

事業主・人事労務担当者の皆さまへ

厚生労働省 東京労働局主催



別添1
参加無料
要予約

職場のハラスメント防止セミナーのご案内

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、企業にとっても、職場の秩序の乱れや業務への支障、貴重な人材の損失につながる大きな問題です。また、本年4月には、改正労働施策総合推進法が全面施行され、企業規模に関わらず、すべての企業にハラスメント防止対策が求められるようになりました。

本セミナーでは、「防止対策の具体的な方法がわからない」「他の企業はどうしているの?」との疑問にお答えすべく、労働局から法律上の措置義務の説明を行った上で、労務管理の専門家からハラスメント相談窓口の具体的な対応方法、注意するポイントについて解説いたします。

全面施行から約半年経過したこの機会に、御社の取組を振り返ってみませんか?

防止対策をどのように進めたらいいかわからないという方のご参加也大歓迎です。

ぜひご参加ください!

日時

①令和4年12月14日(水) 14:00~15:40

②令和4年12月15日(木) 14:00~15:40 (両日とも定員50名)

会場

九段第三合同庁舎 11階 共用会議室(2-2)

千代田区九段南1-2-1(裏面地図参照)

内容

説明

職場におけるハラスメント防止のために講ずべき措置について(30分)
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

講演

ハラスメント防止措置の具体的な対応方法と留意点
~相談窓口対応を中心に~(60分)
東京働き方改革推進支援センター 井上 久氏

質疑

質疑応答(10分)

【講師プロフィール】

特定社会保険労務士、行政書士

東京働き方改革推進支援センターで150社を超える企業を訪問し労務管理の課題解決に携わっている。保険会社の本社お客様相談室で3000件以上の相談を受けた経験を持つ。

申し込み方法

裏面の申込用紙に必要事項を記載し、FAX又は郵送にてお申込みください。

先着順により、定員になり次第締め切ります。

(定員になり次第、東京労働局ホームページにおいてご案内いたします。)

◆新型コロナウイルス感染拡大防止のため、マスク着用、手指消毒などへのご理解・ご協力をお願いいたします。体調不良の場合は参加をお控えください。

◆感染拡大状況等により開催中止となる場合がございます。ご了承ください。

【お問い合わせ・申込先】

東京労働局雇用環境・均等部 指導課 TEL 03-3512-1611 FAX 03-3512-1557
千代田区九段南1-2-1 九段第三合同庁舎14階

参加申込書

労働局処理欄

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課宛

FAX 03-3512-1557

説明会	職場のハラスメント防止セミナー (九段第三合同庁舎 11階 共用会議室)	
ご希望の回	参加する回に✓してください ☐ ①12月14日(水) 14:00~ ☐ ②12月15日(木) 14:00~	当日 本状を ご持参 ください
ご参加者	企業名:	
	所在地:	
	所属・役職・氏名:	
ご連絡先※	電話: _____	
※定員超過につき参加不可の場合、お申込みいただいた翌々開庁日までにご連絡します。 新型コロナウイルス感染症の拡大状況等により中止する場合、ご連絡します。		

※お申込みの際に提供いただいた個人情報は、本説明会の管理運営のみに使用します。



説明会場は、11階の
共用会議室(2-2)です。

公共交通機関をご利用ください。

- ・地下鉄九段下駅
6番出口徒歩5分
- ・地下鉄竹橋駅
1b出口より徒歩8分

※駐車場はご用意しておりません。

ハラスメント撲滅宣言ロゴマーク活用のご案内

－ハラスメント撲滅宣言企業を応援します－

職場におけるハラスメントについては、労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）等により、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

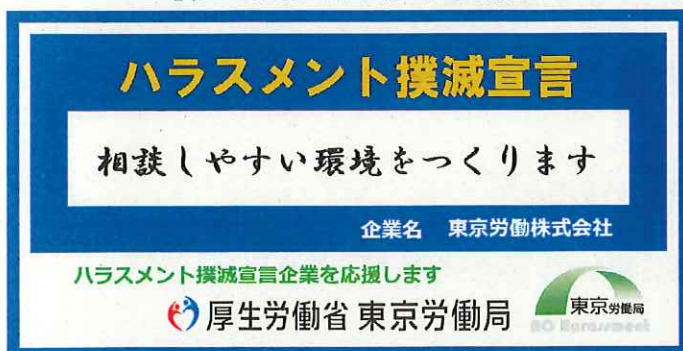
また、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）は、従業員に過度に精神的ストレスを感じさせるとともに、通常の業務に支障が出るケースも認められるなど、企業や組織に金銭、時間、精神的な苦痛等、多大な損失を招くことも想定され、同法に基づく指針により、事業主には従業員を守る対応が求められています。

