

厚生労働省
東京労働局発表
令和3年11月30日

東京労働局雇用環境・均等部指導課
担当 課長 新名 準一郎
課長補佐 横山 ちひろ
電話：03-3512-1611

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

－ 令和4年4月1日から中小企業に対してパワーハラスメント防止対策が義務化！ －

東京労働局（局長 辻田博）では、令和4年4月1日の中小企業に対するパワーハラスメント防止対策の義務化を控え、厚生労働省が定める12月の「ハラスメント撲滅月間」に、中小企業に対して、パワーハラスメント防止対策に関する企業向けの相談会やオンライン説明会を開催し、法の施行に向けた取組を支援するとともに、各種ハラスメント（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等）の撲滅に向けて、各種団体等へのハラスメント防止に向けた協力要請や特別相談窓口における労働相談対応などの取組を重点的に行います。

東京労働局における「職場のハラスメント撲滅月間」の取組

1. 中小事業主に向けた支援

令和4年4月1日からの中小企業に対するパワーハラスメント防止対策の義務化に必要な就業規則等の改定や相談体制の整備などについてアドバイスします！

- （1）中小企業向け相談会（事前予約制）（資料①）
日時：令和3年12月14日（火）、15日（水）、16日（木）
場所：九段第3合同庁舎14階第1会議室
- （2）オンライン説明会（資料②）
日時：令和3年12月21日（火） 13：30～15：10
定員：100名

2. 各種団体・組織等への協力要請

- （1）中小企業のパワーハラスメント防止対策の徹底を労使団体等へ要請
- （2）技能実習生に対するハラスメント防止対策の徹底を監理団体へ要請

3. 労働者向け特別相談窓口の開設

設置場所：東京労働局雇用環境・均等部指導課内
電話番号：03-3512-1611（月曜から金曜（祝日除く））

4. 企業指導等の実施

東京労働局における「職場のハラスメント撲滅月間」の取組詳細

1 中小企業向け相談会、オンライン説明会の開催

(1) 中小企業向け相談会（資料①）

中小企業におけるパワーハラスメント防止対策に係る就業規則等の規定の整備、各種ハラスメント相談の適切な対応方法、ハラスメント事案が生じた場合の社内調査における留意点などについて、企業の状況に応じた具体的なアドバイスをを行います。

(2) オンライン説明会（資料②）

職場におけるパワーハラスメント防止対策の措置義務の内容をわかりやすく解説するとともに、専門家から具体的な取組事例やマネジメント上の留意点など役立つ情報を提供します。

2 各種団体・組織等への協力要請

(1) 中小企業におけるパワーハラスメント防止対策の徹底を労使団体等へ要請

労使団体等（164団体）に対し、令和4年4月1日から中小企業に対して義務化される職場におけるパワーハラスメント防止対策について、東京労働局が作成した「パワハラ防止 自主点検票」や「解説動画」等を活用して傘下における中小企業の取組を進めるよう文書による協力を要請しました（参考資料③、④、⑤）。

(2) 技能実習生に対するハラスメント防止対策の徹底を監理団体へ要請（資料⑥）

東京労働局では、外国人技能実習機構と連携して都内における技能実習生のハラスメント防止対策の徹底に取り組んでおり、都内の監理団体（326団体）に対し、技能実習生に係るパワーハラスメント、妊娠・出産に係るハラスメント等の防止対策の徹底について協力を要請しました。

3 労働者向け特別相談窓口の開設

月間中は、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・育児休業制度に関するハラスメントのほか、新型コロナウイルス感染症に関するハラスメント、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）や就職活動中の学生等からのセクシュアルハラスメント（いわゆる就活セクハラ。参考資料⑦）、技能実習生に対するハラスメントなど様々なハラスメントについて、東京労働局雇用環境・均等部指導課内に特別相談窓口を開設して集中的に幅広く労働相談に対応します。

4 企業指導等の実施

東京労働局では、労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止対策関係）、男女雇用機会均等法（セクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティハラスメント関係）、育児・介護休業法（育児・介護休業制度等に関するハラスメント関係）に基づき、総合的なハラスメント防止対策を講じるよう指導等を実施しています。

また、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の労使間の紛争については、解決に向けた紛争解決援助制度、調停を実施しています。

