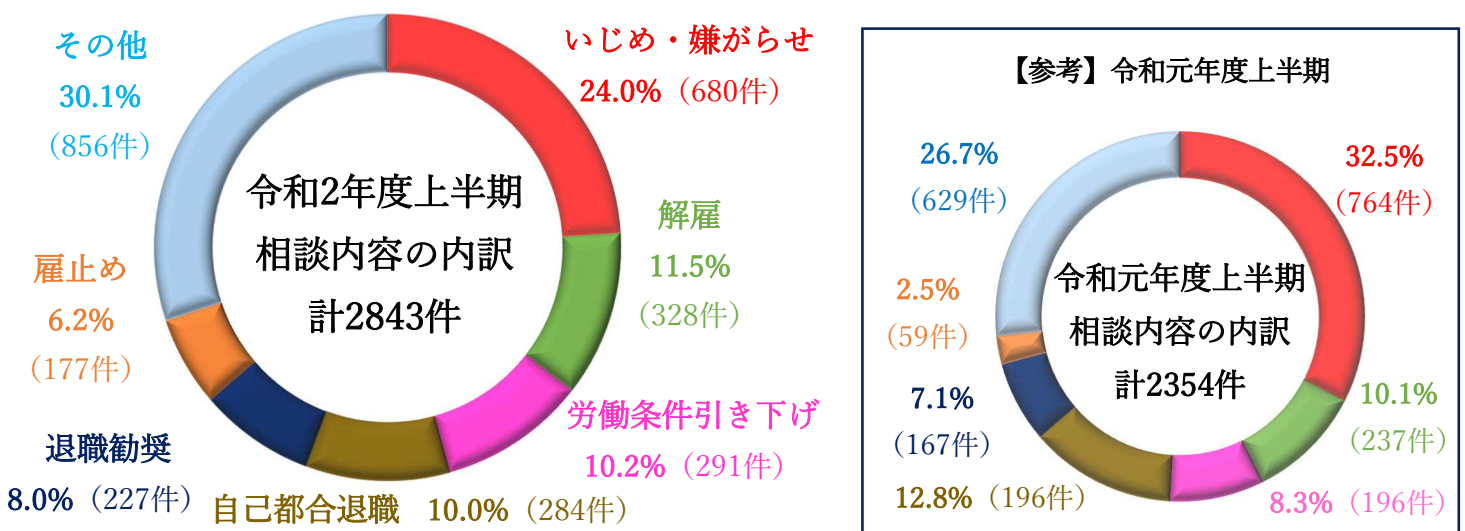


岡山労働局内に設置している 7 か所の総合労働相談コーナーが対応した民事上の個別労働紛争に係る相談件数を集計したもの。

他の主な相談内容が概ね横ばい傾向になっている一方、「いじめ・嫌がらせ」は平成 23 年度以降最大の相談内容となっており、増加し続けている。

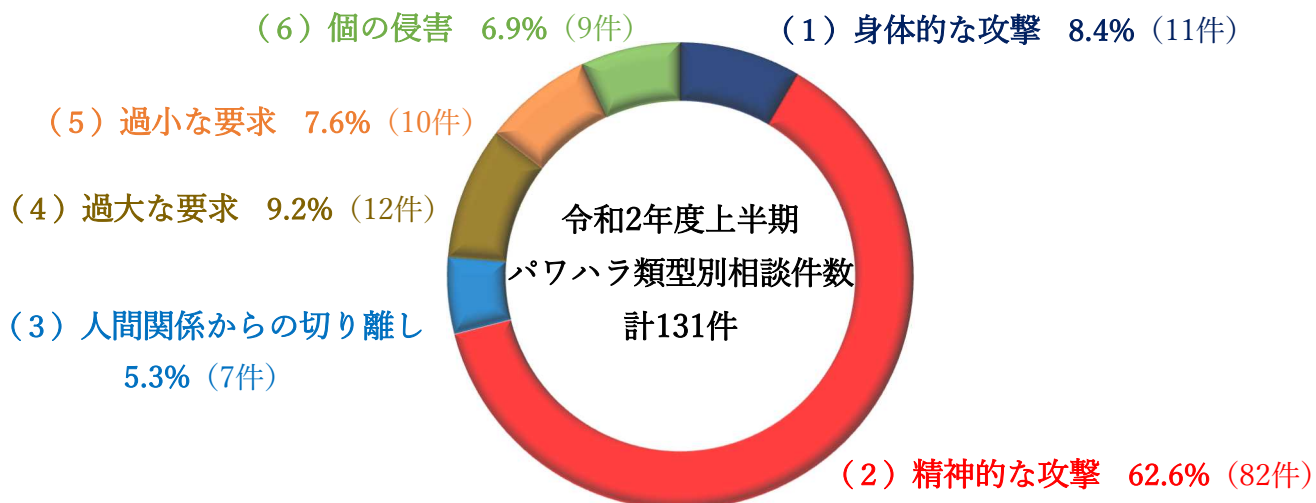
② 令和2年度上半期における

民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳



①と同じく総合労働相談コーナーが対応した民事上の個別労働紛争に係る相談件数を集計したもの。令和 2 年度上半期においても「いじめ・嫌がらせ」が最多となっている。ただし、前年同期と比較すると、「いじめ・嫌がらせ」は減少している一方、「解雇」「労働条件引き下げ」「退職勧奨」「雇止め」は増加している。

③ パワーハラスメントの類型別相談件数



岡山労働局雇用環境・均等室が対応したパワーハラスメントに係る相談を、代表的な言動の類型別に集計したものの。「精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）」が全体の約3分の2を占める。

<パワーハラスメント類型別相談事例>

(1) 身体的な攻撃（暴行・障害）

1	上司から、顔や腹を殴られたり、蹴られた。
2	下請業者の労働者から、毎日のようにハンマーでヘルメットの上から殴られる。
3	先輩社員に、頭から水をかけられた。

(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

1	役員から、皆の前で「会社にとって価値がない」など言われた。
2	上司から、「ぶっ殺すぞ！」などの暴言を受けたり、真夜中まで説教を続けられた。
3	派遣先の職員は、自分のやり方と少しでも違うものすごい剣幕で怒り出す。
4	態度の悪いアルバイトを注意したところ、パートリーダーから「お前ごときが注意するな」と怒鳴られた。一度終わった仕事を帰る直前になってばらまかれ、全部やり直しを命じられた。

(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

