

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！

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）
- ⑧ 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



- 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

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成
リーフレットNo.9

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

職場でのハラスメントに
悩んでいませんか？

ハラスメント 悩み相談室

相談
無料

マタハラ

妊娠・出産・
育児休業・
介護休業等に関する
ハラスメント

セクハラ

セクシュアル
ハラスメント



パワハラ

パワー
ハラスメント



電話相談

●受付時間：月曜～金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00
祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)を除く。携帯電話・スマートフォンからも通話できます。



ナイヨハラス
0120-714-864



メール相談

24時間受付・5営業日以内に返信予定。
パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

- 受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan>
- メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp



新規
開設



電話相談 (事業主、人事労務担当者向け)

会社内でハラスメントが起こり、対応にお困りの事業主の方の相談はこちら

- 予約受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/denwa-soudan/>
- 事前メールによる完全予約相談受付
- 1相談1回の弁護士による無料電話相談



(委託運営)

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、
ハラスメント悩み相談室へご相談ください!

例えば、このようなことで
お困りではありませんか?



- 仕事中に性的発言を度々する上司に困っている
- 先輩が食事やデートの執拗な誘いをやめてくれない
- 上司に妊娠を報告したら、代わりの人を雇うので辞めてもらうしかないと言われた
- 育児休業について上司に相談したら昇給はないと思えと言われた
- 同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けた
- 自分ひとりだけ部署の食事会に誘われない



相談無料

匿名可

プライバシー
厳守

専門家が電話・メールから相談を受け付けます

ハラスメント悩み相談室

こんな情報も提供しています

- 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・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントとは?
- 必要があれば関係機関をご案内 など



滋賀労働局雇用環境・均等室では

ハラスメント対応特別相談窓口を開設しています！

開設期間：令和2年12月1日（火）～令和3年3月31日（水）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

職場におけるハラスメントの問題が大きくクローズアップされています。

本年6月に労働施策総合推進法等が改正され、事業主に対する職場のパワーハラスメント防止対策の義務化、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等が盛り込まれました。



パワーハラスメントや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など、様々なハラスメントのことでお悩みの方、お困りの方、一人で悩まず、ぜひ相談窓口にご相談ください！



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優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、職場環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいいます。

セクシュアルハラスメントとは

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

働く人

企業の担当者

企業の担当者

- ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。
- ◆ 非正規の社員も、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!

滋賀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. 職場でのパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、また、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など、職場における様々なハラスメントの問題について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. ハラスメントがきっかけで会社ともめています。労働局ではなにををするのですか?

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、助言・指導やあっせん、調停会議による紛争解決援助を行っています。

滋賀労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分 (閉庁時刻)

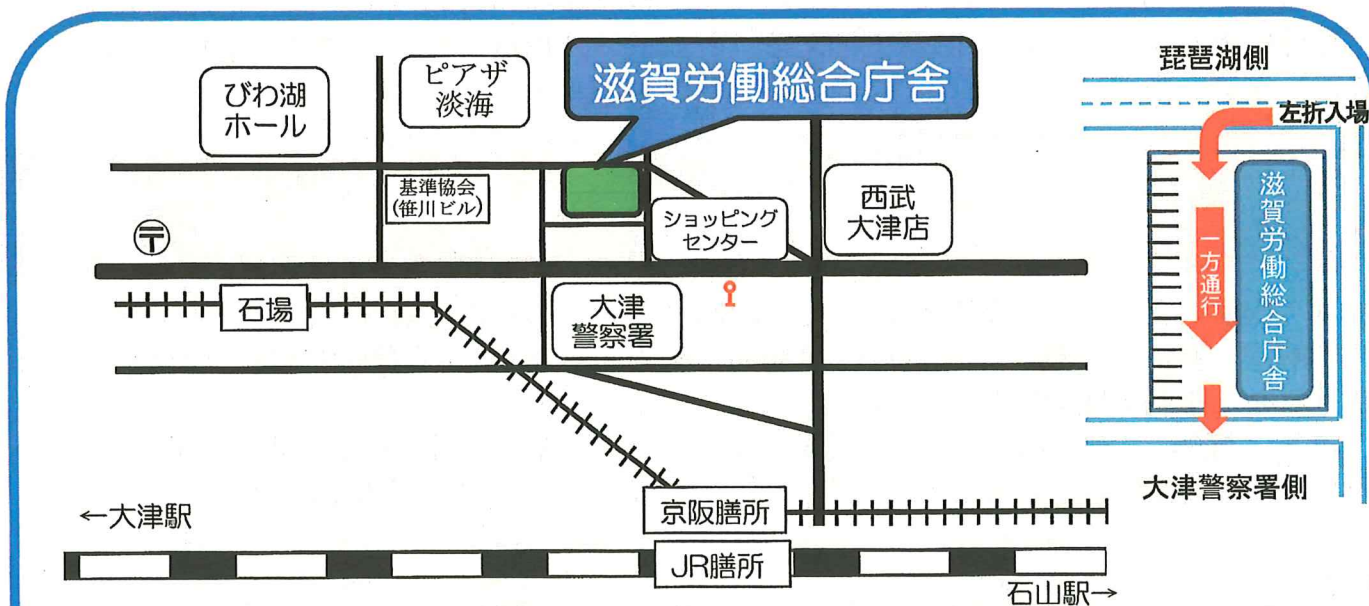
※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。

できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 077-523-1190

住所 大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎 4階

NOハラスメント



○ 駐車場は駐車台数が限られているため、公共交通機関をご利用ください。

○ 庁舎内駐車場は、琵琶湖側から大津警察署方向に一方通行です。

駐車場には琵琶湖側から左折で入場ください。