

大阪労働局発表
令和5年11月30日（木）

【照会先】
大阪労働局雇用環境・均等部指導課
電話 06（6941）8940

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人権を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、会社秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失に繋がったり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

一方、大阪労働局におけるハラスメント（パワハラ、セクハラ、妊娠・育休・介休等ハラスメント）に関する相談件数は年々増加しており、「いじめ・嫌がらせ」を合わせた相談件数は令和3年度には1万件を超え、増加傾向にあります。（別添1）

このような中、厚生労働省では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けて業務の繁忙等により、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」（別添2）と定め、集中的な広報を実施することとしており、大阪労働局（局長 荒木祥一）においても同月間に合わせて下記の取組を行います。

1 ハラスメント対応特別相談窓口の開設

令和5年12月1日から、雇用環境・均等部指導課に「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、職場における各種ハラスメントやその防止対策について幅広く相談を受け付けます。

開設期間：令和5年12月1日～12月28日（土日除く）

開設時間：9:30～17:00

電話：06-6941-8940

2 大阪労働局に寄せられたハラスメントに関する相談事例の紹介

職場におけるハラスメント防止対策の参考となるよう、令和4年度大阪労働局に寄せられたハラスメントに関する相談、援助、調停に関する事例をとりまとめました（別添1）。今後、ハラスメント撲滅月間と併せて、周知を行っていきます。

※厚生労働省では、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」（別添3）を開催します。（令和5年12月5日オンラインLIVE配信）

シンポジウムの詳細・参加申込はこちらから ▶



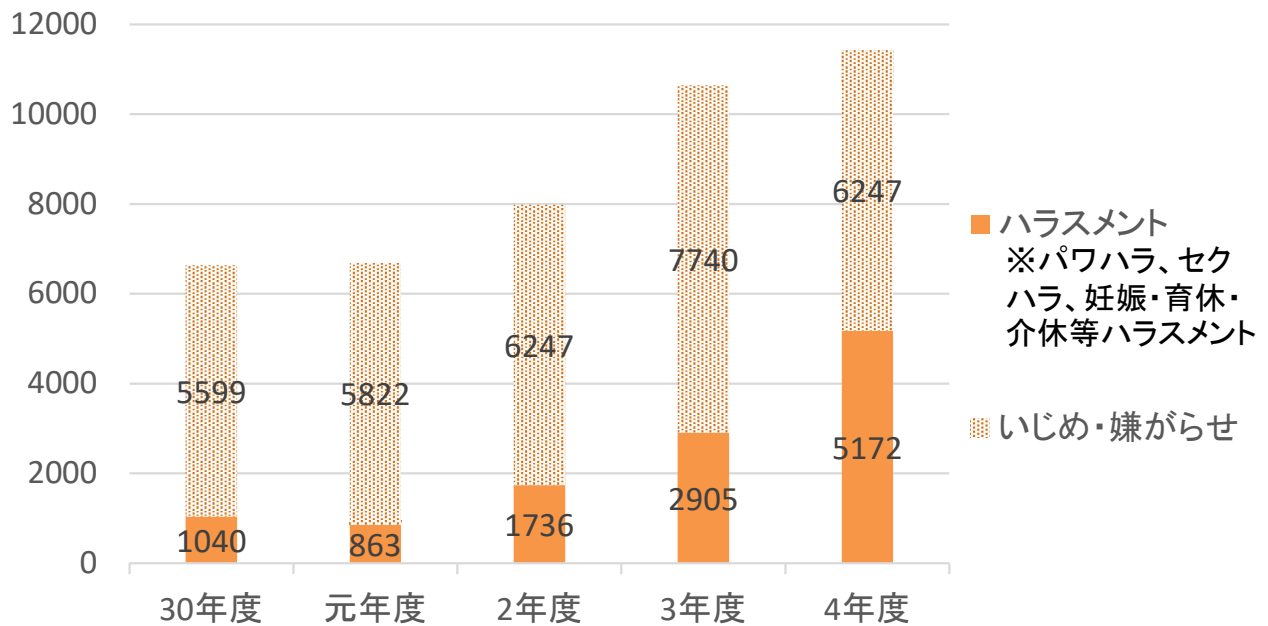
(1) 相談件数の推移

ハラスメント(パワハラ、セクハラ、妊娠・育休・介休等ハラスメント)の相談件数は年々増加しており、「いじめ・嫌がらせ」を合わせた相談件数は令和3年度には1万件を超え、増加傾向にあります。

