



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 栃木労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

報道関係者 各位

令和7年 11 月28日

【照会先】

栃木労働局 雇用環境・均等室

雇用環境・均等室長

大津 洋子

雇用環境・均等室長補佐

大貫 文子

(電話)028-633-2795

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づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

その一環として、栃木労働局(局長 川口秀人)では、以下のとおり実施します。

1 ハラスメント相談の受付 別添1.2

栃木労働局では、職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに関する相談を受け付けています。また、労働者と事業主の間でトラブルが生じた場合、申出により、早期解決のための援助を行っています。

2 ハラスメント研修の実施(無料) 別添3

栃木働き方改革推進支援センターでは、個別企業に無料で管理職向け、従業員向けのハラスメント研修を実施しています(厚生労働省委託事業)。



3 「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」(オンライン開催) 別添4

- 開催日:令和7年12月10日(水)13:30~15:15(事前申し込み制)
- 内容:① カスタマーハラスメント対策の義務化(労働施策総合推進法)等改正法の説明
② 業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取組事例紹介
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



4 ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」

ハラスメント防止対策の取組の参考となるパンフレットや研修動画などを提供しています。カスハラ対策の企業事例も紹介しています。



5 カスタマーハラスメント・就活セクハラ対策が義務化されます 別添4

2025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(施行日は公布後1年6か月以内の政令で定める日)。

2026年2月25日(水)午後に、宇都宮市内にて改正法説明会を予定しています。

【参考資料】

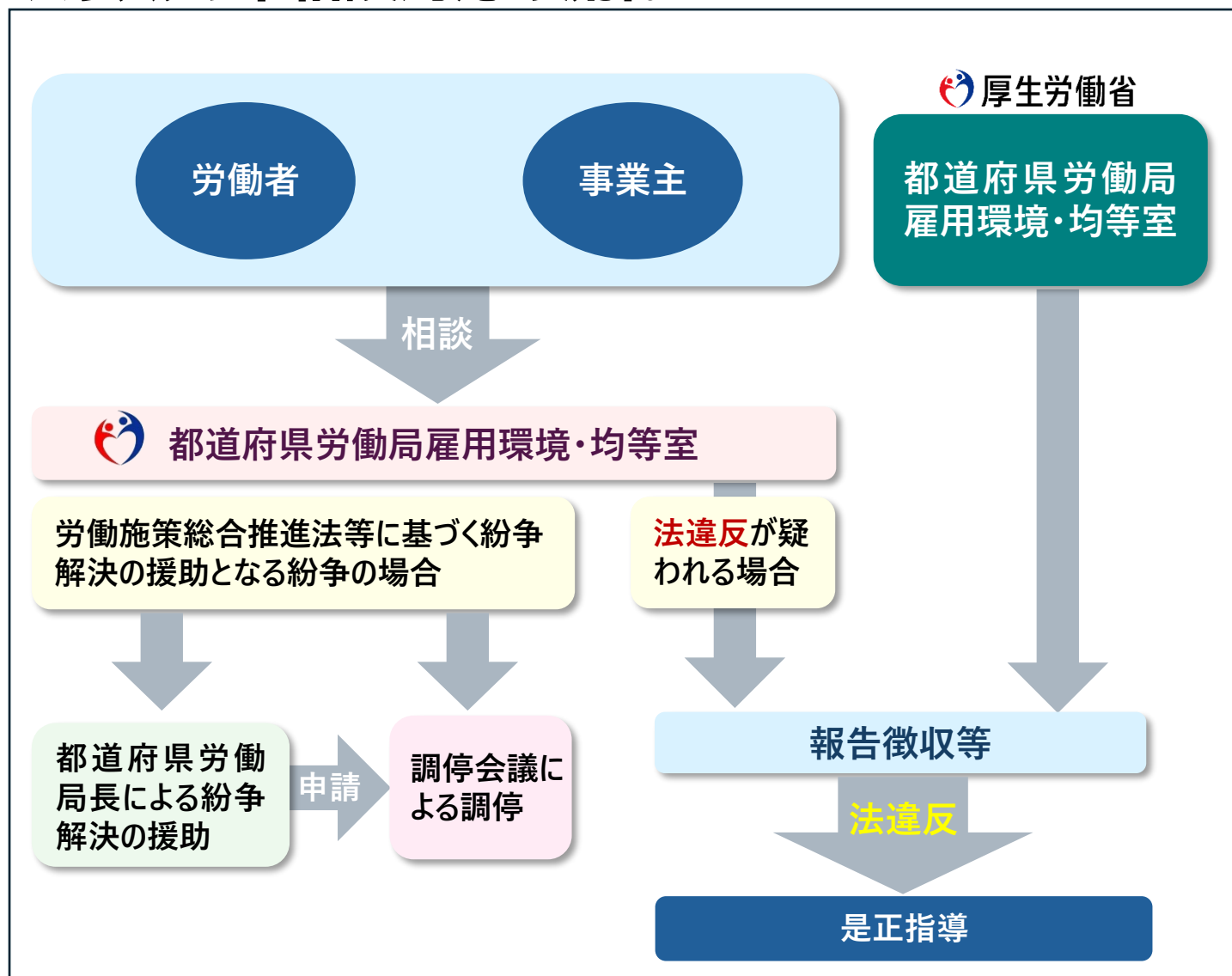
別添1:ハラスメント相談対応の流れ

別添2:栃木労働局が取り扱ったハラスメント相談対応事例

別添3:無料でハラスメント研修を実施します!!