中小事業主・人事労務担当者の皆さまへ

参加無料
要予約

「職場のハラスメント防止対策に関する相談会」

令和4年4月1日から、中小企業に対して、改正労働施策総合推進法により職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化されます。ついては、セクシュアルハラスメント、育児介護休業に関するハラスメントなど、法律や指針により示されている措置に基づく具体的な取組について、社内規定の整備や相談窓口の設置方法などについて専門の指導員がアドバイスいたします。些細な疑問でも結構です。お気軽にお申込みください。

日時

相談時間は60分程度です。

- 【第1回】 令和3年12月14日（火）
- 【第2回】 令和3年12月15日（水）
- 【第3回】 令和3年12月16日（木）

いずれかご都合のよい時間帯をお選びください

- ① 午後1時15分～
- ② 午後2時30分～
- ③ 午後3時45分～

場所

東京労働局 14階 第1会議室

東京都千代田区九段南1-2-1 第三合同庁舎14F



申込

下記の申込用紙に必要事項を記載し、FAX又は郵送にてお申込みください。

- ※ 定員になり次第締め切らせていただきます。
(締め切った場合は、随時、東京労働局ホームページに掲載いたします)

ご参加の際に、現行の就業規則や懲戒規定、社内教育に関する資料等をご持参いただければ、それらの資料を元にアドバイスすることもできます。お気軽にご参加ください。

【お問い合わせ・申込先】

東京労働局雇用環境・均等部指導課 労推法担当
千代田区九段南1-2-1 九段第三合同庁舎14階
TEL : 03-3512-1611
FAX : 03-3512-1557

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課(労推法担当者) 宛
FAX 03-3512-1557

場 所	東京労働局 14階 第1会議室 (東京都千代田区九段南1-2-1九段第三合同庁舎14階)
日 時	ご希望の日時に○をつけてください。 【 12月14日(火) ・ 12月15日(水) ・ 12月16日(木) 】 【 ① 1時15分から ・ ② 2時30分から ・ ③ 3時45分から 】
ご参加の方	企業名:
	氏 名:
ご連絡先 (電話・FAX)	※ 定員に達した場合等にご連絡いたしますので、必ずご記載ください。 (定員超過につき参加不可の場合にのみご連絡ください。) 電話番号 (- -) FAX 番号 (- -)

※お申込みの際にご提供いただいた個人情報は、本説明会の管理運営のみに使用し、説明会終了後速やかに廃棄します。

※当日は、本申込書をご持参願います。

会場案内



相談会場は、14階の第1会議室です。張り紙をしています。

- 【公共交通機関のご案内】
- ・地下鉄九段下駅 6番出口徒歩5分
 - ・地下鉄竹橋駅 1b出口より徒歩8分

パワーハラスメント防止セミナー

オンラインセミナー（Zoom配信）

無料
要予約



開催日時

12月21日（火） 13:30～15:10

働き方改革においては、労働基準法の改正により時間外・休日労働について上限規制がなされるなど長時間労働を抑制して効率的に働くことが求められています。

職場におけるパワーハラスメントは、長時間労働の要因となり、職場全体の雰囲気を害するのみならず、ときとしてメンタル疾患など健康を害する一因ともなります。

つきましては、**2022年（令和4年）4月1日**からの**中小事業主に対する「パワーハラスメント防止措置」の義務化**を控え、職場の働き方における環境整備のため、具体的にどのように準備を進めればよいのかをこのセミナーで解説します！

是非、ご参加ください！

パワーハラスメント防止セミナー内容

セミナー内容	講師
あいさつ	東京労働局雇用環境・均等部 指導課長 新名 準一郎
(第1部) 職場におけるパワハラ防止のために講ずべき措置について (30分)	東京労働局雇用環境・均等部 雇用環境改善・均等推進指導官 江口 正太
(第2部) 働き方改革におけるパワハラ防止措置の具体的な取組とマネジメント上の留意点について (60分)	特定社会保険労務士 アンガーマネジメントコンサルタント 東京働き方改革推進支援センター 盛田 寛昭
(質疑応答) ハラスメント防止対策の疑問点にお答えします。	