東京労働局では、カスタマーハラスメントを含め、職場におけるあらゆるハラスメントの撲滅を目指す企業等を応援するため、「ハラスメント撲滅宣言」ロゴマークを作成しました。

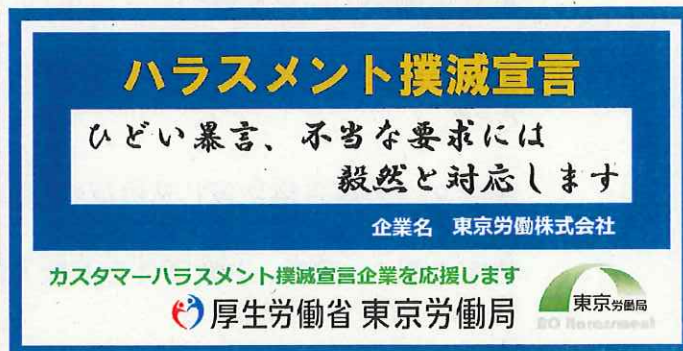
ロゴマークに、ハラスメント撲滅に向けた方針・方法等を書き込み、社内外にアピールできるようになっています。趣旨にご賛同いただける企業等は、ぜひご活用ください。

1. ハラスメント撲滅宣言 ロゴマーク ※白枠内に宣言をお書きください。画像はサンプルです。

【すべてのハラスメント用】



【カスタマーハラスメント用】



（宣言例）

従業員の悩みをじっくり聞きます／上司も部下も互いに尊重しあいます
ハラスメントから従業員を守ります／暴言・暴力・不当な要求は許しません

2. 活用方法・活用例

「ハラスメント撲滅宣言」ロゴマークに宣言や企業名等を書き込み、そのまま掲示したり、事業場内に掲示するポスター、ネームプレートや感染防止用のアクリル板などに貼付するなどしてご活用ください。データなど詳細は、東京労働局ホームページをご覧ください。

●URL

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/kyoku_oshirase/_120743/jisyutennkenn_00004.html

東京労働局 ハラスメント撲滅宣言 で検索 🔍 もしくはQRコードから⇒



3. 活用の留意点 ※詳細は、裏面の使用取扱規程をご覧ください。

- ◆東京都内の企業等がご活用いただけます。
（労働者を雇い入れる各種法人、団体、個人事業主等を含む）
- ◆使用する際の労働局への連絡は不要です。



【お問合せ】東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 Tel 03-3512-1611

「ハラスメント撲滅宣言」ロゴマーク使用取扱規程

令和4年11月15日 制定

(趣旨)

第1条 この規程は、「ハラスメント撲滅宣言」ロゴマーク(以下「ロゴマーク」という。)を使用する場合の取扱いに関し、必要な事項を定める。

(使用できる者)

第2条 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に定められたハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置を講じた者であって、職場におけるハラスメント防止対策の推進等を目的とする場合に限り、事業主はロゴマークを使用することができる。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合を除く。

一

東京労働局の品位を傷つけ又は傷つけるおそれのあるとき。

二

自己の商標や意匠とするなど、独占的に使用する又は使用するおそれのあるとき。

三

法令又は公序良俗に反し又は反するおそれのあるとき。

四

特定の個人、政党、宗教団体を支援又は公認しているような誤解を与え又は与えるおそれのあるとき。

五

その他その使用が著しく不適当であるとき。

(違反等に対する取扱い)

第3条 使用者が、前条に定める事項を遵守しなかったとき、その他この規程に違反したときは、東京労働局長はその使用の差止めの請求又は必要な指示等(以下「請求等」という。)を行う。その場合、使用者は直ちに、その請求等に従わなければならない。

(補則)

第4条 この規程に定めるものの他ロゴマークの取扱いに係る必要な事項は、東京労働局長が別に定める。

附則

この規程は、令和4年11月15日より施行する。

東京労働局長

別添 3

《ハラスメント撲滅宣言ロゴマークの活用例》

ロゴマークの白地に下図のように書き込んで
いただき感染防止用のアクリル板にお貼りい
ただくなどご活用いただけます。

【お問合せ先】：東京労働局雇用環境・均等部指導課
(電話：03-3512-1611)

