



徳島労働局発表  
令和3年11月26日

【照会先】  
徳島労働局雇用環境・均等室  
室長 佐藤 かおる  
労働紛争調整官 園 和人  
雇用環境改善・均等推進指導官 和泉 光範  
(電話) 088-652-2718

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です — ハラスメント対応特別相談窓口を開設します! —

厚生労働省では、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」（以下「月間」という。）と定め、ハラスメントのない社会の実現に向けて気運の醸成を図るとともに、事業主、人事労務担当者及び労働者等が職場におけるハラスメント防止の必要性及び改正法の内容への理解を深め、企業における改正法に沿った就業規則の整備、相談窓口の設置等、雇用管理上の措置義務及び望ましい取組の促進を図ることとしています。（別添）

徳島労働局（局長 伊藤 浩之）では、「月間」中に「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談のほか、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）に関する相談、就職活動中の学生等からのハラスメントに関する相談及び新型コロナウイルス感染症に関連した職場におけるいじめ・嫌がらせに関する相談等に対応することとしています。（資料1）

また、令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」（以下「改正法」という。）が施行され、令和2年6月から職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが、大企業において事業主の義務となったところですが、努力義務となっていた中小企業においても令和4年4月1日から義務化されます。（資料2）

徳島労働局においては、徳島労働局ホームページ掲載、経済団体や市町村等への広報ポスター掲示依頼により「月間」を周知するとともに、企業に対するセミナー（令和4年1月～2月開催予定）、企業指導等のあらゆる機会に、改正法の内容について周知することとしています。（資料3）

## ◆ ハラスメント対応特別相談窓口 ◆

- 【期 間】 令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）
- 【受付時間】 8時30分～17時15分 月～金曜日（祝日除く）  
電話又は来庁による相談
- 【受付窓口】 徳島労働局 雇用環境・均等室 ハラスメント対応特別相談窓口  
住所：徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階  
電話：088-652-2718
- 【相談内容】 ◆職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント  
◆妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント  
◆妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱い  
◆取引先や顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談  
◆就職活動中の学生等からのハラスメントに関する相談  
◆新型コロナウイルス感染症に関連した職場におけるいじめ・嫌がらせに関する相談など

（添付資料）

別添 「職場のハラスメント撲滅月間」ポスター

資料1 「ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！」周知リーフレット

資料2 「労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が  
中小企業の事業主にも義務化されます！」周知リーフレット

資料3 「改正育児・介護休業法、ハラスメント防止対策等セミナー」周知リーフレット

資料4 相談件数の推移

別添

厚生労働省  
ひと、くらし、みらいのために

2022年4月から  
パワハラ防止措置が  
全企業に義務化されます。

12月は  
職場のハラスメント  
撲滅月間です

みんな

NO  
ハラスメント

**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





# ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）

働く人も、企業の担当者も、**ご相談ください！**

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内の相談窓口にご相談したら「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。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろうか。

セクハラや妊娠・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、会社としてなにをする必要があるんだろう。パワハラも対策に含めた方がよいのだろうか？

## セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

## パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

## 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、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。

働く人 企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 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. 職場でのセクシュアルハラスメントや、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。職場でのパワーハラスメントについても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. 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。

徳島労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

## 徳島労働局 雇用環境・均等室

【受付期間】 令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）

【受付時間】 8時30分～17時15分

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。  
時間に余裕を持って、お電話またはご来庁ください。  
ご予約も承っております。

【住 所】 徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階  
(徳島駅から徒歩10分)

【電話番号】 妊娠・出産に関するハラスメント、  
セクハラや育児・介護休業法等のご相談は

**088-652-2718**

パワハラのご相談は

**088-652-9142** (総合労働相談コーナー)

# 労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年  
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。  
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

## 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※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は該当しません。

## 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>● 相手に物を投げつける。</li> </ul>
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> </ul>
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</li> </ul>
<b>4 過大な要求</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。</li> </ul>
<b>5 過小な要求</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li>● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul>
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。</li> </ul>

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が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、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

# 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・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文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
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 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
職場におけるパワハラ に関する事後の 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 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 ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 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じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。</b>

## 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- 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・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**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
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと  
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
  - ・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)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
  - ・相談体制の整備
  - ・被害者への配慮のための取り組み  
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
  - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

## 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



### 社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP



# 改正育児・介護休業法、 ハラスメント防止対策等セミナー

男女とも仕事と育児の両立促進のため、令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。令和4年4月より段階的に施行・義務化されます。

また、令和2年6月1日よりパワーハラスメントの防止措置を定めた改正「労働施策総合推進法」が施行され、パワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置が令和4年4月には中小企業の事業主も義務となります。

徳島労働局では改正育児・介護休業法をはじめ最新の法令等に関する説明会及び個別相談会を以下のとおり開催します。是非御参加いただきますようご案内申し上げます。

	開催日時	会場	定員	申込期限
①	令和4年1月11日(火) 13:30～15:30	あわぎんホール 4階大会議室 (徳島市藍場町2丁目14番地)	75名	1月5日
②	令和4年1月20日(木) 13:30～15:30	三好市池田総合体育館 (三好市池田町マチ2551-1)	30名	1月14日
③	令和4年2月4日(金) 13:30～15:30	阿南ひまわり会館 ふれあいホール (阿南市富岡町北通33-1)	50名	1月28日
④	令和4年2月8日(火) 13:30～15:30	鳴門市産業振興センター(うずしお会館) (鳴門市撫養町南浜字東浜)	40名	2月1日
⑤	令和4年2月17日(木) 13:30～15:30	あわぎんホール 4階大会議室 (徳島市藍場町2丁目14番地)	75名	2月10日
⑥	令和4年2月25日(金) 13:30～15:30	あわぎんホール 4階大会議室 (徳島市藍場町2丁目14番地)	75名	2月18日