申込方法



QRコードまたは <https://forms.gle/cFc1Ck7EuScalKfA9> から専用申込フォームへ

定員：100名（先着順）

*定員となり次第締め切ります。（申込締切：12月17日（金））

- ◆ 本セミナーは、ビデオ会議システムZoom（ミーティング方式）を使用したオンラインセミナーです。
- ◆ お申込後、前日までに登録メールアドレスへ視聴用URLをお送りします。
- ◆ セミナーご参加にあたり、あらかじめスクリーンネームを「参加者」または「ゲスト」にご変更をお願いします。セミナー開始時間までに変更されていない場合、運営側で変更させていただきます。
- ※ セミナー動画の録音・録画はお控え下さい。
- またセミナー動画の無断転載・複製・転写・web上へのアップロード等は禁止とさせていただきます。
- ※ お預かりした個人情報は、本セミナー運営のみに使用します。無断で第三者へ提供することはありません。



東京労働局

【お問い合わせ】

東京働き方改革推進支援センター 担当：黒崎・森

TEL：0120-232-865 MAIL：tokyo@task-work.com

※東京働き方改革推進支援センターは、東京労働局から働き方改革推進支援事業について受託している機関です（実施機関：株式会社タスクールPlus）

東京働き方改革推進支援センターをご利用ください！

中小企業・小規模事業者の『働き方改革』の取組をワンストップで支援するため、「東京働き方改革推進支援センター」を開設しております。現状を取り巻く環境下において、働き方の見直しでお悩み・疑問をお持ちの事業主様をサポートいたします。【東京労働局委託事業】

〈所在地〉

〒101-0043

東京都千代田区神田富山町25番地

サンクス神田ビル2階

(JR・東京メトロ銀座線 神田駅より徒歩3分)

〈連絡先〉

電話：0120-232-865

FAX：03-6260-7295

メール：tokyo@task-work.com

HP：<https://task-work.com/tokyo/>

中小企業・小規模事業者の皆様へ
「働き方改革関連法」が施行されています！対応はお済みですか？
(厚生労働省 東京労働局 委託事業)
東京働き方改革推進支援センター
が、事業主の皆様を **無料** でご支援いたします。

悩める経営者のチカラになります！

特に、以下のお悩みや課題は速やかに相談ください。

- テレワークをやりたい
- 在宅勤務も検討したい
- 業務効率化から始めたい
- 生産性向上で賃金アップ
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 活用可能な助成金
- 人材不足対応（育成含む）

※これは相談事例の一部です。他も相談可能。

当センターでは必要に応じて、企業経営や労務管理の専門家が無料で以下の支援をお手伝いしています。

無料 個別企業訪問
希望日に専門家が貴社を訪問し、課題解決に向けた支援を行います。

無料 セミナー・講師
情報に申し込ただけのWEBセミナーを多数用意しております。

有料 常駐相談
当センター内で電話相談や来所者相談を行っています。

東京働き方改革推進支援センター
受付時間（平日）9：00～17：00
住所（受付のみ対応）：JR・東京メトロ銀座線 神田駅より徒歩3分
〒101-0043 東京都千代田区神田富山町25 サンクス神田ビル2F

電話 0120-232-865 FAX 03-6260-7295
E-mail tokyo@task-work.com ホームページ <https://task-work.com/tokyo/>

裏面は無料出張相談申込表になっております。FAXまたはE-mailにてお申し込み下さい。

お悩み・課題を解決

テレワーク・在宅勤務

女性の活躍推進

生産性向上・業務効率化

同一労働・同一賃金

補助金・助成金

労働時間・時間外労働

東労雇均発 1124 第 1 号
令和 3 年 11 月 24 日

団体の長 各位

東京労働局雇用環境・均等部長

中小企業に対する改正労働施策総合推進法によるパワーハラスメント
防止対策の義務化に向けた周知について（依頼）

日頃から労働行政に御理解と御協力を賜り、厚く感謝申し上げます。

さて、12月には厚生労働省の「ハラスメント撲滅月間」であり、当局では、職場のハラスメント対策について広く社会一般に周知を行っているところです。

令和4年4月1日には、中小企業に対して、職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務化されることとなっており、当局では、職場のパワーハラスメント防止措置に係る自主点検票と解説動画等を作成し、中小企業の事業主や人事労務管理担当者の方へ、自主点検票を活用して適切な取組を行っていただくようお願いしています。

つきましては、法に基づいた職場のパワーハラスメント防止措置が適正に履行されるよう、取組の趣旨を御理解いただき、別添の資料を東京労働局のホームページ『東京労働局 パワハラ自主点検』（下記参照）に掲載していますので、下記コード又はURLを貴団体のメルマガやホームページ等に御掲載いただくなどの方法により、傘下企業等に対して、当局の取組を御紹介いただき、法の周知と啓発に何卒御協力を賜りますようお願い申し上げます。