別添4:職場におけるハラスメント対策シンポジウム・カスハラ対策の義務化等改正法の内容

ハラスメント相談対応の流れ



名称	所在地	電話番号
栃木労働局 総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町 1-4 宇都宮第 2 地方合同庁舎 3F 雇用環境・均等室内	028-633-2795
宇都宮 総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町 1-4 宇都宮第 2 地方合同庁舎別館 宇都宮労働基準監督署内	028-633-4257
足利 総合労働相談コーナー	〒326-0807 足利市大正町 864 足利労働基準監督署内	0284-41-1188
栃木 総合労働相談コーナー	〒328-0042 栃木市沼和田町 20-24 栃木労働基準監督署内	0282-88-5495
鹿沼 総合労働相談コーナー	〒328-0042 鹿沼市戸張町 2365-5 鹿沼労働基準監督署内	0289-64-3215
大田原 総合労働相談コーナー	〒324-0041 大田原市本町 2-2828-19 大田原労働基準監督署内	0287-22-2279
日光 総合労働相談コーナー	〒321-1261 日光市今市 305-1 日光労働基準監督署内	0288-22-0273
真岡 総合労働相談コーナー	〒321-4305 真岡市荒町 5203 真岡労働基準監督署内	0285-82-4443

栃木労働局が取り扱ったハラスメント相談対応事例

事例	パワーハラスメントに関する相談事例
事案の概要	職場の上司にパワハラを受け会社に相談したが、何も対応してくれず体調を崩し休業中。復職にあたり、行為者と接触しないよう部署異動とパワーハラスメントを防止するための事業主の方針の明確化等防止措置の徹底を求め、紛争解決援助の申立を行った。
助言・指導の内容・結果	●事業主に対し、パワーハラスメント防止のための事業主の責務を説明し、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることが義務であること、被害者に対する配慮のための措置を行うことが必要であり、さらに、再発防止措置を講ずる必要があることを含め、今後の対応を検討するよう助言した。 ●これを受けて、異動はかなわなかったものの、今後同様の事案が発生しないよう、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を徹底することで双方が納得し、援助は終了した。

事例	妊娠、出産、育児休業等ハラスメント（マタニティーハラスメント）に関する相談事例
事案の概要	妊娠したことを上司に報告し、育児休業を取得したい旨伝えたところ、「人員が足りないから無理」と言われた。マタニティーハラスメントの相談窓口は設置されておらず、相談もできず辞めざるを得なくなった。 本来なら育児休業を取得して、継続就業できたはずであるので、当面の経済的補償を求めるとの紛争解決援助の申立を行った。
助言・指導の内容・結果	●マタニティーハラスメント防止措置を講じておらず、マタニティーハラスメントを防止するための事業主の方針の明確化、相談窓口の設置・周知ができていなかったため、マタニティーハラスメント事案が発生した。事業主に対し、会社の対応不足が原因であるため、解決金の支払いについて検討するよう助言した。 ●これを受けて、事業主が解決金を支払うことで双方が合意した。

12月は職場のハラスメント撲滅月間です

ハラスメント対策、お困りではありませんか？

無料でハラスメント研修を実施します!!



職場におけるパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策、マタニティーハラスメント対策は事業主の義務です！

さらに、**カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を事業主の義務とする改正労働施策総合推進法等が令和7年6月に成立しました。**



ハラスメント対策でお困りの事業主の皆さん、
まずは、ハラスメント対策として、社内研修を実施しませんか？

栃木働き方改革推進支援センターでは、
無料で 管理職向け、従業員向けのハラスメント研修を
実施します。

また、その他のご相談もお受けしています

- 生産性向上による賃金引上げについて
- 改正育児・介護休業法について
- 人手不足解消に向けた人材確保・定着について
- 労働時間や36協定について
- 同一労働同一賃金について
- 雇用・労働分野の助成金について



お気軽にお問い合わせください

栃木働き方改革推進支援センター
(厚生労働省委託事業)

申込先: **0120-800-590**



栃木働き方改革推進支援センターを利用してみませんか？

栃木働き方改革推進支援センター

所在地:〒321-0151 宇都宮市西川田町 923-20 リーガルビル 2 階

連絡先:**0120-800-590**

相談時間:平日 午前 9 時～午後 5 時

ホームページ:<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/tochigi/>

センターに配置している、社会保険労務士の専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。

相談は無料です。1 回 3 時間を限度として、原則 3 回まで支援します。

訪問希望日時

第一希望	月	日 (曜日)	午前 ・ 午後	時	分
第二希望	月	日 (曜日)	午前 ・ 午後	時	分
第三希望	月	日 (曜日)	午前 ・ 午後	時	分

相談内容

☐	生産性向上による賃上げ	☐	改正育児・介護休業法
☐	労働時間・36 協定	☐	就業規則
☐	年次有給休暇	☐	ハラスメント(研修含む)
☐	同一労働同一賃金	☐	雇用・労働分野の助成金
☐	人材確保・定着	☐	その他()

相談内容を具体的にご記載ください



申込先 : FAX 028-678-8929 (1 週間以内にお電話いたします)

事業所名		TEL	
		Mail	
住 所	〒		
担 当 者		業 種	
役 職		従業員数	正規: 名 ・ 非正規: 名

*ご記入いただいた情報は相談受付目的にのみ使用し、目的以外の使用は一切いたしません。

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】

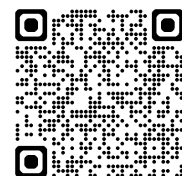
12月10日 13:30~15:15、オンライン（事前申し込み制）

【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カ堂、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ください

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。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