参加される企業は、裏面の申込書の参加希望日時、企業名、参加予定者、連絡先、個別相談会に参加される場合には相談内容を記載いただき、FAX又は郵送で申し込みいただきますようお願いいたします。

なお、先着順で定員に達した場合には締め切らせていただきます。

## ～ 内容 ～

- ◎改正育児・介護休業法、育児休業給付金
- ◎ハラスメント防止対策
- ◎ワーク・ライフ・バランスの取組 ほか  
＜講演後、個別相談会も開催＞

参加費無料



新型コロナウイルス等感染症の感染状況により説明会が中止又は延期となる場合があります。中止又は延期となった場合には徳島労働局HPに掲載するとともに申込者に連絡させていただきます。

問合せ  
申込先

徳島労働局雇用環境・均等室

徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

FAX : 088(652)2751 TEL : 088(652)2718

# 改正育児・介護休業法、ハラスメント防止対策等セミナー 参加申込書

参加希望企業の方→申込書をFAX又は郵送

**FAX送信先: 徳島労働局 雇用環境・均等室**

**FAX: 088-652-2751**

**郵送の場合: 〒770-0581**

**徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4F**

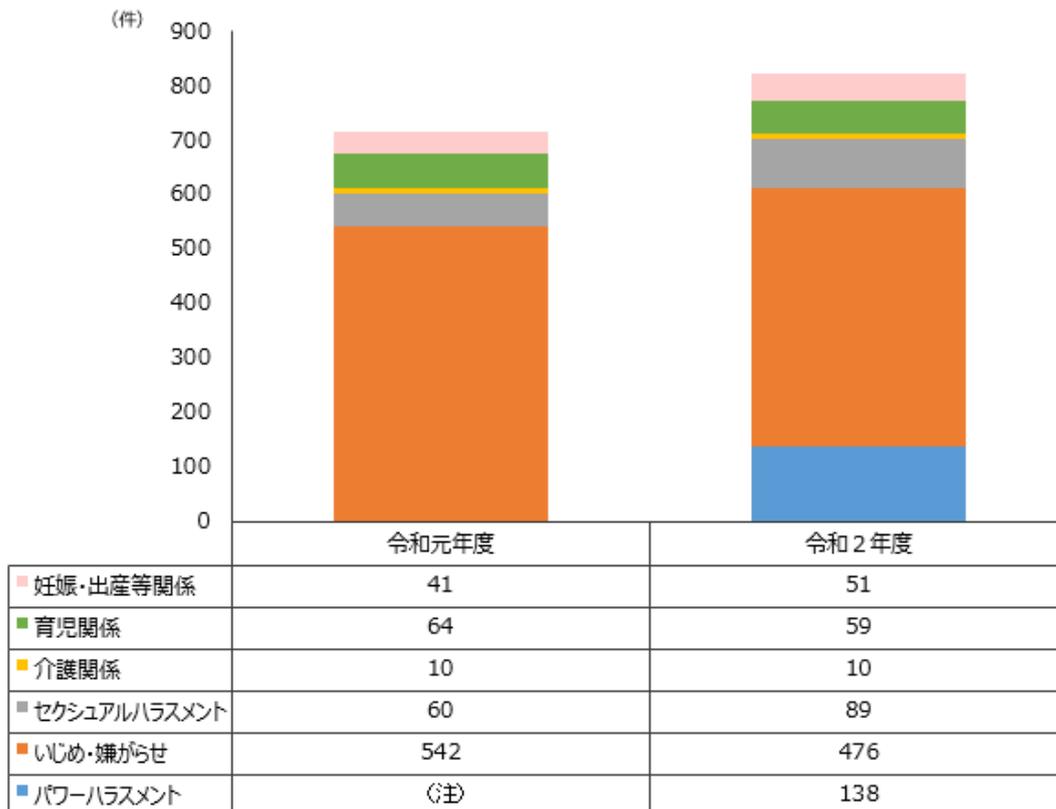
開催日時	*①～⑥のうち参加希望日時のカッコ内に○をご記入ください。 ① 令和4年1月11日(あわぎんホール) ( ) ② 令和4年1月20日(三好市池田体育館) ( ) ③ 令和4年2月4日(阿南ひまわり会館) ( ) ④ 令和4年2月8日(うずしお会館) ( ) ⑤ 令和4年2月17日(あわぎんホール) ( ) ⑥ 令和4年2月25日(あわぎんホール) ( )	
会社名等		
参加者	氏名	所属・役職名
連絡先		

\*本セミナーには多数の参加が見込まれますので、1企業につき1名で参加いただきますようよろしくお願いいたします。

個別相談会に参加される場合の相談内容 (相談したい内容に右側の□に○をご記入ください)	<input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法 <input type="checkbox"/> ハラスメント防止対策 <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金 <input type="checkbox"/> 労働基準法の改正(労働時間、有給休暇等) <input type="checkbox"/> その他 ( )
--	---

表に記載した**申込期限**までに徳島労働局雇用環境・均等室あてに郵送又は上記FAX番号への送信をお願いします。

■ハラスメント（妊娠・出産等関係、育児関係、介護関係、セクシュアルハラスメント、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント）に関する相談件数の推移（徳島労働局）



(注) パワーハラスメントに関する相談件数について

令和元年度と令和2年度で集計方法が変更となったため、次のとおり計上している。

・令和元年度

全件、「いじめ・嫌がらせ」に含まれている。

・令和2年度

労働施策総合推進法による大企業のパワーハラスメントに関する相談をパワーハラスメントの相談件数として「いじめ・嫌がらせ」と別に計上している。

中小企業のパワーハラスメントに関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」に含まれている。