URL : <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/00330.html>



別添の「チラシ」「自主点検票」「解説書」のPDFを
左記コード及び上記URLのサイトに掲載しています。
ご不明な点やデータの提供等のご要望がございましたら、
下記担当者までお問合せ願います。

【問い合わせ先】

東京労働局雇用環境・均等部指導課 江口
東京都千代田区九段南1-2-1、14階
電話：03-3512-1611

人格を傷つけて いい仕事はない

パワハラ防止 自主点検 実施中



令和4年4月1日から労働施策総合推進法により中小企業に対してパワーハラスメントの防止対策が義務付けられます。

自主点検を実施してパワーハラスメント防止対策を講じましょう！

NO Power Harassment



CAUTION

パワーハラスメントの放置

- ※ 従業員の人格を傷つけ、仕事への意欲や自信を喪失させ、ひいては心の健康を悪化させ、休職や退職に至る場合があります。
- ※ パワハラを受けている本人だけではなく、周囲の従業員もパワハラを見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性に影響を及ぼしかねません。
- ※ 仮にパワハラに企業が加担していなくとも、裁判によって使用者責任を問われるリスクがあり、企業のイメージダウンにつながる恐れがあります。

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

一、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

① トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。

② ルールを決める

就業規則等において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規定を設ける。

二、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

① 相談窓口の労働者への周知

相談窓口をあらかじめ定め、全労働者（派遣労働者を含む）に漏れなく周知する。

② 相談体制の整備

相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるものとする。

三、事実関係の迅速かつ適切な対応

相談後、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実確認ができた場合、すみやかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行い、再発防止対策を講じること。なお、事実確認ができなかった場合でも、再発防止対策と同様の措置を講じること。

そのほか併せて講ずべき措置

● プライバシー保護

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、その旨を労働者に周知すること。

● 不利益取扱いの禁止

相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知すること。

下記のポータルサイトに、規定例、トップメッセージ例、アンケート例等のツールがありますので、ご利用ください



あかるい職場応援団

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



【詳細は下記にお問い合わせください】

東京労働局 雇用環境・均等部指導課 (電話03-3512-1611)

相談対応の流れとポイント



相談窓口(一次対応)

- 相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと。
- 相談窓口でどのような対応をするか明確にしましょう。



事実関係の確認

- 相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行いましょう。
- 相談者と行為者の意見が一致しない場合に、第三者に事実確認を行いましょう。



行為者・相談者へ講じる措置の検討

- 以下の要素を踏まえて、事実確認の結果を検討しましょう。
被害の大きさ・行為者または相談者の行動や発言に問題があったと考えられる点・就業規則等の規定・パワーハラスメントについての裁判例など
- 対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。



行為者・相談者へのフォロー

- 相談者と行為者の双方に対して、会社として取り組んだことを説明しましょう。
- 行為者の発言にどのような問題があったかを伝え、同様の問題が起きないようにフォローアップしましょう。



再発防止策の実施

- 再発防止策は予防策と表裏一体です。予防策に継続的に取り組むことで再発防止につなげましょう。

※ プライバシーの保護に常時留意する必要があります。

職場のパワーハラスメント対策に係る自主点検票

※ まず、「具体的な点検項目」について点検し、「点検結果」欄の該当箇所には○してください。点検結果が全て「いる」に○がついた場合には、法の措置を満たしていますので、「✓」欄の□にチェックしてください。なお、「具体的な点検項目」に記載している内容は、実施方法の例であり、他の方法によって措置事項を満たすことも考えられます。それぞれの事業所の実態に応じて、必要な措置を講じてください。対策の効果をより高めるために複数の方法をご検討ください。