1	一人だけ掃除をさせるなど、同僚から仲間外れされる。仕事のやり方を聞いても教えてくれない。
2	上司から無視される。

(4) 過大な要求（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）

1	上司が、仕事のやり方を教えてくれないにもかかわらず、「仕事ができない」と人前で厳しく叱る。
2	自分は事務員であるのに、いきなり社長が「図面を書け！」と怒鳴ってきた。

(5) 過小な要求（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）

1	勤務シフトに入らせてもらえない。
2	社長から営業に出なくていいと言われて、ごみの処理や倉庫整理をさせられるようになった。

(6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

1	上司から毎日体重のチェック表の提出を強要される。拒否する旨言う「評価を下げる」と脅される。仕事に絡めて逐一体型のことを言われる。
2	社長や奥さんからシングルマザーであることや子育てなどのプライベートについていろいろと言われる。

(7) その他（新型コロナウイルス感染症に関連したパワーハラスメントの相談事例）

1	コロナウイルス感染症拡大による緊急事態宣言中に、私用のため県外へ行って戻ってきたところ、「なんで岡山に戻ってきたんなら！」と一方的に怒鳴られ、2週間の有給休暇を取るよう強要された。
---	--

④個別労働紛争解決援助制度の実施状況

労働局では、民事上の個別労働紛争の解決援助制度として、「個別労働関係紛争解決促進法」に基づき、「助言・指導」と「あっせん」を行っている。

令和2年度上半期の岡山労働局における助言・指導の申出件数は82件(前年同期比90.7%増)、あっせんの受理件数は33件(前年同期比26.9%増)。

この内、助言・指導では「いじめ・嫌がらせ」に関するものが32件(39.0%)、あっせんでは9件(27.2%)であり、いずれも最多。

なお、令和2年6月から改正「労働施策総合推進法」の施行(中小企業は令和4年4月から適用)に伴い、当事者の一方が大企業であるパワーハラスメントに係る個別紛争については、同法に基づく「助言・指導」及び「調停」を行うこととなっているが、令和2年6～9月における助言・指導は2件、調停は0件である。

