

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

ハラスメント相談窓口

働く人、企業担当者、就職活動中の学生、求職者の方も
ご相談いただけます！

（相談いただける内容）

職場での

- ・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・介護休業等ハラスメント及び不利益取扱い
- ・就職活動中の学生、求職者に対する企業のセクシュアルハラスメント
- ・新型コロナウイルスに関連した職場におけるいじめ・嫌がらせ
- ・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）に事業主が対応してくれない
- ・法律で定める事業主が講ずべきハラスメント防止措置 など

ご相談
ください！

島根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！

島根労働局雇用環境・均等室

ハラスメント相談窓口



受付時間 平日 8時30分～17時15分

※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 *****

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業
等に関する不利益取扱いおよびハラスメントについては

TEL 0852-31-1161

パワーハラスメント、いじめ・嫌がらせ、カスタマーハラスメ
ントについては（総合労働相談コーナー）

TEL 0852-20-7009

〒690-0841 松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎5階

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。

（男女雇用機会均等法で事業主のセクハラ防止対策が義務づけられています）。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

＜事業主のパワハラ防止対策が法制化されました＞（労働施策総合推進法）

職場におけるパワーハラスメントとは、

- 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（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）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、また、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。（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で事業主のいわゆるマタハラ防止対策が義務づけられています）。

このほか・・・◆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・育休をとれますか？
- ◆妻の出産に併せて育児休業を取得予定ですが、上司・同僚から「男性が取るなんて」とからかわれ、仕事が手につきません。
- ◆会社でパワハラの相談を受けていますが、どう対応したらよいのでしょうか？
- ◆就職活動中にセクハラを受けました。・・・などのご相談にも対応します。

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、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、更に、会社でハラスメントの相談を受けているが対応方法が分からないなどについてご相談ください。

Q. 相談できる対象は？相談したら、労働局では何をするのですか？

- A. 労働者、事業主、求職者、就職活動中の学生、インターンシップを行う方からの、ご相談を受け付けます。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会議による調停などを行っています。

===カスハラ防止措置と就活セクハラ防止措置が事業主の義務になります===

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法の改正法が公布された令和7年6月11日から1年6月以内の政令で定める日に改正内容が施行されます。

ハラスメント防止対策の問合せ先及び資料掲載先

①島根労働局 雇用環境・均等室 電話 0852-31-1161 または

島根労働局HPで [ハラスメント対策](#)

②厚生労働省HPで [ハラスメント対策](#)

③検索サイトで [あかるい職場応援団](#)

12月はハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、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、集中的な広報・啓発活動を実施します。この機会に、職場のハラスメント防止対策を見直し、従業員及びフリーランスの方に周知をお願いします。

<参考資料> 明るい職場応援団のホームページから

① **カスタマーハラスメント対策ポスター、就活セクシュアルハラスメント対策ポスター応募**

② **ハラスメント関係資料ダウンロードコーナー**

③ **カスタマーハラスメント対策・就活ハラスメント対策研修**

〔令和8年2月4日(水)〕

その他・・・

事業主の皆さまへ（全企業が対象です）

公布日：令和7年6月11日

令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、
カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止
するために、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマ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顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