義務化される10の措置事項①		✓	具体的な点検項目	点検結果	
事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発	措置事項① 職場におけるパワーハラスメントの内容及び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明確化し、管理職を含む労働者に周知・啓発していますか	□ 指針4(1)イ	『職場におけるパワーハラスメントの内容及び行ってはならない旨の方針』を就業規則等に盛り込むなど明確化（予定）していますか	いる ・ いない	
			『職場におけるパワーハラスメントの内容及び行ってはならない旨の方針』を明確化した文書を配布、掲示等（予定）していますか	いる ・ いない	
			方針について理解を深めるため、職場におけるパワーハラスメントの内容及び方針について、全労働者（パート、派遣等含む）を対象に、トップメッセージの発信、説明会や研修等を実施するなど工夫（予定）していますか	いる ・ いない	
義務化される10の措置事項②		✓	具体的な点検項目	点検結果	
措置事項②	職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について、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・啓発していますか	□ 指針4(1)□	『職場におけるパワーハラスメント行為者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容』を文書（懲戒規定、ハラスメント防止規程等）で定めていますか	いる ・ いない	
			『職場におけるパワーハラスメント行為者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容』についての周知・啓発の対象を全労働者としていますか	いる ・ いない	
相談に応じ、適切に対応するための体制の整備	義務化される10の措置事項③		✓	具体的な点検項目	点検結果
	措置事項③	相談窓口（職場におけるパワーハラスメントに関するもの）をあらかじめ定め、労働者に周知していますか	□ 指針4(2)イ	相談担当者又は相談担当部署等の相談窓口（職場のパワーハラスメントに関するもの）の設置をし、社内掲示や資料等の配布等により周知（予定）していますか	いる ・ いない
				『職場のパワーハラスメントに関する相談窓口』についての周知の対象者（予定）は全従業員（パート、派遣等含む）ですか	いる ・ いない
	義務化される10の措置事項④		✓	具体的な点検項目	点検結果
点検事項④	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していますか	□ 指針4(2)□	相談窓口における相談対応の手順書等の作成（予定）をし、相談担当者に研修するなどして相談内容等に適切に対応できるようにしていますか	いる ・ いない	
			相談があった場合の相談場所や相談方法などをあらかじめ決めるなどし、相談内容等に適切に対応できるようにしていますか	いる ・ いない	

相談後における事後の迅速かつ適切な対応	義務化される10の措置事項⑤		✓	具体的な点検項目	点検結果
	措置事項⑤	相談の申し出後において、事後の迅速かつ適切な対応を行っていますか	□ 指針 4 (3) イ	相談後において事実確認を行う担当者や相談担当部署等をあらかじめ決めるなどし、適切な対応を行える工夫（予定）をしていますか	いる ・ いない
				事実確認を行う担当者や相談担当部署等が公正・中立的な立場で事実確認を行える体制をつくるなどし、適切な対応（予定）をしていますか	いる ・ いない
	義務化される10の措置事項⑥		✓	具体的な点検項目	点検結果
	措置事項⑥	職場におけるパワーハラスメントの事実が確認できた場合、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行っていますか	□ 指針 4 (3) □	職場におけるパワーハラスメントの事実が認められた場合、被害労働者に適切に配慮する措置を行うため、人事労務管理者とパワーハラスメントが生じた部署の管理者など関係部署間において、被害を受けた労働者に対する配慮を行うことができるよう連携することができる体制（予定）としていますか	いる ・ いない
	義務化される10の措置事項⑦		✓	具体的な点検項目	点検結果
措置事項⑦	職場におけるパワーハラスメントの事実が確認できた場合に、パワーハラスメント行為者に対する措置を適正に行っていますか	□ 指針 4 (3) ハ	就業規則等に基づき職場におけるパワーハラスメント行為者に対する措置を適正に行える体制を整え（予定）していますか	いる ・ いない	
義務化される10の措置事項⑧		✓	具体的な点検項目	点検結果	
措置事項⑧	職場におけるパワーハラスメントの事実を確認した場合、改めてパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止措置を講じる体制となっていますか。また、事実確認できなかった場合でも、同様の措置を講じていますか	□ 指針 4 (3) 二	職場におけるパワーハラスメントの事実を確認した場合、再発防止措置を講じることとしていますか	いる ・ いない	
			職場におけるパワーハラスメントの事実が確認できなかった場合も、再発防止措置と同様の措置を講じることとしていますか	いる ・ いない	
上記と併せて講ずべき措置	義務化される10の措置事項⑨		✓	具体的な点検項目	点検結果
	措置事項⑨	相談対応又は相談後の対応に当たっては、相談者や行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知していますか	□ 指針 4 (4) イ	相談窓口を周知する際に、『職場のパワーハラスメントに係る相談や事実確認等におけるプライバシーの保護を行う』旨について全労働者に周知・啓発する等安心して相談できる取組（予定）をしていますか	いる ・ いない
				相談窓口の担当者に対し、相談者に対するプライバシー保護のために必要な研修等を行っていますか	いる ・ いない
				相談後に事実確認を行う者が相談者や関係者に対するプライバシー保護を行っていますか	いる ・ いない
義務化される10の措置事項⑩		✓	具体的な点検項目	点検結果	
措置事項⑩	職場におけるパワーハラスメントに関し相談したこと、もしくは、事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他の不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発していますか	□ 指針 4 (4) □	『パワーハラスメントの相談等を理由として解雇等の不利益取扱いをしない』旨を定める規定等の作成をするなどし、全労働者に対し、周知・啓発（予定）していますか	いる ・ いない	

