

# 改正労働施策総合推進法等について

令和8年10月20日・28日  
カスハラ対策等オンライン説明会【Zoom】

滋賀労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 本説明会では、令和8年10月1日施行の「労働施策総合推進法」及び「男女雇用機会均等法」の改正により義務化された、
  - ・**カスタマーハラスメント対策**
  - ・**求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策**について、事業主が講ずべき法律上の措置を中心に説明いたします。
- 上記ハラスメント対策としての労働者への具体的な教育内容および顧客対応の方法等については本説明会では説明を行いませんので、予めご了承ください。
- 本説明会では、チャット等での質問は受け付けておりません。  
ご質問等がございましたら、本説明会終了後に滋賀労働局雇用環境・均等室までお電話等にてお問い合わせください。

# 1 カスタマーハラスメント対策



# 2 求職者等に対する セクシュアルハラスメント対策

ひと、くらし、みらいのために



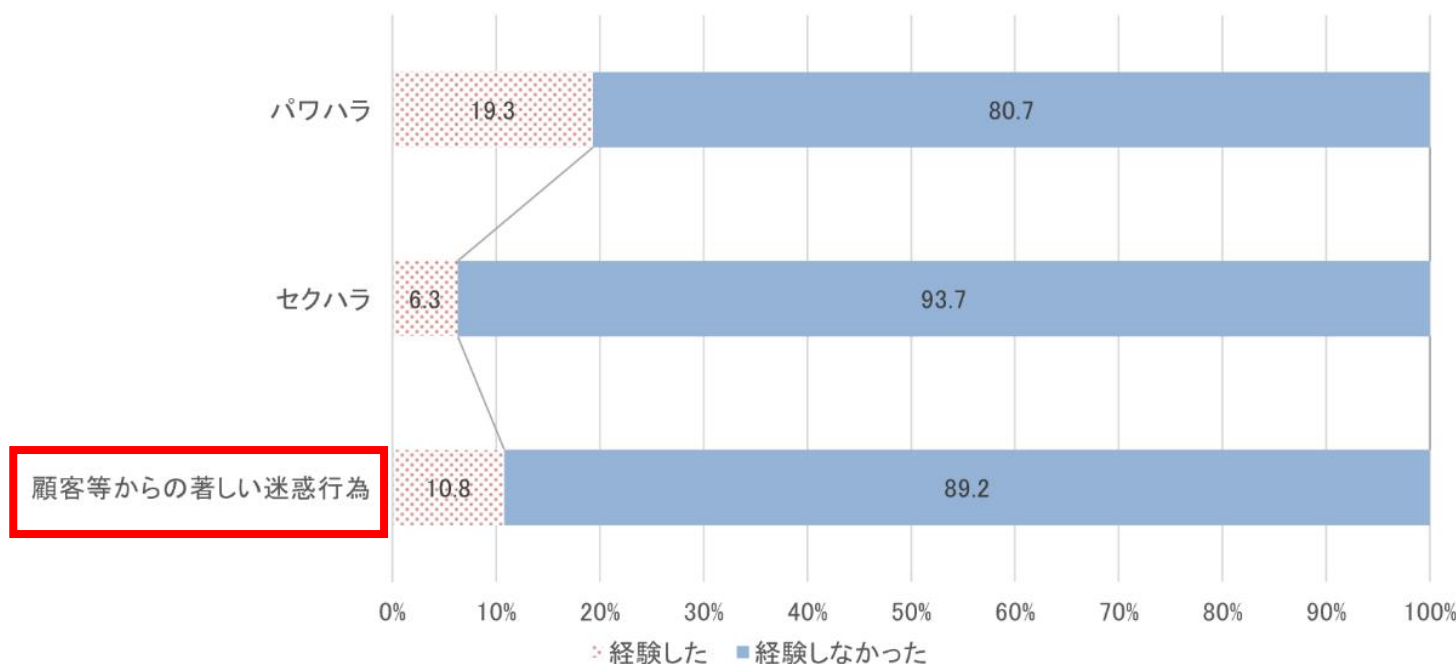
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 厚生労働省によるアンケート調査結果

令和5年度に厚生労働省が行った「職場のハラスメントに関する実態調査」において、過去3年間に労働者が勤務先で受けたハラスメントとして、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の中で、**パワハラ（19.3%）が最も高く、次いで顧客等からの著しい迷惑行為（10.8%）が高かった。**

また、顧客等からの著しい迷惑行為を受けての心身への影響としては、パワハラ、セクハラ同様、「怒りや不満、不安などを感じた」（68.5%）の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」（61.1%）が高かった。さらに、「眠れなくなった」（25.0%）、「会社を休むことが増えた」（11.7%）、「通院したり服薬をした」（10.7%）の回答もあり、労働者の心身に大きな負担を与えている実態が明らかとなった。