(2) 相談内容別の件数

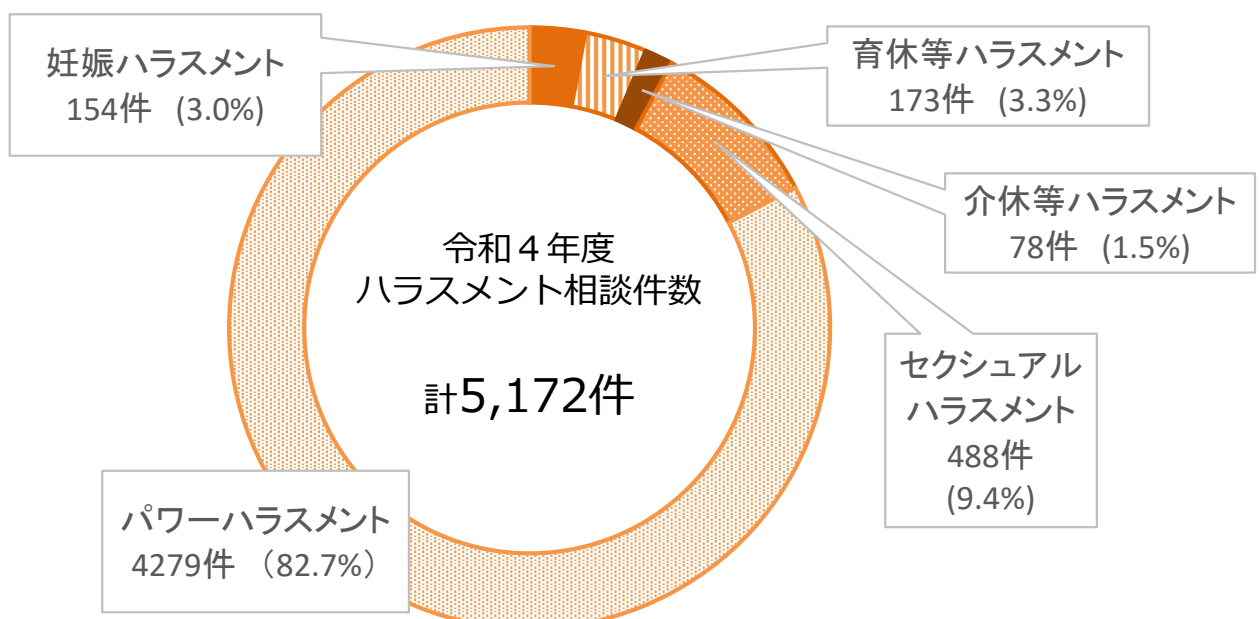
ハラスメント相談の内容で最も多いのは、パワハラに関するもので4279件となっており、全体の8割以上を占めている。次いでセクハラ488件(約1割)となっている。

(1) 相談件数の推移(5年間)



