

大阪労働局発表
令和7年11月27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

ハラスメントのない職場の実現を！

～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、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場環境づくりを進めるため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

大阪におけるハラスメント相談は多数寄せられており、ハラスメントを理由に退職に至るなど企業にとっても、人材損失につながる事案も少なくありません。

そのため、大阪労働局（局長：高橋 秀誠）では、月間を通じて、ハラスメント防止対策の重要性について事業主の理解を深めるほか、ハラスメントを受けて困っている労働者の相談対応等により、総合的なハラスメント防止対策に積極的に取り組みます。

（令和7年度「職場のハラスメント撲滅月間」の主な取組）

○ 「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」（資料1）

オンライン LIVE 配信（1,000名）

開催日：令和7年12月10日（水）13:30～ 主催：厚生労働省

内容：業界団体のカスハラ対策取り組み事例、

カスハラ対策取組企業によるパネルディスカッション

参加
無料

○ 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（資料2）

集団指導、事業主向け説明会等で、自社のハラスメント対策の自主点検を促すこと等を積極的にPRし、府内の機運醸成を高めます。

○ トラブル相談対応と企業への取組（資料3）

大阪労働局雇用環境・均等部指導課において、ハラスメント防止措置を講じる人事労務担当者への相談・情報提供等に取り組みます。

なお、府内14か所の総合労働相談コーナー（各労働基準監督署及び指導課※に設置）で、トラブルの解決に向けた相談対応等を行っています。

（※大阪労働局雇用環境・均等部指導課：電話番号 06-6941-8940）

添付資料 1 : 職場におけるハラスメント対策シンポジウムの案内

添付資料 2 : 事業主のみなさま 職場のハラスメント防止対策は万全ですか？

添付資料 3 : 大阪労働局の対応事例

添付資料 4 : ハラスメントに関する法律が改正されます！

参考資料 : 大阪労働局における相談状況

12月はハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

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」をオンラインで開催します。



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



NO! カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります



職場におけるハラスメント対策シンポジウム 12月10日水 オンライン開催! [参加無料]

【開催日時、開催形式】

12月10日 13:30~15:15、オンライン（事前申し込み制）

【開催内容】

- ① 改正法の説明
- ② 業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取り組み事例
 - ☆ 一般社団法人空港グランドハンドリング協会
- ③ カスタマーハラスメント対策に取り組んでいる企業によるパネルディスカッション
 - ☆ 参加企業：株式会社イトーヨー力堂、イオン九州株式会社



【詳細・お申し込みはこちら】

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

令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、**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！

詳しくは裏面をご覧下さい



大阪労働局雇用環境・均等部指導課

大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館

TEL 06-6941-8940

職場のハラスメント防止対策は万全ですか？

職場のハラスメントについて（法律で事業主の防止措置を定めているもの）



パワーハラスメント
→労働施策総合推進法
第30条の2

大企業：令和2年6月施行
全面適用：令和4年4月施行

6つの類型（例）

- ①**身体的な攻撃**：暴行・傷害
- ②**精神的な攻撃**：脅迫・侮辱・ひどい暴言
- ③**人間関係からの切り離し**：隔離・仲間外し・無視
- 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
- ⑤**過少な要求**：業務上合理性なく能力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
- ⑥**個の侵害**：私的なことに過度に立ち入ること



セクシュアルハラスメント
→男女雇用機会均等法
第11条

平成11年4月配慮義務施行
平成19年4月措置義務施行

2つの類型（例）

- ①**対価型**：労働者の意に反する性的な言動を拒否したところ、労働条件について解雇等の不利益を受けること
- ②**環境型**：労働者の意に反する性的な言動により、就業環境が害されること



妊娠・出産等ハラスメント
→男女雇用機会均等法
第11条の3

育児（介護）休業等ハラスメント
→育児・介護休業法
第25条

平成29年1月施行

2つの類型（例）

- ①**制度等の利用への嫌がらせ型**：制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの
(例) 育休を取得について上司に相談したところ「男のくせに育休を取るなんて」と言われた。
- ②**状態への嫌がらせ型**：女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの
(例) 上司や同僚から「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」と繰り返し言われた。

派遣先は受け入れている派遣社員も対象にしてください！

法で定める事業主が講ずべき防止措置について

<チェックリスト>ハラスメント防止対策はできていますか？

事業主（社長・人事部長等）

- ・事実確認
- ・被害者、行為者への対処
- ・再発防止



- 1. **ハラスメントの具体的な内容と行ってはならない旨の方針、
行為者についての対処の内容**を全労働者に周知・啓発
- 2. **ハラスメント相談窓口の設置**
- 3. **迅速かつ正確な事実確認
被害者・行為者への適正な措置
再発防止対策の構築**
- 4. **当事者等のプライバシー保護・相談等を理由とする不利益取り扱い
をされない旨の労働者への周知・啓発**
- 5. **職場における妊娠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**として、妊娠等した労働者の周囲の労働者への
業務の偏りを軽減し、適切な業務分担の見直しや業務の効率化