ハラスメントを受けた経験



（対象：全回答者（n=8,000））

## 改正後の条文（一部抜粋）

### （職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

#### 第三十三条

事業主は、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つて、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が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、労働者の就業環境を害する当該顧客等言動への対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。



**指針で定められた措置を講じる必要があります**

## 指針の内容（項目を抜粋）

- 1 はじめに
- 2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容
- 3 事業主等の責務
- 4 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容  最も重要です！！
- 5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力
- 6 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容
- 7 事業主が職場において行われる自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組の内容

## 指針：2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

### 指針2(1) 職場におけるカスタマーハラスメントとは？

- 職場において行われる
  - ① 顧客等の言動であって
  - ② 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、
  - ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①から③までの要素を全て満たすものをいう。 ※「労働者」には派遣労働者も含まれます。



- なお、顧客等からの苦情の全てが職場におけるカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、客観的にみて、社会通念上許容される範囲で行われたものは、いわば正当な申入れであり、職場におけるカスタマーハラスメントには当たりません。
- また、障害者から労働者に対して、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律で禁止されている不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、職場におけるカスタマーハラスメントには当たらず、同法に基づき、その実施に伴う負担が過重でないときは、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならないことに留意が必要です。
- 加えて、職場におけるカスタマーハラスメントには、店舗及び施設等において対面で行われるもののみならず、電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

## 指針：2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

### 指針2(4) 顧客等とは？

- 顧客（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある潜在的な顧客も含む。）
- 取引の相手方（今後取引する可能性のある者も含む。）
- 施設の利用者（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等の施設を利用する者をいい、今後利用する可能性のある者も含む。）
- その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者

#### 具体例

- ・ 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（訪問先で受けた言動もカスハラの対象となる）
- ・ 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その家族
- ・ 施設の近隣住民

## 指針：2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

### 指針2(5)「**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言動**」とは？

- 社会通念に照らし、当該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を指します。
- この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当です。
- また、「言動の内容」及び「手段や態様」に着目し、総合的に判断することが適当であり、「言動の内容」、「手段や態様」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でもこれに該当し得ることに留意が必要です。  
加えて、社会通念上許容される範囲を超えるかどうかの判断に当たっては、事業主又は労働者の側の不適切な対応が当該言動の原因や背景となっている場合もあることにも留意する必要があります。

## 【言 動 の 内 容】

- 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
- 契約等により想定しているサービス等を著しく超える要求
- 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- 不当な損害賠償請求 等

- 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
- 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
- 契約金額の著しい減額の要求をすること
- 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 等

## 【手 段・態 様】

- 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- 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）
- 威圧的な言動
- 継続的、執拗な言動
- 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

- 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 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を行うこと
- 労働者の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 等

- 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 等

- 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 等

- 長時間に渡る居座りや電話で労働者を拘束すること 等

### 参考：カスタマーハラスメントに係る犯罪、違法行為がどのような法律に抵触するのか

#### 【刑法】

【傷害罪】：（例）従業員を殴る・蹴る、物を投げつけてけがをさせる等

【暴行罪】：（例）店員の肩を突く、胸ぐらをつかむ、水や物を投げつける等（けがに至らない場合）

【脅迫罪】：（例）「殺すぞ」「店を潰すぞ」などと威迫する発言、家族への危害を示唆する発言等

【恐喝罪】：（例）「SNSに書くぞ」「クレームを広めるぞ」などと脅して金銭や過剰なサービスを要求する等

【強要罪】：（例）土下座を強要する、規定外の謝罪文を書かせる、無理な対応を強制する等

【名誉毀損罪】：（例）従業員の実名を挙げてSNS等で「不正をした」などと拡散する行為等

【侮辱罪】：（例）「バカ」「無能」などと人格を否定する暴言を大声で繰り返す等

【信用毀損及び業務妨害】：（例）虚偽の苦情やレビューを投稿する、デマを流して店舗の営業を妨害する等

【威力業務妨害罪】：（例）店内で大声で騒ぎ続け営業を妨げる、長時間居座って業務を停止させる等

【不退去罪】：（例）退去を求められても店内に居座り続ける、事務所に居座る等

その他、軽犯罪法においても、日常生活の道德規範に反する軽微なものが処罰の対象とされており、カスタマーハラスメントに類する行為が様々な法律・規制に抵触する可能性があります。

## 指針：2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

### 指針2(6) 「労働者の就業環境が害される」とは？



- 当該言動により、労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。
- この判断に当たっては、「**平均的な労働者の感じ方**」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当です。
- なお、当該言動の頻度や継続性は考慮するが、強い身体的または精神的苦痛を与える態様の言動の場合は、1回の言動でも、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じ、就業環境を害する場合があります。