ハラスメント対応特別相談窓口 を開設します！

開設期間：令和2年12月1日（火）～令和3年3月31日（水）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

働く人

企業の担当者

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られる。また、一人ではできない量の仕事を押し付けられる。

セクハラについて社内の相談窓口に相談したら「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。



パワーハラスメントに関する相談を受けたが、会社としてどう対応すればよいのだろう。

パワハラやセクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社として何をする必要があるんだろう。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な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ものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

令和2年6月1日から労働施策総合推進法の施行により、パワーハラスメント防止のために講ずべき措置が法律で事業主に義務付けられています（中小事業主は令和4年4月1日より義務化）。これにより事業主は、就業規則や社内体制の整備、労働者への周知等に事前に取り組む必要があり、またハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応を行う必要もあります。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動（性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など）に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（マタハラ）とは

職場において行われる、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、労働者の就業環境が害されることです。妊娠の状態や育児休業等の利用と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

このほか・・・

働く人

働く人

企業の担当者

企業の担当者

- ◆ 勤務先は中小企業ですが、上司からのパワハラに困っています。
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

相談して
ください！

都道府県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。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 職場でのパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントについてご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 勤務先が大企業であるにもかかわらず、事業主がパワーハラスメントの防止措置を実施していない場合、労働局ではどのような対応ができますか？

A. 労働施策総合推進法に基づき事業主に事情聴取を行い、法違反が確認された場合は是正・指導を行います。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停などを行っています。

岡山労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 9時30分～17時00分

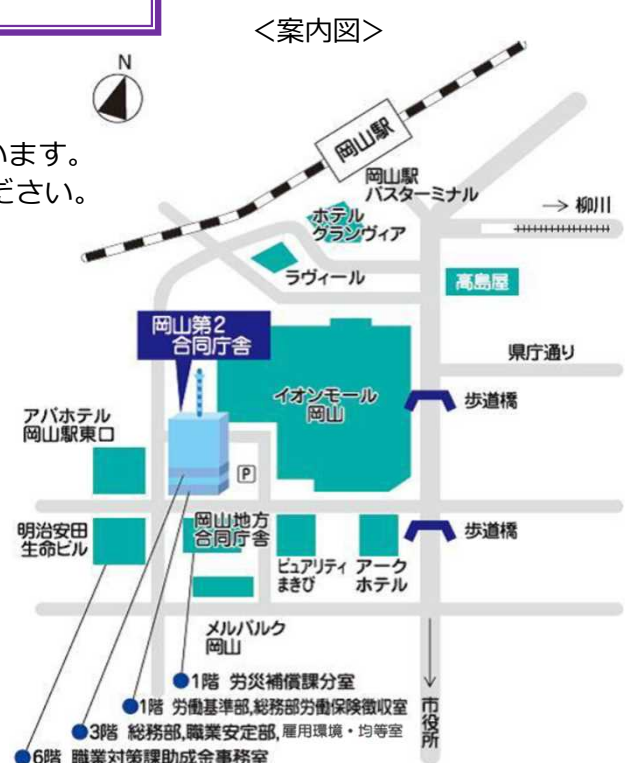
※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 086-225-2017

住所 岡山市北区下石井1-4-1
岡山第2合同庁舎3階
(JR岡山駅から徒歩7分)

○入館の際に身分証明書の提示が必要です

○駐車場 有(北側)



パワーハラスメント防止措置が 事業主の義務となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から防止措置が義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

◇ 職場における「パワーハラスメント」とは？

職場における「パワーハラスメント」とは、
職場において行われる

- ① **優越的な関係を背景とした言動であって、**
 - ② **業務上必要かつ相当な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もの**であり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※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については、該当しません。

