

報道関係者各位

令和3年11月11日 【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室 室長補佐(指導) 佐伯 信治 労働紛争調整官 古谷 康将 電話(083)995-0390

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、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、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」と定め、集中的な広報・啓発活動を実施することとしています。

山口労働局(局長 村井 完也)においても、働く人や人事労務担当者からの相談に対応する「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設するとともに、県内3か所(山口、下関、岩国)で「ハラスメント予約相談会」を開催することとしました。

また、ハラスメント防止対策に関する説明動画を山口労働局ホームページに掲載するとともに、 令和4年4月1日から中小事業主に義務化される改正労働施策総合推進法に定めるパワハラ防止措 置の説明会を開催することとしています。

1 ハラスメント対応特別相談窓口〔資料1〕

相談内容: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・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ご相談を受け付けます。

受付時間:8時30分~17時15分(※土日祝日、年末年始を除く)

受付方法:電話又は来庁による相談

相談窓口:山口労働局雇用環境・均等室 TELO83-995-0390

山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階

開設期間:令和3年12月1日から令和4年3月31日まで

2 ハラスメント予約相談会〔資料2〕

実施日、会場は、次のとおりです。FAX又は電話でお申し込みください。

令和 3 年 12 月 14 日 (火) 10:00~15:00 下関会場 (下関労働基準監督署内)

令和 3 年 12 月 16 日 (木) 9:00~16:00 山口会場 (山口地方合同庁舎)

令和 3 年 12 月 20 日 (月) 10:00~15:00 岩国会場(岩国労働基準監督署内)

3 ハラスメント防止対策に関する説明動画

山口労働局ホームページにハラスメント防止対策に関する説明動画を掲載し、改正労働施策総合推進法等により事業主に求められるハラスメント防止対策について解説します。

https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-oudoukyoku/hourei seido tetsuzuki/koyou kintou.html

4 改正法説明会〔資料3〕

令和4年1月13日(木) 13:30~16:10 山口県総合保健会館 多目的ホール 定員:150人 申込期限:令和3年12月17日(金)

[添付資料]

- 資料1 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します!
- 資料2 ハラスメントに関する予約相談会を開催します!
- 資料3 「改正育児・介護休業法及び雇用保険法」「パワハラ対策義務化」「改正女性活躍推進 法」への対応はお済みですか?山口労働局主催改正法説明会を開催します!!
- 資料 4 2020 年 (令和 2 年) 6 月 1 日から職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!

山口労働局 雇用環境・均等室に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します!

開設期間:令和3年12月1日(水)~令和4年3月31日(木)

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」

たとえば・・・

働く人

同僚の前で上司から大声で 繰り返し無能扱いする言葉 を受けた。

同僚から受けたセクハラにつ いて社内の相談窓口に相談し たら「それくらいのことは我 慢しろ」と言われた。

> 育児休暇について上司に相 談したら「次の昇給はない と思え」と言われた。

企業の担当者

パワハラの相談を受けたが、 会社としてどう対応すれば よいのだろうか?



セクハラ、妊娠・出産・育児休 業・介護休業等に関するハラスメ ント、パワハラを防止するために 会社はどう取り組めばよいのだろ うか?

パワーハラスメント(パワハラ)とは

職務上の地位や人間関係などの職場内で の優越的な関係を背景に、業務上必要か つ相当な範囲を超えた言動により、精神 的・身体的苦痛を与えられたり、就業環 境を害する行為をいいます。

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。

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

企業の担当者

- ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われた。
- 働く人 企業の担当者 ◆ パートや有期雇用の計員も、産休・育休を取れるのでしょうか?
 - ◆ 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!

山口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!

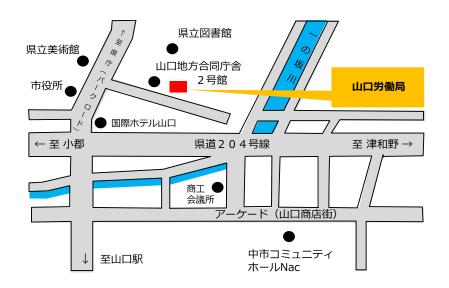
- O. どのような相談ができますか?
- A. 職場でのセクシュアルハラスメントや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護 休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメント、パワーハラスメントについてもご相談 いただけます。
- Q. ハラスメントの問題について相談したら、労働局ではどのような対応をするのですか?
- A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停などにより紛争解決の援助をいたします。
- Q. 労働局の援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です。
- A. 援助を受けたことによる不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は法律で禁止されています。そのような取扱いを受けた場合は、会社に必要な指導を行うことができますので、まずは労働局にご相談ください。