### 指針：4 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し 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
- ✓ (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ✓ (3) 職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ✓ (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を確保するために必要なその抑止のための措置
- ✓ (5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

 (1)～(5)の措置を講ずることが必要です。  
次のスライドから、措置すべき内容を具体的に説明します。

## ✓(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

### ・必要な対応①

カスハラ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。

#### 対応例

- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等又は啓発のための資料等で、職場におけるカスハラ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記載し、配布等する。（トップメッセージとして当該方針を広く社内に発信することも考えられる）
- 上記方針を労働者に対して周知・啓発するため、カスハラへの対処の内容と併せて研修等を実施する。

### ・必要な対応②

カスハラの内容及びあらかじめ定めた対処内容を管理監督者を含む労働者に周知する。

#### 対応例

- **カスハラへの対処の内容**を定め、当該規定と併せて、カスハラの内容を労働者に対して周知する。
- 顧客等への対応に関するマニュアル等に、カスハラの内容及びカスハラへの対処の内容を記載し、労働者に対して周知する。
- カスハラの内容及びカスハラへの対処の内容を労働者に対して周知するための研修等を実施する。

#### カスハラへの対処例

- 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。
- 可能な限り労働者を一人に対応させない。また、必要に応じて管理監督者等が対応する。
- 顧客等とのやり取りを録音・録画する。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等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱う。
- 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、電話を切ったりする。
- 現場対応が困難な場合には、本社・本部等へ情報共有を行い、指示を仰ぐ。

## ✓(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

### ・必要な対応①

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する。

#### 対応例

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定める。
- 相談に対応するための制度を設ける。
- 外部の機関に相談への対応を委託する。

### ・必要な対応②

相談窓口の担当者が相談内容や状況に応じ適切に対処できるようにする。

#### 対応例

- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、関係部門と連携を図ることができる仕組みとする。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応する。
- 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う。

## ✓(3) 職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

### ・必要な対応①

**事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する。**

#### 対応例

- カスハラへの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。
- 相談窓口の担当者、関係部門又は専門の委員会等が、相談者から事実関係を確認する。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止め等その認識にも適切に配慮する。また、必要に応じて、周囲の労働者から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する等の措置を講じる。

### ・必要な対応②

**カスハラの実事確認ができた場合は、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。**

#### 対応例

- カスハラへの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。
- 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、被害者と行為者を引き離すための配置転換、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずる。また、あわせて、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、法的な手続きが必要な場合には法務部門と連携し、弁護士へ相談する。

## ✓ (3) 職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

### ・必要な対応③

改めてカスハラに関する方針を周知・啓発し、必要な場合に再発防止措置を講じる。

#### 対応例

- カスハラ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及びカスハラへの対処の内容を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等する。
- また、カスハラの発生を契機として、カスハラ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。
- 労働者に対してカスハラ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及びカスハラへの対処の内容を周知・啓発するための研修、講習等を改めて実施する。

## ✓(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を確保するために必要なその抑止のための措置

### ・必要な対応

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、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、当該方針において定めた対処を行うことができる体制を整備する。

#### 対応例

- カスハラへの対処内容の周知を実施する際に、併せて、職場におけるカスハラのうち、**特に悪質と考えられるものへの対処の方針**を定め、労働者に対して周知する。  
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。

#### 特に悪質と 考えられる カスハラ への 対処例

- 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。
- 行為者に対して警告文を発出する。
- 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。
- 行為者に対して店舗及び施設等への出入りを禁止する。
- 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。

## ✓ (5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

### ・必要な対応①

相談への対応又は当該カスハラに係る事後の対応に当たっては、相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知する。

#### 対応例

- 相談者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

### ・必要な対応②

相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

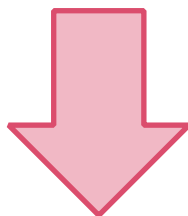
#### 対応例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、カスタマーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をする。

指針4(1)～(5)の措置を講ずれば、法律上の義務はクリアです ✨



- ・ 法改正の内容は分かったけど、実際に一から準備するのは非常に難しそう。すぐに使える作成例などの資料はないの？



- ・ 滋賀労働局が作成した、  
**職場におけるハラスメント対策（社内周知用ポスター）**  
をご活用ください。  
滋賀労働局のホームページからダウンロードが可能です。

※滋賀労働局トップページの「お知らせ」欄に掲載されている  
「職場におけるハラスメント対策（社内周知用ポスター）  
（R8.10）」からご覧いただけます。

[https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/kintou-top.html#harassmentposter](https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kintou-top.html#harassmentposter)



