

厚生労働省和歌山労働局発表
令和3年12月2日（木）

担 当	厚生労働省 和歌山労働局
	雇用環境・均等室
	監理官 神山 高幸
	室長補佐 太田 順吾
	電話 073 (488) 1170
	FAX 073 (475) 0114

「職場のハラスメント特別相談窓口」を開設します！

～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、年末に向けての業務繁忙期に、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」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的に周知・広報に取り組んでいます。

和歌山労働局(局長 池田 真澄)では、本月間を中心に「職場のハラスメント特別相談窓口」を開設し、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」、「パワーハラスメント」に関する労働者や企業等からの相談はもとより、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、就職活動中の学生からのセクシュアルハラスメントに関する相談等あらゆるハラスメントについて相談対応を行います。

【取組内容】

1 「職場のハラスメント特別相談窓口」の開設（添付資料1）

期 間 令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）
相談窓口 和歌山労働局雇用環境・均等室 （TEL）073-488-1170
和歌山市黒田二丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
受付時間 8時30分～17時15分 ※年末年始、土日祝除く

2 ハラスメントに係る相談状況（添付資料2）

令和2年度に当局に寄せられたハラスメントに係る相談件数は881件、最も多かったのはパワーハラスメント（いじめ・嫌がらせを含む）で765件、相談の86.8%を占めております。

その他、セクシュアルハラスメントが49件(5.6%)、妊娠・出産に関するハラスメント（マタハラ）が19件(2.2%)、育児休業・介護休業等に関するハラスメントが48件(5.4%)となっています。

3 「職場のハラスメント撲滅月間」啓発動画の和歌山労働局ホームページへの掲載

(添付資料)

- 1 職場のハラスメント特別相談窓口リーフレット
- 2 和歌山労働局に寄せられたハラスメントに係る相談状況

ハラスメント特別相談窓口

開設期間：令和3年12月1日(水)～令和4年3月31日(木)

職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの相談を受け付けています！

例えば、このようなことでお困りではないですか？

セクハラについて社内の相談窓口相談したら「それくらいのことはい我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務中に同僚から「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、苦痛を感じている。

同僚の前で上司から無能扱いする言葉を繰り返し受けて、つらい。



労働者

企業の担当者

セクハラ相談を社員から受けたが、会社としてどう対応すればいいのか。

新たに義務付けられたパワーハラスメントの防止対策は、なにをやる必要があるか。

ハラスメントを発生させないために労働者に対して、どのような周知・啓発を行うべきか。

相談
無料

匿名
可能

電話相談
可能

プライバシー
厳守

和歌山労働局が
あなたのお力になります！
働く方も、企業の担当の方も
気兼ねなくご相談ください！

和歌山労働局 職場のハラスメント特別相談窓口

【電話相談】 073-488-1170

【来局相談】 和歌山市黒田二丁目3番3号
和歌山労働総合庁舎4階 雇用環境・均等室

【受付時間】 8時30分～17時15分(年末年始、土日祝除く)

※丁寧な相談対応を心がけています。できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

都道府県労働局では職場のハラスメント撲滅に向けた取組を実施いたします！

職場のハラスメントとは…

セクシュアルハラスメント

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、男女雇用機会均等法で防止措置が事業主に義務付けられています。

妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント

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」として、男女雇用機会均等法・育児介護休業法で防止措置が事業主に義務付けられています。

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、不利益な配置転換といった行為は「不利益取扱い」として、法律上禁止されています。

パワーハラスメント

令和2年6月からパワーハラスメント対策が事業主の義務となりました。
(中小企業については令和4年4月1日から義務化)

<主な改正ポイント>

- ① 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（※）を講じることが事業主の義務となりました。（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となりました）
- ② パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、紛争解決援助制度や調停などの紛争解決手段の申請を行うことができるようになりました。

※雇用管理上の措置の具体的内容

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

職場におけるパワ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 優越的な関係を背景とした
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
 - ③ 就業環境を害すること（身体的もしくは精神的苦痛を与えること）
- ※ 適切な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

和歌山労働局に寄せられたハラスメントに係る相談状況

職場のハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）に係る相談件数（令和2年度）
※「パワハラ」には、いじめ・嫌がらせを含めて計上しております。