※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では分類方法が異なる。

(2) 相談内容別の件数



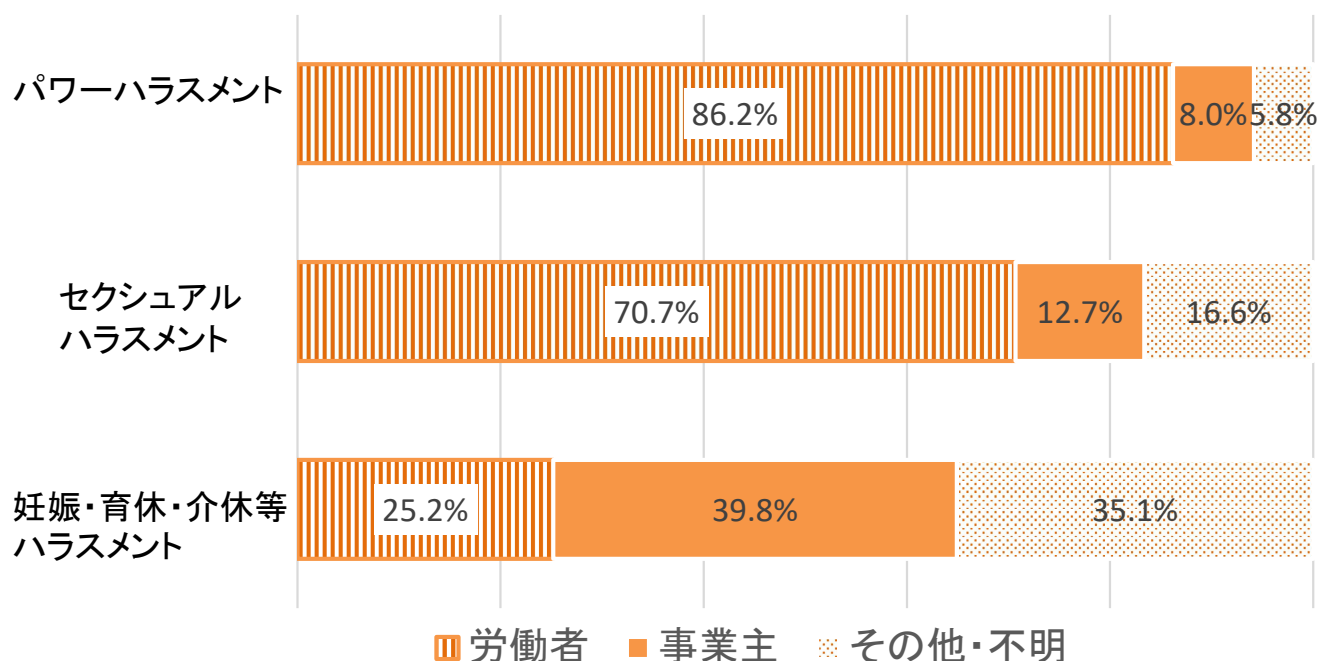
(3) ハラスメントに関する相談者の属性

パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関しては、労働者からの相談が大半を占めるが、妊娠・育休・介休等ハラスメントに関しては、事業主からの相談が最も多くなっている。

