

青森労働局からのお知らせ

令和6年12月

改正育児・介護休業法等及び同一労働同一賃金に係るオンライン説明会を開催します！

令和7年4月1日から段階的に施行される改正育児・介護休業法に基づき、育児・介護休業規定の見直しなどの対応が求められています。

また、すべての労働者が多様な働き方の選択を可能とするため、パートタイム・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金への対応が求められています。

青森労働局では、以下の日程により、この2つのテーマについて説明会を実施します。

【開催日時】

令和7年1月22日（水）・23日（木）・24日（金）

いずれも13時30分～14時30分

※3日とも同じ内容です。

【開催方法】

オンライン（Microsoft Teams）

【申込方法】

青森労働局ホームページの「改正育児・介護休業法等及び同一労働同一賃金に係るオンライン説明会 特設ページ」へアクセスし、申込画面（労働局（労働基準関係）・労働基準監督署説明会受付サイト）で申込登録を行ってください。

https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage_01227.html



【申込締切日時】

令和7年1月20日（月）17時

※各回定員100社。先着順の受付となります。

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017 - 734 - 4211

資料：別添1（改正育児・介護休業法等及び同一労働同一賃金に係るオンライン説明会）

「カスタマーハラスメント相談室」について

厚生労働省（委託事業）では、カスタマーハラスメントに関する悩みについて、メール・SNSにより無料で相談に応じています（受付：24時間、365日）

【カスタマーハラスメントとは】

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」の例

- ◎ 企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合
- ◎ 要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合

「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例 (要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)

- ◎ 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ◎ 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言）
- ◎ 威圧的な言動
- ◎ 土下座の要求
- ◎ 継続的（繰り返し）、執拗な（しつこい）言動
- ◎ 拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）
- ◎ 差別的な言動
- ◎ 性的な言動
- ◎ 従業員個人への攻撃・要求

(要求内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの)

- ◎ 商品交換の要求
- ◎ 金銭補償の要求
- ◎ 謝罪の要求（土下座を除く）

【相談受付】

ハラスメント悩み相談室（厚生労働省委託事業）

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ先：雇用環境・均等室　〔電話番号〕017-734-4211

資料：別添2（カスタマーハラスメント悩み相談室リーフレット）

別添3（カスタマーハラスメント対策リーフレット）

「就活ハラスメント悩み相談室」について

厚生労働省（委託事業）では、就活ハラスメントに関する悩みについて、メール・SNSにより無料で相談に応じています（受付：24時間、365日）

【就活ハラスメントとは】

就職活動中やインターンシップ中の学生に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのこと。立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる決して許されない行為です

「就活ハラスメント」の例

- ・面接で「恋人はいるのか」と質問された
- ・オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた
- ・人格を否定された
- ・インターンシップやOB訪問などで食事やデートに誘われた
- ・セクハラに対し拒否抵抗したら内定を取り消された
- ・内定を出す条件として、他企業からの内定を辞退するよう迫られた

＜学生の皆様へ＞

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みは、雇用環境・均等室にご相談ください（大学のキャリアセンターの担当者と一緒にご相談いただくことも可能です）

【メール・SNSでの相談受付】

ハラスメント悩み相談室（厚生労働省委託事業）

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ先：雇用環境・均等室　〔電話番号〕017-734-4211

資料：別添4（就活ハラスメント悩み相談室リーフレット）

別添5（就活ハラスメント対策リーフレット）

改正育児・介護休業法等及び同一労働同一賃金に係るオンライン説明会

Microsoft Teams開催

令和7年4月1日から段階的に施行される改正育児・介護休業法に基づき、育児・介護休業規定の見直しなどの対応が求められています。

また、すべての労働者が多様な働き方の選択を可能とするため、パートタイム・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金への対応が求められています。