東労雇均発 1124 第 1 号
令和 3 年 11 月 24 日

監理団体 各位

東京労働局雇用環境・均等部長

中小企業に対する改正労働施策総合推進法の適用等によるハラスメント
防止対策に関する周知について（依頼）

日頃から労働行政に御理解と御協力を賜り、厚く感謝申し上げます。

さて、労働施策総合推進法の改正により、令和 4 年 4 月 1 日から、中小企業
に対して、職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務付けられます。な
お、職場のハラスメント防止措置の対象は、雇用する全ての労働者であり、技
能実習生も含まれます。

つきましては、法に基づいた職場のパワーハラスメント防止措置が適正に履
行されるよう、取組の趣旨を御理解いただき、別添の資料を東京労働局のホ
ムページ『東京労働局 パワハラ自主点検』（下記参照）に掲載していますの
で、下記コード又は URL を貴団体のメルマガやホームページ等に御掲載いた
だくなどの方法により、傘下企業等に対して、当局の取組を御紹介いただき、
職場におけるパワーハラスメント防止措置のほか、職場におけるセクシュアル
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防止対策につ
いても併せて法の周知と啓発に何卒御協力を賜りますようお願い申し上げます。

URL : <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/00330.html>



別添の「チラシ」「自主点検票」「解説書」の PDF を
左記コード及び上記 URL のサイトに掲載しています。
ご不明な点やデータの提供等のご要望がございました
ら、下記担当者までお問合せ願います。

【問い合わせ先】

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課
ハラスメント担当
東京都千代田区九段南 1-2-1、14 階
電話：03-3512-1611

NO!

予防対策は万全ですか？

就活セクハラ

就活セクハラとは：人事担当者等による就活生等に対するセクハラ

こんな行為は許されません！

性的な冗談やからかい

食事やデートへの執拗な誘い

性的な事実関係に関する質問

不必要な身体への接触

拒否等したことによる不利益
取扱い(採用差別・内定取消等)

性的な関係の強要

こんな場面で起きています！

インターンシップに参加したとき

企業説明会やセミナーに参加したとき

就職採用面接を受けたとき

内々定を受けた時や受けた後

リクルーターと会ったとき

志望先企業の従業員との酒席の場

SNSや就活マッチングアプリを通じてやり取り等を行っていたとき

OB／OG訪問のとき

(引用：厚生労働省報道発表2021.4.30『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』(令和2年度厚生労働省委託事業)より)

企業のリスク

社会的責任
(信用の低下)

民事責任
(損害賠償請求)

刑事責任
(刑事罰)

事業主や労働者にはハラスメント防止のための責務が課されています。自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場を作りましょう！

ポイント

- ・就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、リクルーターと会う・インターンシップに参加・教育実習・OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・企業としての責任を自覚し、
 - ①学生と接する際のルールをあらかじめ定める
 - ②自社社員以外（学生、フリーランス e t c）に対してもハラスメントは行ってはならない旨を研修する
 - ③ハラスメントを行った場合は厳正な対応を行うこと
 - ④採用活動を企業として適切に管理する
 - ⑤就活生の相談窓口を設置し、対応するなど、インターンシップ受入部署を含め全社員に周知徹底を図り、未然の防止に努めましょう。

男女雇用機会均等法において、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることを義務付けています。

就活生など事業主が雇用する労働者以外の方が受けるセクハラ被害を防止するために厚生労働大臣が定める職場におけるセクシュアルハラスメント防止措置に関する指針において「事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容」が盛り込まれています。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

ホーム>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用環境・均等の画面の「施策情報」の「雇用均等政策」の「職場におけるハラスメント防止のために」

就活セクハラに関する問い合わせ先

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

電話 03-3512-1611

〔受付時間 8:30~17:15（土日祝・年末年始を除く）〕