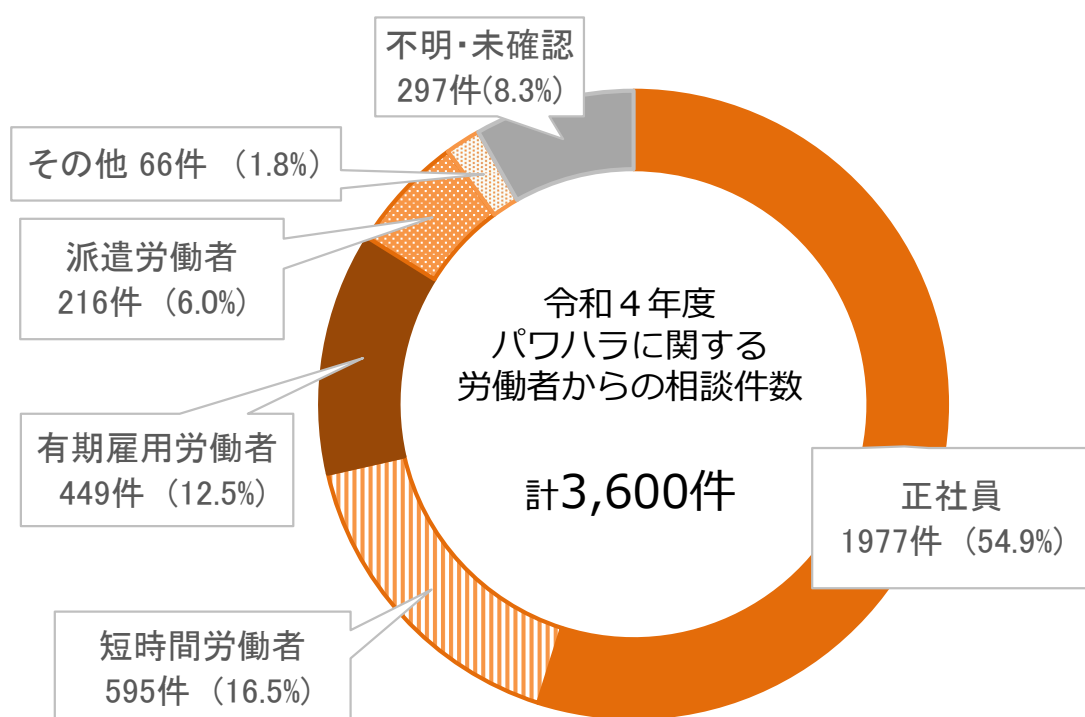
(4) パワーハラスメントに関する労働者からの相談件数（就労形態別）

パワーハラスメントに関する労働者からの相談のうち、正社員からの相談は1977件となっており、半数を超えている。次いで短時間労働者595件（16.5%）、有期雇用労働者449件（12.5%）となっている。

(3) ハラスメントに関する相談者の属性



(4) パワーハラスメントに関する労働者からの相談件数 | 就労形態別



(5) ハラスメントに関する紛争解決援助申出件数の推移

	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度
セクシュアルハラスメント	12	6	4	2	9
パワーハラスメント	—	—	45	44	168
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	—	—	6	7	4

(6) ハラスメントに係る調停申請件数の推移

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
セクシュアルハラスメント	0	4	3
パワーハラスメント	20	27	67
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	0	2	8

※「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を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法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度(関係法令:男女雇用機会均等法第17条、労働施策総合推進法第30条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条、育児・介護休業法第52条の4)

※調停会議による調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者(調停委員)が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度(関係法令:男女雇用機会均等法第18条、労働施策総合推進法第30条の6、パートタイム・有期雇用労働法第25条、育児・介護休業法第52条の5)

[相談事例]

事例 1	セクハラに関する相談
相談の概要	法人の出先機関である病院勤務の相談者は、先輩よりセクハラを受けていた。病院内の人事部門に相談窓口を尋ねたところ、当該部門で話を聞いてもらえたが、直属の部門長に相談するようアドバイスを受ける。部門長に相談したところ、行為者の同僚から注意をするとの対応となった。その後、相談者は行為者から再度のセクハラを受け、精神を病み休職を余儀なくされた。継続勤務をしたいが、現状では復職は難しくどうしたらよいかと局に相談。
ポイント	● 事業主は、ハラスメントに関する相談窓口を全従業員に周知する義務があります。相談先が相談窓口ではなく、直属の上司となったことにより、組織としての適切な処理がなされず、行為者の同僚からの注意という結果となってしまいました。本件のように本社以外に支店等がある事業所の場合、支店内で相談があった場合どのように対応するのか、あらかじめ定め、人事担当者や管理者と意思統一しておく必要があります。

事例 2	パワハラに関する相談
相談の概要	新卒で入社した相談者は、先輩社員と組んで業務に当たっているが、分からないことが多く、さらに先輩社員から冷たい態度をとられている。業務の優先順位が分からず、ミスをしてしまったところ、先輩社員からパワハラと思われるような叱責を受け、精神を病み休職を余儀なくされた。働けなくなったことに納得がいかず、どうしたらよいかと局に相談。
ポイント	● ハラスメントの防止のための望ましい取組として、コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組（定期的な面談やミーティング）を行うことが指針で示されています。また、放置すると就業環境を害するおそれがある相談や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が背景となってパワハラが生じるおそれがある場合の相談も、幅広く対象とすることが必要です。相談窓口を周知する際には、そのような相談にも広く対応することをあらかじめ周知し、初期段階で迅速な対応を行うことが重要です。