# ★ 職場におけるハラスメント対策社内周知用ポスター（滋賀労働局作成）

年 月 日 企業名 代表者職氏名

## ⊗ ハラスメントは許しません

★この方針の対象は、正社員、派遣社員、パートタイム労働者、有期契約労働者、当社において働いているすべての労働者です。

★「職場」とは、普段働いている場所だけでなく実質上職務の延長と考えられるものも含まれます。  
例えば… 出張中、車中 打合せ場所 接待の席 など

■当社はハラスメント行為を許しません（就業規則第 条（服務規律）参照）

■当社はカスハラに対して毅然とした態度で対応し、従業員を守ります

### セクシュアルハラスメント（セクハラ）

- 性的な冗談、からかい、質問 ●わいせつな図画の閲覧、配付、掲示
- その他、従業員やフリーランス等に不快感を与える性的な言動 ●交際、性的な関係の強要
- 性的な噂の流布 ●身体への不必要な接触
- 性的な言動により従業員やフリーランス等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- 性的な言動に対して拒否等を行った従業員やフリーランスに対する不利益取扱い など

★セクハラは、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得ます。

★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。男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます。

★被害者の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、性的な言動であればセクハラ・求職者等セクハラに該当します。

★性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラ・求職者等セクハラの原因や背景となることがあります。

### 求職者等に対するセクシュアルハラスメント（求職者等セクハラ）

- 性的な冗談、からかい、質問 ●わいせつな図画の閲覧、配付、掲示
- 性的な噂の流布 ●身体への不必要な接触 ●交際、性的な関係の強要 など

★求職活動を行う者の他、インターンシップ等に参加する者、教育実習や看護実習等の実習を受ける者が「求職者等」に該当します。

★求職活動等には、SNS等のオンライン上で行われるもの、職場外で行われるOB・OG訪問等も含まれます。

### 求職活動等に関するルール

求職者等の皆さまが安心して求職活動等に臨むことができるよう、右記のとおりルールを定めます。

### 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（マタハラ等）

- 部下又は同僚による妊娠・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
- 部下又は同僚が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- 部下や同僚、取引先の相手方となるフリーランスが妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- 部下による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- 取引の相手方となるフリーランスが妊娠・出産に関する配慮の申出を阻害する、配慮の申出をしたこと又は配慮を受けたことによる嫌がらせ等

★妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、マタハラ等の原因や背景となることがあります。

当社は、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。制度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います。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コミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

⚠ これらの例はハラスメントに当たりうる全てを網羅したのではなく、これら以外は問題ないというわけではありません。

### パワーハラスメント（パワハラ）

- 殴打、足蹴りするなどの身体的な攻撃 ●人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- 自身の意に沿わない従業員やフリーランスに対して、仕事を外し、長期間に渡り、別室に隔離するなど人間関係からの切り離し
- 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などの過大な要求
- 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などの過小な要求
- 性的指向やジェンダーアイデンティティ、病歴などの機微な個人情報について本人の了承を得ずに他人に暴露するなどの個の侵害
- フリーランスに対し、業務委託契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと、合理的な理由なく契約内容とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり仕事を与えないこと

★パワハラは上司から部下に対して行われるものだけでなく、先輩・後輩間、部下から上司に対して行われるケースもあります。

★コミュニケーションの希薄化、フリーランスが取引の構造上弱い立場であることなどが、パワハラの原因や背景となることがあります。職場環境の改善に努めます。

### カスタマーハラスメント（カスハラ）

【言動の内容が社会通念上許容させる範囲を超えるもの】

- 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
  - 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 ●不当な損害賠償要求
  - 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- 【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- 身体的な攻撃（暴行、傷害等） ●継続的、執拗な言動 ●拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）
  - 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） ●威圧的な言動

### カスハラへの対処内容

### 特に悪質と考えられるものへの対処方針

💡 従業員がハラスメント行為を行った場合、就業規則第 条の懲戒の事由」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行為の具体的態様（時間・場所（職場が否か）・内容・程度）
- ②当事者同士の関係（職位、フリーランスに委託する業務上の立場等）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等

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～

|      |      |     |      |
|------|------|-----|------|
| 従業員  | ○部署名 | ○氏名 | ○連絡先 |
| 求職者等 | ○部署名 | ○氏名 | ○連絡先 |

★ハラスメント行為が実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や、行為を放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメント行為に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

★従業員はもちろん、就職活動中の学生等の求職者、インターンシップや実習に参加する者、フリーランスの方も相談できます。

★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いりません。

★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。

## 指針：5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

### ・努力義務

他の事業主の雇用する労働者に対するカスハラに関し、他の事業主から事実関係の確認等の協力を求められた場合には、応じる。

### ・望ましい取組

事業主は、他の事業主からの協力の求めに応じて、労働者へ事実関係の確認等を行うに当たっては、これに協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

事実関係の確認により、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は、事業主は、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講じる。