業種	中小事業主 ①又は②のいずれかをみたすもの	
	①資本金の額又は出資額の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等 上記以外すべて)	3億円以下	300人以下

◇ 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・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（注1）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の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

（注1）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）に対しても同様の方針を併せて示すことや、雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、これらの者に対しても適切な相談対応等に努めることが望ましいです。

◆ 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（注2）
- 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

（注2）セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と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が望ましいです。

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係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（注3）
- 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（注3）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注4）

（注3）事実確認ができた場合（注4）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注5）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

（注5）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

◇ 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されます。

◇ 法改正への対応はお済みでしょうか？

法改正への対応として、規定の整備や社内体制の整備が必要となります。

パワハラ防止措置に関する内容を就業規則等へ記載し、労働者へ周知してください。

- パワーハラスメントを行ってはならないことを明確化し労働者に周知している
- パワーハラスメント行為者について厳正に対処する方針及び対処の内容を定め労働者に周知している
- 相談窓口をあらかじめ設置し、労働者に周知している
- 相談者・行為者等のプライバシー保護や相談したことなどを理由に不利益取扱いをされない旨を定め、周知している

■ 就業規則への記載や労働者への周知内容等について知りたい、パワーハラスメントになりうる言動について具体的な例を知りたい場合 ⇒ 「**岡山労働局HP**」をチェック！！

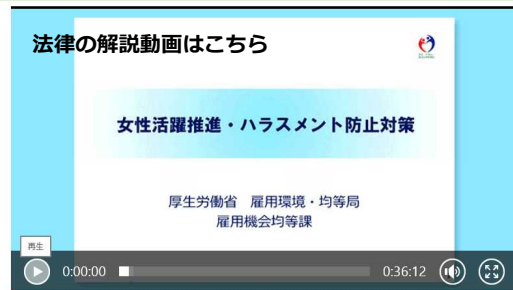
岡山労働局のホームページからパワハラの内容に関する詳細や就業規則への記載例、労働者への周知用ポスターのダウンロードができます。社内の規定整備に是非ご活用ください。

岡山労働局 パワーハラスメント

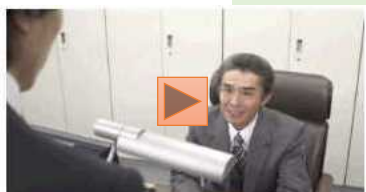
検索



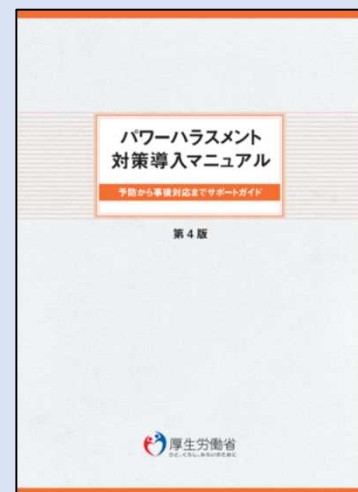
■ パワーハラスメントになりうる事例、相談窓口の対応のしかた、社内研修の内容等について知りたい場合 ⇒ ポータルサイト「**明るい職場応援団HP**」をチェック！！



パワハラ相談対応者の具体的な対応例



仕事の上で叱る時、どのように叱ればいいでしょう？(セーフレベル)



職場の実態を把握するためのアンケート調査やパワーハラスメントに関して理解を深めるための社内研修は、職場のパワーハラスメント防止対策として効果的です。

「パワーハラスメント対策導入マニュアル」では、パワーハラスメント対策に取り組む上で、参考にできる取組のポイントを解説しています。アンケート用紙や研修資料など、取組に必要な参考資料を豊富に収録しています。社内でのハラスメント対策にぜひご活用ください。

ポータルサイト「**あかるい職場応援団**」で、職場におけるハラスメントに関する情報を動画等により発信しております。社内体制の整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



みんなで NO ハラスメント



2020年6月からパワハラ防止措置が義務化されました! ※2022年3月まで中小企業は努力義務

12月は職場のハラスメント撲滅月間です

NO あかるい職場応援団
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。 **NOハラスメント**