事例 3	育児休業等に関するハラスメント相談
相談の概要	育児休業から復職し、育児短時間勤務制度を利用して一日6時間で勤務する女性労働者からの相談。 復職相談の際に上司から「君はしゃかり気に働かんでいいやろう」と発言された。また復帰後に同僚Aから「時短で帰れていいよね」と言われたのでその場で「そういう発言はやめてください。ハラスメントですよ」と伝えた。後日会社のハラスメント相談窓口相談したが、窓口責任者がAであったため、Aの部下である他の窓口相談担当から「そうした発言は聞き流せばいい」と言われ何ら対応してもらえなかった。
ポイント	● 事業主は労働者から育児休業等のハラスメント相談があった際に、適切な対応を行う義務があります。本件事案では、労働者が相談したにもかかわらず、適切に相談担当者が対応していないと言わざるを得ません。<u>ハラスメント相談窓口担当者自身がハラスメントの行為者である場合、相談窓口として適切に機能しない可能性があります。</u>そのため複数の相談担当者や外部相談窓口を置く等の対応が望ましいといえます。また、嫌がらせ的な言動や制度利用を躊躇させるような言動は1回であってもハラスメント行為に該当します。会社としては適切に事実関係を確認することで、再度のハラスメント行為を未然に防ぐ必要があったと言えるでしょう。
事例 4	育児休業等に関するハラスメント相談
相談の概要	相談者は育児休業から復職し、育児短時間勤務制度を利用している女性労働者。子が保育園入所後、突発的な発熱が多々あり、子の看護休暇や年次有給休暇を利用したところ、「これ以上急な休みは勘弁してもらいたい。親に見てもらえ」「こんなに休むなんて思っていなかった」というようなことを上司（60代、男性）から言われた。また、この上司はかねてから育児は母親が全部やればいいという考えを押し付けてくる。休暇申出や仕事のプレッシャーを感じ、とてもつらいと局に相談。
ポイント	● 育児・介護休業法では育児短時間勤務制度、子の看護休暇が労働者の権利として定められています。これらの制度を利用したことを理由に嫌がらせ的な言動をすることはハラスメント行為に該当する可能性があります。相談者には会社のハラスメント相談窓口相談することを教示しました。この事案の上司のように育児は母親がやるべきという<u>性別役割分担意識を強くもっていることがハラスメント行為の背景</u>にあるとも考えられます。会社は育児・介護休業等を理由とするハラスメント行為を禁止する方針を改めて全従業員に周知し、<u>法律の制度を利用して育児と仕事を両立できる職場環境への配慮</u>が求められます。

[都道府県労働局長による紛争解決の援助事例]

事例 5	セクハラを理由とした退職の条件に関する援助
事案の概要	申立者は、職場でのセクハラが理由で退職することとなっていたが、労使双方で合意していた退職の条件を反故にされた。納得がいかないとして、当初の条件で退職できるよう話し合いの場を設ける紛争解決援助の申立てを行った。
助言・指導の内容結果	● 事業主に対し、男女雇用機会均等法第11条及び指針を説明し、ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応を行うため、話し合いによる解決を図るよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主の代理人との話し合いの場が設けられ、当初の条件で退職できることとなった。

事例 6	パワハラの相談対応に関する援助
事案の概要	上司からのパワハラについて相談するため、相談窓口を会社に確認するも「相談窓口はない」と言われ、仕方なく管理者に相談をしたが、調査などは行わず、「あなたが退職した方がいい」と一方的に言われた。退職の意思がないにも関わらず、いつの間にか相談者が退職するという話で会社に広まってしまい、退職せざるを得なくなった。相談の際に管理者から受けた人格否定などのハラスメントに対する謝罪と会社としての対応に納得がいけないことについて紛争解決援助の申し立てを行った。
助言・指導の内容結果	● 事業主に対し、労働施策総合推進法第30条及び指針、相談が生じた際の適切な対応が必要であることを説明し、会社としての調査、対応が行われていない等の問題点を指摘。申立者は管理者以外の担当者との話し合いを望んでいるため、申立者より聴き取りを行い、事業主として必要な対応を行うよう助言した。 ● 助言に基づき、申立者からの聴き取り及び調査、退職の撤回を行うこととなった。