### 指針：6 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

#### ・望ましい取組①

労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図るために研修等の必要な取組を行う。

#### ・望ましい取組②

労働者が顧客等への理解を深めるために必要な取組（消費者の心理や障害特性等についての資料配布や研修等の実施等）を行う。

### 指針：7 事業主が職場において行われる自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組の内容

#### ・望ましい取組①

個人事業主等に対する顧客等の言動についても保護する旨の方針を示す。

#### ・望ましい取組②

相談などを躊躇することがないようこれらを理由に解雇その他不利益な取扱いを禁止する。

# 1 カスタマーハラスメント対策

## 2 求職者等に対する セクシュアルハラスメント対策



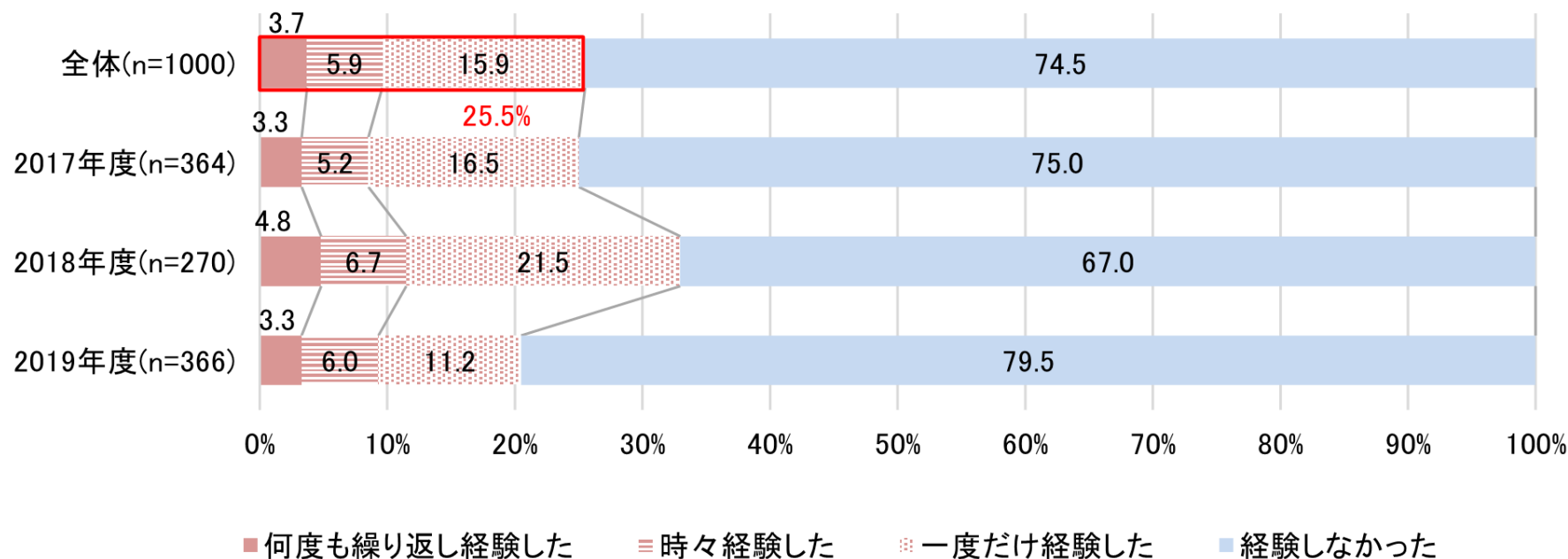
ひと、くらし、みらいのために

## 厚生労働省によるアンケート調査結果①

令和2年度に厚生労働省が行った「職場のハラスメントに関する実態調査」において、2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女の中で、**就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は、約4人に1人（25.5%）**であった。