山口労働局ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 平日 8時30分~17時15分(開庁時間)(土日祝日、年末年始を除く) ※時間をかけて丁寧にご相談に対応します。お早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 083-995-0390

住 所 山口市中河原町 6 – 1 6 山口地方合同庁舎2号館 5 階



~**八ラスメント予約相談会**の開催について~

山口労働局では「職場のハラスメント撲滅月間」に合わせて、県内3か所(山口、岩国、下関)で ハラスメントに関する予約相談会を開催します。詳しくは案内チラシをご覧ください。

山口労働局では「職場のハラスメント撲滅月間」にあわせて **ハラスメントに関する予約相談会を開催します!**

山口労働局では、職場におけるハラスメントのことでお悩みの方、お困りの方、ハラスメント防止のためにどう取り組んだらいいかお悩みの事業主、会社内でハラスメントが起こり、対応にお困りの事業主などを対象にした予約相談会を県内3か所で開催します。

相談は無料です。相談者のプライバシーは厳守します。匿名でも相談できます。

日程	会場		申込期限	
令和3年12月14日(火) 10:00~15:00	下関会場(下関労働基準監督署内) 下関市東大和町2-5-15	3 組	12月10日(金)	
令和3年12月16日(木) 9:00~16:00	山口会場(山口地方合同庁舎1号館1階) 山口市中河原町6-16山口地方合同庁舎	5 組	12月14日(火)	
令和3年12月20日(月) 10:00~15:00	岩国会場(岩国労働基準監督署内) 岩国市中津町2-15-10	3 組	12月16日(木)	

- ※ **先着順**で定員になり次第締め切らせていただきます。また、1組2名までの参加とさせていただきます。
- ※ 相談時間は、上記時間帯のうち1時間以内とさせていただきます。
 - ○下記申込票のFAX等による提出又はお電話でお申し込みください。

ハラスメント予約相談会申込票

【申込先】山口労働局雇用環境・均等室 FAX 083-995-0389 〒753-8510 山口市中河原町6-16山口地方合同庁舎2号館5階 (関い合せ生 082 005 0300 担)

(問い合せ先 083-995-0390 担当: 古谷)

該当する□に√を入れ、必要項目をご記入ください。

会場	□ 下関会場(12/14	1) □山口会場	(12/16)	□ 岩国会場	易(12/20)
	希望時間:	_~ 希望時間	_:~	希望時間	<u>: </u>
申込者	氏名			匿名希望	
	□ 労働者(退職者等含む) □ 使用者又は事業主 □ その他())				
	事業所名			[] 匿名希望
	連絡先 TEL		<u>.</u>	-	
	※日時調整等のため必ずご記入ください。				
相談事項	□ セクハラ (セクシュアルハラスメント)	□ マタハラ (マタニティハラスメント)		:	□ その他
	概要(任意)【例:上司に相談したが、対応してくれない。】				
i	5				

- ※「申込票」を提出された方は、当日会場にご持参ください。お電話で申込まれた方は、その旨お申し出ください。
- ※記入いただいた個人情報は、本相談会以外には使用いたしません。
- ※新型コロナウイルス感染防止のため、会場ではマスクを着用し、発熱等の症状がある方は出席をご遠慮願います。

相談して ください!

山口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!



- O. どのような相談ができますか?
- A. 労働者の方は、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、パワーハラスメントに ついてご相談いただけます。
 - 【例】・同僚から受けたセクハラ被害を上司に相談したのに対応してくれない。
 - ・育児休業して復帰しようとしたら職種変更を言い渡された。
 - ・介護休業から復職しようとしたら、復職を拒まれた。
 - ・上司から受けたパワハラを会社の相談窓口に相談したのに対応してくれない。

事業主、使用者の方は、ハラスメントが起きた際の対応方法やハラスメント防止対策に 関する社内規定(就業規則)、社内リーフレットの作成例などについてご相談いただけま す。