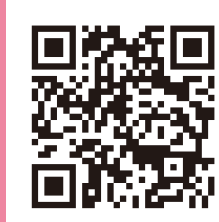
[調停会議による調停事例]

事例 7	パワハラに関する調停
事案の概要	申請人（正社員）は、新規事業場の設立の際に採用されたが、管理者が皆の前で罵倒したり、夜間や休日に連絡して長時間叱責する等のパワハラを行った結果、次々と正社員が退職していった。 そのため、残る社員の業務負担が増え、申請人自身もパワハラにより体調を崩し、退職を余儀なくされた。 申請人は経済的・精神的損失に対する解決金の支払いを求めたいとして、調停を申請したもの。
調停の ポイント・結果	● 被申請人側は、新規立ち上げの事業場であるため、業務の方向性を統一しなければならず、管理者の行為は必要な業務指導の範囲内でありパワハラではないと主張した。 ● 調停委員より、何人もの社員が管理者に対して不満の声をあげていたこと等を指摘して、調整を行った結果、解決金を支払うことで合意した。

事例 8	パワハラの相談対応に関する調停
事案の概要	申請人は、異動をきっかけに異動先の上司からパワハラを受けた。相談窓口が分からなかったため、本社部長に連絡するも対応されず、退職を決意する。パワハラによる退職の意向を伝える際、行為者に対する恐怖心から、今後は行為者から申請人への連絡は行わないよう事業主に依頼するも、勤務に関する連絡が行為者からなされた。 本社の相談対応に対する不備と上司によるパワハラが原因で退職するに至ったことによる経済的損失の補償を会社に求める調停の申請を行った。
調停の ポイント・結果	● 事業主は、申請人からの連絡がハラスメントについての相談とはとらえておらず、また、退職の理由は聞いていたが、行為者に対する申請人の感情を汲み取りきれていなかった。パワハラ行為の事実は認められないため、金銭補償には応じられないが、長年勤務していた申請人とのトラブルの解決は図りたいので、行為者とは別の事業場での復職を提案した。 ● 調停委員が双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として一定額を支払い退職することで合意した。

12月は職場のハラスメント 撲滅月間です

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記サイトフォームからお申し込みください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



あかるい職場応援団
<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](#)



12月は職場のハラスメント撲滅月間です！

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人権を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、会社秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失に繋がったり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

事業主の方は、実効性のあるハラスメント防止対策を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていけることを心がけましょう。

厚生労働省では、ハラスメントのない社会の実現に向けて、12月を「**職場のハラスメント撲滅月間**」と定め、集中的な広報を実施します。

その一環として、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」を12月5日(火)にオンラインで開催します。是非、ご覧ください。詳細は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」でご確認ください。

職場におけるハラスメント対策シンポジウム

事前申込制
参加無料

配信日時 令和5年12月5日(火) 13時30分～15時15分(予定)

内 容 専門家による「企業のカスタマーハラスメント対策について」の基調講演や、カスタマーハラスメント対策に取り組む企業の担当者から事例を紹介していただくパネルディスカッションなどを実施します。

●シンポジウムの詳細・参加申込はこちらから▶

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



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」では、研修資料、企業の取組事例等、企業におけるハラスメント防止対策を進める上で参考になる情報を掲載しています。ハラスメント関係資料ダウンロードコーナーには、職場のハラスメントの予防・解決に向けたパンフレット、リーフレット、ポスター等を掲載しています。職場での周知・啓発や研修等にご活用ください。

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