男女別でみると、経験したと回答した割合は男性の方が女性より僅かに高かった。

就活等セクハラを受けた経験（卒業年度別）

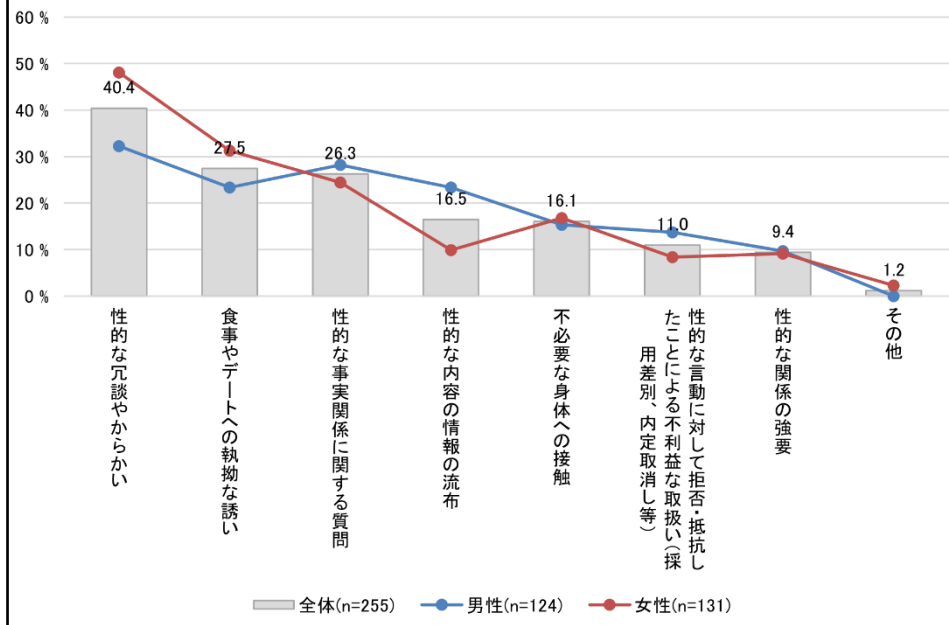


（対象：全回答者）

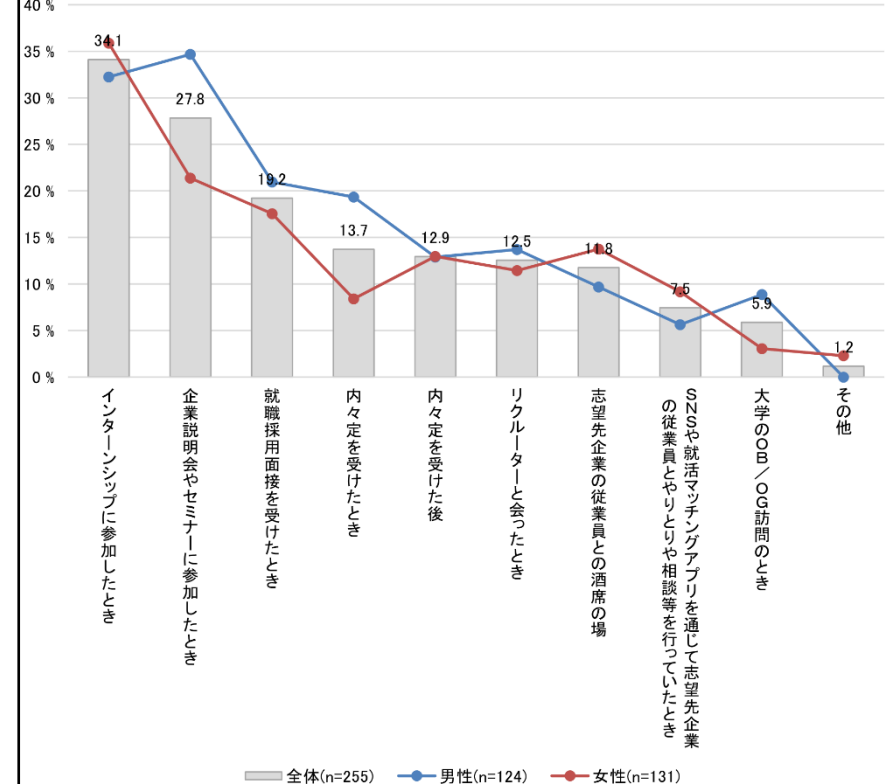
実際に受けた就活等セクハラの内容及び場面は以下の図表とおり。

セクハラの内容で多いものは、「性的な冗談やからかい」、「食事やデートへの執拗な誘い」であった。  
セクハラを受けた場面で多いものは、「インターンシップ参加時」、「企業説明会やセミナーの参加時」であった。

受けた就活等セクハラの内容（男女別）



就活等セクハラを受けた場面（男女別）



## 改正後の条文（一部抜粋）

### （求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

#### 第十三条

事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるものによるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。



指針で定められた措置を講じる必要があります

## 指針の内容

- 1 はじめに
- 2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容
- 3 事業主等の責務
- 4 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容  最も重要です！！
- 5 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容
- 6 事業主が求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し行うことが望ましい取組の内容

## 指針：2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容



### (1) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントとは？

- 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。
- 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれ、また、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する求職活動等におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象。

### (2) 「求職活動等」とは？

- 求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれる。  
なお、S N S等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれ、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限らない。
- ・ 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（OB、OG等）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

## 指針：2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

### (5) 「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、胸等に触ったため、当該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ったため、当該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、当該労働者に性的な関係を求められ、当該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、当該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。

### 指針：4 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し 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
- ✓ (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ✓ (3) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ✓ (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