ハラスメントを受けた相談者

更なる取組が必要だと思ったら裏面へ・・

ハラスメント対策の総合サイト

セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラメント（いわゆるマタハラなど）については、法律で事業主に防止対策を講じることが義務となっています。

まずは、法律の内容を正しく理解し、適切に対応しましょう。

あかるい職場応援団をご存じですか？

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント防止対策に取り組む際に参考となる情報を掲載しています。



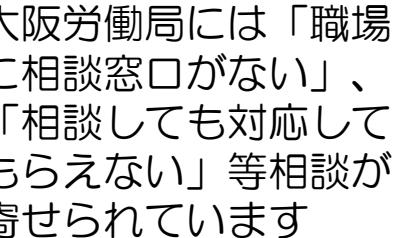
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



それぞれの立場で、職場のハラスメントを知ることができます



大阪労働局HPに、加工できる周知用
ハラスメント防止リーフレットを掲載しています！
右の二次元コード又は大阪労働局HPで「ハラスメント
は許しません！」で検索してください。



大阪労働局の対応事例

紛争解決援助事例

事例 1	パワハラ①（精神的な攻撃を受けたことへの相談窓口の設置）
申立人の主張	<p>申立人は、<u>リーダーから暴言を受けて、パワハラだと感じたので、事業主に相談しようとしたが、相談窓口が設置されていなかった。</u></p> <p>そこで、直属の上司（マネージャー）に相談したが、なんの対応もされなかったので、事業主に相談に関する調査や行為者の態度を改めてもらうこと等を求めて労働局に口頭助言を申し出た。</p>
被申立人の見解	労働局の事情聴取に対し、相談窓口は設置しておらず、直属の上司が相談を聞いたまま放置していたことを認めた。
援助の内容、結果	労働局より、事業主は法に基づき、相談窓口をあらかじめ定め、担当者が内容や状況に応じて適切に対応する義務がある旨説明し、申立人の相談に対応をするよう口頭助言した結果、事業主からは、労働局の助言を受けて法の内容を理解した上で、申立人の要望に応じる旨の回答を得た。
事例 2	パワハラ②（上司による同僚の前で、大声での繰り返しの叱責）
申立人の主張	申立人は、 <u>上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々に耐えられず、事業主に相談したが、行為者を擁護するばかりで改善が見込めないことから、事業主に適切な対応を求めて労働局に口頭助言を申し出た。</u>
被申立人の見解	労働局が事情聴取したところ、これまで <u>特段対応していない</u> 状況であった。
援助の内容・結果	労働局より、事業主は法に基づき、労働者からの相談があった場合には、 <u>事実関係について、迅速で正確な確認と適正な対処をする義務がある</u> 旨説明し、申立人の相談に適切に対応するように助言した結果、事業主は、当事者双方に事情聴取を行ったところ、上司の言動はパワーハラスメントに該当しうると判断し、就業規則に則って、行為者へ注意・指導等を行い、再発防止策を講じた。

調停事例

事例 3

セクハラ（セクハラにより、体調を崩し休職となったことへの経済的、精神的被害について、金銭的な補償を求めた調停）

申請人の主張

申請人は、派遣先の雇用労働者から、数年間継続的にセクハラ行為を受けていることを、派遣先の事業場に相談したが、適正な対応がとられず体調を崩して休職に至った。その後も職場環境が改善されそうになく、復職も難しいことから退職せざるを得ない状況になったが、このセクハラ被害を受けたことに対し経済的、精神的被害を派遣先に対して金銭的な補償を求めて調停申請した。

被申請人の見解

相談を受けて社内で調査を実施したが、双方の主張が食い違う部分があったので、事実確認ができた件は処分を行った。
顧問弁護士と相談して対応している。

調停の ポイント、結果

調停委員は、派遣元だけではなく派遣先においても派遣社員についてハラスメント防止措置の対象として措置しなければならないことを説明の上、当事者双方の主張を聴き、双方へこの場で解決することのメリット等を説明した。

その結果、当初は金銭支払には応じないとしていた被申請人が支払う余地を示すと、申請人も和解に向けて金額の大幅な減額を示し、双方から譲歩、歩み寄りがみられて金銭の支払で解決することで合意した。

ハラスメントに関する法律が改正されます！

令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、

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、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！

全企業が対象となります。（施行日：公布（令和7年6月11日）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。

大阪労働局における相談状況

相談総数（法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）の問い合わせ）とハラスメント等に関する相談件数の推移（3年間）をみると、法改正の施行前後に増減がみられるが、ハラスメント等に関する相談は各年とも6千件を超えて推移している。