ハラスメント撲滅宣言

企業名

ハラスメント撲滅宣言企業を応援します

厚生労働省 東京労働局



ハラスメント撲滅宣言

ルールを定めて毅然と対応します

企業名

カスタマーハラスメント撲滅宣言企業を応援します

厚生労働省 東京労働局



ハラスメント撲滅宣言

ひどい暴言、不当な要求には
毅然と対応します

企業名

カスタマーハラスメント撲滅宣言企業を応援します

厚生労働省 東京労働局



ハラスメント撲滅宣言

ハラスメントから従業員を
守ります

企業名

カスタマーハラスメント撲滅宣言企業を応援します

厚生労働省 東京労働局



ハラスメント撲滅宣言

従業員の悩みをじっくり聞きます

企業名

ハラスメント撲滅宣言企業を応援します

厚生労働省 東京労働局



ハラスメント撲滅宣言

相談しやすい環境をつくれます

企業名

ハラスメント撲滅宣言企業を応援します

厚生労働省 東京労働局



ハラスメント撲滅宣言

上司も部下も
互いに尊重しあいます

企業名

ハラスメント撲滅宣言企業を応援します

厚生労働省 東京労働局



ハラスメント撲滅宣言

企業名

ハラスメント撲滅宣言企業を応援します

厚生労働省 東京労働局



ハラスメント撲滅宣言

企業名

ハラスメント撲滅宣言企業を応援します

厚生労働省 東京労働局



みんなで NO ハラスメント



ハラスメント相談窓口

12月は職場の ハラスメント 撲滅月間です

2022年12月7日(水)

ハラスメント対策シンポジウムをリモートで開催

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、
二次元バーコードまたは下記サイトフォームからお申し込みください
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



パワハラ防止措置が全企業で義務化されました。

パワハラやセクハラの防止対策や相談窓口の設置など、社内での体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう。



あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。NOハラスメント



「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

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



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。
- 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。

職場におけるハラスメント防止のために

あかるい職場応援団 HP



そのクレーム、やりすぎていませんか？



暴力、暴言、土下座の強要...

STOP! カスタマーハラスメント

—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—

カスタマーハラスメントとは？

カスタマーハラスメントとは、例えば、

- ・過大な要求や不当な言いがかりなど、主張内容等に問題があるもの
- ・主張する内容には正当性があるが、暴力や暴言など、主張方法に問題があるものが考えられます。

暴力行為を始め、中には犯罪行為に当たる可能性のあるものも含まれます。

意見を伝える際のポイント

意見がきちんと相手に伝わるように、従業員に意見を伝える際には、以下の点を意識してみてください。

- ①ひと呼吸、置きましょう！
- ②言いたいこと、要求したいことを明確に、そして理由を丁寧に伝えましょう！
- ③従業員の説明も聞きましょう！

NO!

予防対策は万全ですか？

就活セクハラ

就活セクハラとは：人事担当者等による就活生等に対するセクハラ

こんな行為は許されません！

性的な冗談やからかい

食事やデートへの執拗な誘い

性的な事実関係に関する質問

不必要な身体への接触

拒否等したことによる不利益
取扱い（採用差別・内定取消等）

性的な関係の強要

こんな場面で起きています！

インターンシップに参加したとき

企業説明会やセミナーに参加したとき

就職採用面接を受けたとき

内々定を受けた時や受けた後

リクルーターと会ったとき

志望先企業の従業員との酒席の場

SNSや就活マッチングアプリを通じてやり取り等を行っていたとき

OB／OG訪問のとき

（引用：厚生労働省報道発表2021.4.30『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』（令和2年度厚生労働省委託事業）より）

企業のリスク

社会的責任
（信用の低下）

民事責任
（損害賠償請求）

刑事責任
（刑事罰）

事業主や労働者にはハラスメント防止のための責務が課されています。自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場を作りましょう！

ポイント

- ・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、リクルーターと会う・インターンシップに参加・教育実習・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、
 - ①学生と接する際のルールをあらかじめ定める
 - ②自社社員以外（学生、フリーランス etc）に対してもハラスメントは行ってはならない旨を研修する
 - ③ハラスメントを行った場合は厳正な対応を行うこと
 - ④採用活動を企業として適切に管理する
 - ⑤就活生の相談窓口を設置し、対応するなど、インターンシップ受入部署を含め全社員に周知徹底を図り、未然の防止に努めましょう。

男女雇用機会均等法において、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることを義務付けています。

就活生など事業主が雇用する労働者以外の方が受けるセクハラ被害を防止するために厚生労働大臣が定める職場におけるセクシュアルハラスメント防止措置に関する指針において「事業主が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の内容」が盛り込まれています。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

ホーム＞政策について＞分野別の政策一覧＞雇用・労働＞雇用環境・均等の画面の「施策情報」の「雇用均等政策」の「職場におけるハラスメント防止のために」

就活セクハラに関する問い合わせ先

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

電話 03-3512-1611

〔受付時間 8:30～17:15（土日祝・年末年始を除く）〕