👉 (1)～(4)の措置を講ずることが必要です。  
次のスライドから、措置すべき内容を具体的に説明します。

## ✓ (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

### 必要な対応①

求職活動等におけるセクハラの内容及び求職活動等におけるセクハラを行ってはならない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。

### 必要な対応②

求職活動等におけるセクハラに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発する。

#### 対応例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクハラを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、求職活動等におけるセクハラの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクハラの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発する。

## ✓ (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

### 必要な対応③

**求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発する。**

#### 対応例

- 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、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。
- 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。
- なお、労働者に対する周知・啓発に当たっては、求職活動等以外の場面においても求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、併せて周知することも考えられる。

#### 求職活動等における社内ルールの例

- 面談・面接は、適正な時間帯及び会社が指定したオープンスペースで行う。
- 面談・面接の実施にあたっては、原則として複数人の従業員で対応し、閉じられた空間で行う際は必ず複数人で実施する。
- 求職者等との連絡はEmailのみを使用する。使用するメールアドレスは会社のメールアドレスのみとし、従業員個人の私的なメールアドレスや連絡ツールを使用することは禁止する。

## ✓ (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

### 必要な対応①

#### 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する。

##### 対応例

##### (相談窓口をあらかじめ定めていると認められる対応例)

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定める。
- 相談に対応するための制度を設ける。
- 外部の機関に相談への対応を委託する。

##### (求職者等に周知していると認められる対応例)

- 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。

### 必要な対応②

#### 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。

##### 対応例

- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、関係部門とが連携を図ることができる仕組みとする。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応する。
- 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う。

### ✓ (3) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

#### 必要な対応①

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する。

#### 対応例

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認する。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮する。また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずる。

#### 必要な対応②

求職活動等におけるセクハラ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。

#### 対応例

- 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪、又は人事担当者による被害者への相談対応等の措置を講ずる。

## ✓ (3) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

### 必要な対応③

求職活動等におけるセクハラの実事確認ができた場合は、行為者に対する措置を適正に行う。

#### 対応例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における求職活動等におけるセクハラに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずる。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪等の措置を講ずる。

### 必要な対応④

改めて求職活動等におけるセクハラに関する方針を周知・啓発し、再発防止に向けた措置を講じる。なお、求職活動等におけるセクハラが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講じる。

#### 対応例

- 求職活動等におけるセクハラを行ってはならない旨の方針及び求職活動等におけるセクハラに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等する。
- 労働者に対して求職活動等におけるセクハラに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施する。

## ✓ (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

### 必要な対応①

相談への対応又は当該セクハラに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び求職者等に対して周知する。

#### 対応例

- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応する。

### 必要な対応②

雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

#### 対応例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクハラに関する事実関係の確認等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をする。

指針4(1)～(4)の措置を講ずれば、法律上の義務はクリアです ✨

# ★ 職場におけるハラスメント対策社内周知用ポスター（滋賀労働局作成）

年 月 日 企業名 代表者職氏名

## ⊗ ハラスメントは許しません

★この方針の対象は、正社員、派遣社員、パートタイム労働者、有期契約労働者、当社において働いているすべての労働者です。

★「職場」とは、普段働いている場所だけでなく実質上職務の延長と考えられるものも含まれます。  
例えば… 出張中、車中 打合せ場所 接待の席 など

■当社はハラスメント行為を許しません（就業規則第 条（服務規律）参照）

■当社はカスハラに対して毅然とした態度で対応し、従業員を守ります

### セクシュアルハラスメント（セクハラ）

- 性的な冗談、からかい、質問 ● わいせつな図画の閲覧、配付、掲示
- その他、従業員やフリーランス等に不快感を与える性的な言動 ● 交際、性的な関係の強要
- 性的な噂の流布 ● 身体への不必要な接触
- 性的な言動により従業員やフリーランス等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- 性的な言動に対して拒否等を行った従業員やフリーランスに対する不利益取扱い など

★セクハラは、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得ます。

★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。男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます。

★被害者の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、性的な言動であればセクハラ・求職者等セクハラに該当します。

★性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラ・求職者等セクハラの原因や背景となることがあります。

### 求職者等に対するセクシュアルハラスメント（求職者等セクハラ）

- 性的な冗談、からかい、質問 ● わいせつな図画の閲覧、配付、掲示
- 性的な噂の流布 ● 身体への不必要な接触 ● 交際、性的な関係の強要 など

★求職活動を行う者の他、インターンシップ等に参加する者、教育実習や看護実習等の実習を受ける者が「求職者等」に該当します。

★求職活動等には、SNS等のオンライン上で行われるもの、職場外で行われるOB・OG訪問等も含まれます。

### 求職活動等に関するルール

求職者等の皆さまが安心して求職活動等に臨むことができるよう、右記のとおりルールを定めます。

- 部下又は同僚による妊娠・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
- 部下又は同僚が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- 部下や同僚、取引先の相手方となるフリーランスが妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- 部下による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- 取引の相手方となるフリーランスが妊娠・出産に関する配慮の申出を阻害する、配慮の申出をしたこと又は配慮を受けたことによる嫌がらせ等

★妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、マタハラ等の原因や背景となることがあります。

当社は、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。制度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います。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コミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

⚠ これらの例はハラスメントに当たりうる全てを網羅したのではなく、これら以外は問題ないというわけではありません。

### パワーハラスメント（パワハラ）

- 殴打、足蹴りなどの身体的な攻撃 ● 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- 自身の意に沿わない従業員やフリーランスに対して、仕事を外し、長期間に渡り、別室に隔離するなど人間関係からの切り離し
- 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などの過大な要求
- 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などの過小な要求
- 性的指向やジェンダーアイデンティティ、病歴などの機微な個人情報について本人の了承を得ずに他人に暴露するなどの個人の侵害
- フリーランスに対し、業務委託契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと、合理的な理由なく契約内容とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり仕事を与えないこと

★パワハラは上司から部下に対して行われるものだけでなく、先輩・後輩間、部下から上司に対して行われるケースもあります。

★コミュニケーションの希薄化、フリーランスが取引の構造上弱い立場であることなどが、パワハラの原因や背景となることがあります。職場環境の改善に努めましょう。

### カスタマーハラスメント（カスハラ）

【言動の内容が社会通念上許容させる範囲を超えるもの】

- 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
  - 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 ● 不当な損害賠償要求
  - 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- 【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- 身体的な攻撃（暴行、傷害等） ● 継続的、執拗な言動 ● 拘束的な言動（不返去、居座り、監禁）
  - 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） ● 威圧的な言動

### カスハラへの対処内容

### 特に悪質と考えられるものへの対処方針

従業員がハラスメント行為を行った場合、就業規則第 条の懲戒の事由」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、フリーランスに委託する業務上の立場等）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等

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～

|      |      |     |      |
|------|------|-----|------|
| 従業員  | ○部署名 | ○氏名 | ○連絡先 |
| 求職者等 | ○部署名 | ○氏名 | ○連絡先 |

★ハラスメント行為が実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や、行為を放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメント行為に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

★従業員はもちろん、就職活動中の学生等の求職者、インターンシップや実習に参加する者、フリーランスの方も相談できます。

★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行いません。

★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。

**指針：5 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し  
行うことが望ましい取組の内容**

**・望ましい取組①**

教育機関が設置する相談窓口の担当者等の求職者等の関係者から求職活動等におけるセクハラに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行う。

**・望ましい取組②**

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による求職活動等におけるセクハラに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努める。

## 指針：6 事業主が求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し 行うことが望ましい取組の内容

### ・望ましい取組①

パワハラに類する行為、求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為及び求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為について、事業主は、当該事業主が雇用する労働者の求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努める。

### ・望ましい取組②

求職活動等におけるセクハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、求職活動等におけるパワハラに類する行為等についても、同様の方針を併せて示す。

### ・望ましい取組③

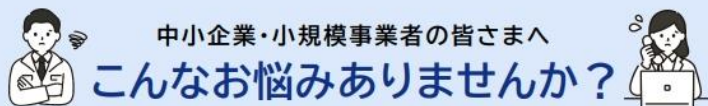
求職活動等におけるパワハラに類する行為等に関すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努める。

### ・望ましい取組④

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による求職活動等におけるカスハラに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努める。

# 無料の相談先・ハラスメント総合情報サイトのご案内 (滋賀働き方改革推進支援センター、あかるい職場応援団)

## 滋賀働き方改革推進支援センター



- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いかわからない。
  - ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
  - ☒ パートタイマーと正社員の賃金を見直したい。(同一労働同一賃金)
  - ☒ 残業を減らしたい。
  - ☒ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。
  - ☒ 就業規則を見直したい。
  - ☒ 36協定の作り方を知りたい。
  - ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
    - ・多様な正社員制度
    - ・選択的週休3日制
    - ・勤務間インターバル制度
- ※これらは相談の一例です



労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

### コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

### 個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

### セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

## 滋賀働き方改革推進支援センター

〒520-0051 大津市梅林1-3-25 大津駅前第一森田ビル6階  
(大津びわ湖合同庁舎前)

受付時間 平日 9:00~17:00

TEL 0120-100-227 FAX 077-526-6207

MAIL shiga@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/shiga/>

滋賀働き方改革推進支援センター 検索



令和8年度 厚生労働省委託事業  
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業  
受託者：全国社会保険労務士会連合会

令和8年4月1日作成版

## あかるい職場応援団ホームページ

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