

報道関係者各位

令和4年11月28日

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官
赤尾 裕一郎
労働紛争調整官
杉山 朋子
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 名田 裕）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（徳山、山口、宇部）で「ハラスメント予約相談会」を開催することとしました。

なお、「ハラスメント対応特別相談窓口」、「ハラスメント予約相談会」の他、ハラスメント関係の情報を山口労働局ホームページ内に掲載します。

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45分～17時15分（※土日祝日を除く）

相談窓口：山口労働局雇用環境・均等室 TEL083-995-0390

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4年12月1日から令和4年12月28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。電話又はメールにてお申し込みください。

令和4年12月15日（木）10：00～15：00 徳山会場（徳山労働基準監督署内）

令和4年12月16日（金）9：00～16：00 山口会場（山口地方合同庁舎）

令和4年12月19日（月）10：00～15：00 宇部会場（宇部労働基準監督署内）

〔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 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した！

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4年12月1日（木）～令和4年12月28日（水）

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

同僚の前で上司から大声で繰り返す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。

パワハラ相談を受けたが、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・・・

取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）、就職活動中等のハラスメント、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！



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、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45分～17時15分（開庁時間）（土日祝日を除く）
※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6-16 山口地方合同庁舎2号館5階



山口労働局では「職場のハラスメント撲滅月間」にあわせて資料2 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4年12月15日（木） 10：00～15：00	徳山会場（徳山労働基準監督署内） 周南市速玉町3-41	12月9日（金）
令和4年12月16日（金） 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	12月12日（月）
令和4年12月19日（月） 10：00～15：00	宇部会場（宇部労働基準監督署内） 宇部市新町10-33 宇部地方合同庁舎	12月13日（火）

※ 相談時間は**1時間以内**、**1組2名**までの参加とさせていただきます。予約状況によってはご希望の日時に沿えない場合もあります。お早目にご予約ください。

ご予約は、お電話（083-995-0390）又はメールにてお申し込みをお願いします。

【ご予約申込先】山口労働局雇用環境・均等室

電話：083-995-0390（室直通です。「ハラスメントの予約相談会」とお申し出下さい。午前8時30分から午後5時15分までの間にお願いします。）

メール：35roudou@mhlw.go.jp（メール件名に「ハラスメントの予約相談会」とご記入ください）

<お申込みに際し、次の点をお知らせ願います>

- (1) ご希望の会場とお時間（相談可能な時間帯は会場により異なります。上の表の日程欄をご確認ください。）
 - ・ 徳山会場（12月15日）
 - ・ 山口会場（12月16日）
 - ・ 宇部会場（12月19日）
- (2) ご相談を受けられる方のお名前（匿名をご希望の場合はその旨お知らせください）
- (3) 労働局からご連絡を差し上げる際の連絡先（電話番号等）
- (4) ご相談を受けられる方のお立場
 - ・ 労働者（退職者を含む）
 - ・ 事業主・会社関係者
 - ・ その他
- (5) ご相談の簡単な内容（任意）
- (6) その他（ご要望事項等）

※記入いただいた個人情報、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！



Q. 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。

・育児休業から復職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ご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。

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。

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した！

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
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
4 過大な要求 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"> ● 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。
5 過小な要求 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"> ● 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。 ● 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。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

※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、 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。

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

山口労働局雇用環境・均等室

TEL : 083-995-0390

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

検索

- 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

検索