- Q. ハラスメントの問題について相談したら、労働局ではどのような対応をするのですか?
- 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などにより紛争解決の援助をいたします。
 - 援助とは…労働者と事業主との間のトラブルについて、客観的な立場から、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより解決を図る制度です。
 - 調停とは…調停委員(弁護士、社会保険労務士などの労働問題の専門家)が労働者と事業主の当事者双方から事情を聴取し、解決の方法として調停案を示し、紛争の解決を図る制度で高い公平性、中立性、的確性が期待できます。
- O. 労働局の援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です。
- A. 援助を受けたことによる不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は法律で禁止されています。そのような取扱いを受けた場合は、会社に必要な指導を行うことができますので、まずは労働局にご相談ください。

「改正育児・介護休業法及び雇用保険法」「パワハラ対策義務化」「改正女性活躍推進法」 への対応はお済みですか? 山口労働局主催改正法説明会を開催します!!

令和 4 年(2022 年)4 月以降、「改正育児・介護休業法及び雇用保険法」、「改正労働施策総合推進法」 及び「**改正女性活躍推進法」**が段階的に施行・義務化されます。

今後、事業主は、改正法への対応が求められることから、厚生労働省山口労働局雇用環境・均等室では、 以下のとおり、改正法説明会を開催することとしました。

この機会に、是非ご参加いただきますようご案内いたします。

日時	会場	定員	申込期限
令和4年1月13日(木) 13時30分~16時10分	山口県総合保健会館 多目的ホール 山口市吉敷下東 3 丁目 1-1	150人	令和3年12月17日(金)

- ※ 申込みは、**先着順**です。定員になり次第締め切らせていただきます。
- ※ 当説明会は、令和3年11月16日(火)から12月9日(木)にかけて県内各地で開催した山口労働 局主催の改正法説明会と同じ内容です。多くの方に参加していただくため、他会場で参加された方は、 申込みをご遠慮ください。
- ※ 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、定員を通常の収容人数以下としておりますので、1社1名 の参加に限らせていただきます。
- ※ 駐車場の台数に限りがあり、駐車できない場合があります。

主催 厚生労働省 山口労働局雇用環境・均等室

後援 山口県

内容 ・改正育児・介護休業法

・パワーハラスメント対策の義務化(改正労働施策総合推進法)

・改正女性活躍推進法 等

参加料 無料

下記参加申込票にご記入の上、そのままFAXしてください。 申込み

山口労働局 雇用環境・均等室 TEL:083-995-0390 申込先

担当: 古谷・斉藤

FAX番号: 083-995-0389

山口労働局主催改正法説明会参加申込票				
参加者	(事業所名)	(職・氏名) フルネームで記載願います		
連絡先	(電話番号)	(郵便番号)		

- ※ 当日は、この「参加申込票」をご持参の上、受付にご提出ください。
- 記入いただいた個人情報は、本説明会参加者名簿の作成以外には使用いたしません。
- ※ 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、当日はマスク着用での参加をお願いいたします。 発熱や風邪症状がある方は、参加をご遠慮願います。



厚生労働省 山口労働局 後援 山口県





職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました!

※中小事業主は、2022年(令和4年)4月1日から義務化されます(それまでは努力義務)。早めの対応をお願いします!

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な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、
- ①~③までの要素を全て満たすものをいいます。
- ※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については、該当しません。

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

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません(義務)**。

- ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・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の文書に規定し、 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
- 職場におけるパワーハラスメントに係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 (注1)
 - 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 (注1)
 - ® 再発防止に向けた措置を講ずること (注2)
 - (注1) 事実確認ができた場合 (注2) 事実確認ができなかった場合も同様
- そのほか併せて講ずべき措置
 - ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー (注3) 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

(注3) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

⑩ 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・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての**相談を行ったこと**や**雇用管** 理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすること は、法律上禁止されています。

○ ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信 しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索へ



ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードが できます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために









TEL 083-995-0390 受付時間8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)



厚牛労働省 山口労働局 雇用環境・均等室

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします!

※【★】**の事項**については、**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に** ついても同様に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる 体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなど により、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

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【★】 ~就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等~

- 職場におけるパワ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、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)に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること
- ・特に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、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、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい 迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

(雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例)

- ■相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ■被害者への配慮のための取組 (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組 (マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

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の防止対策も強化されました※!

※中小事業主も対象となります。

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については、 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられ ています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。)

- ① 事業主及び労働者の責務を法律上明記
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応 ※セクシュアルハラスメントのみ