青森労働局では、以下の日程により、この2つのテーマについて説明会を実施します。

日時

令和7年1月22日（水）・23日（木）・24日（金）
いずれも13時30分～14時30分

※3日とも同じ内容です

申込方法

Webから申込（申込方法の詳細は裏面に掲載）

- ・申込締切日時：令和7年1月20日（月）17時
- ・各回定員100社（1社につき接続は1つまでとさせていただきます）

※締切日前に定員に達した時点で受付終了となりますのでご了承ください

説明会の内容（下記の2つのテーマを上記の開催時間内に説明します）

改正育児・介護休業法等

- ①改正の概要・内容
- ②企業への支援策

<改正の主なポイント>

◇育児・介護休業法

- ・柔軟な働き方を実現するための措置、個別の意向聴取・配慮の義務化
- ・所定外労働の制限（残業免除）の対象の拡大
- ・子の看護休暇の見直し
- ・男性の育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大
- ・介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務化

◇次世代育成支援対策推進法

- ・育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務化



同一労働同一賃金

- ①本法律の概要
- ②青森県内における指導状況

- ・同一労働同一賃金ってどういうこと？
- ・パートタイム・有期雇用労働者に待遇に納得して働き続けてもらいたい
- ・求人での応募率を高めたい

とお考えの方におすすめです！

<同一労働同一賃金とは…>

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。



（愛称：パゆうちゃん）

お問い合わせ先 青森労働局 雇用環境・均等室（TEL：017-734-4211）

参加申込方法

1. 青森労働局ホームページの「**改正育児・介護休業法等及び同一労働同一賃金に係るオンライン説明会 特設ページ**」へアクセス。
(下記のURLを入力、または二次元コードから)



https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage_01227.html

2. 申込画面（労働局（労働基準関係）・労働基準監督署説明会受付サイト）で申込登録を行ってください。

☆ **1月20日（月）17時に申込を締め切ります。**

なお、申込締切日時前に定員に達した時点で受付を終了いたしますのでご了承ください。

参加申込後の流れ

1. 申込が完了しますと、登録されたメールアドレス宛に「受付番号」と「オンライン説明会URL」ほかの情報が送信されますので内容に間違いがないかご確認ください。当日は「オンライン説明会URL」よりご入室ください。
2. **当日の説明資料**につきましては、青森労働局ホームページの「**改正育児・介護休業法等及び同一労働同一賃金に係るオンライン説明会 特設ページ**」（URL・二次元コードは上記と同じ）へ掲載いたします。参加者様にてダウンロードし、ご用意ください。なお、紙媒体の送付は行いませんのでご了承ください（当日はTeams説明画面にも資料を映します）。

注意事項

- 説明会参加時のスクリーンネームは、受付後に発行された受付番号をネームに変えてご参加願います。（企業や個人を特定できないネームでの参加をおすすめします。またカメラとマイクはオフにしてご参加願います。）
- 当日は時間の関係上、ご質問は受け付けておりません。説明会後のアンケートにご質問内容を記載いただき、主要なご質問に関して、後日、青森労働局ホームページにてご案内いたします。
- 説明会の資料の二次使用や、説明会に関するSNS等への投稿はお断りいたします。
- お申し込みの際にご提供いただいた個人情報、本説明会の管理運営及び今後の説明会のご案内以外に使用いたしません。
- Teamsに関する使用方法については、本説明会主催者ではお答えしておりませんので、ご了承ください。
- 当日は安定した通信環境でご参加ください。通信環境や回線状況により、音声や映像が乱れる、画面がフリーズする等、ご視聴いただけない場合がございます。
※開催中に多数の方が入退室を行うと回線に負荷がかかり映像や音声乱れる可能性があります。開催時刻前の入室と、入室後は終了までそのままご参加を継続いただきますようご協力をお願いいたします。

カスタマーハラスメント

相談無料

悩み相談室

お悩み・お困りの方、ご相談ください。

相談受付 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



受付：24時間、365日
受付後原則3営業日以内に返信します



メール相談

又は



SNS相談



LINE 友だち追加



カスタマーハラスメントとは
顧客等からの著しい迷惑行為のことです



顧客等からの著しい迷惑行為の例

- ①長時間にわたる拘束
 - ②頻繁に来店し、その度にクレームを行う
 - ③大声での恫喝、罵声、暴言の繰り返し
 - ④暴力行為や物の破壊行為
 - ⑤脅迫的な言動
 - ⑥SNS/インターネット上での誹謗中傷
 - ⑦セクシュアルハラスメント
- ☆上司に相談しても対応してくれない

【相談室利用の際の注意点】

- 日本語のみに対応いたします。
- カスタマーハラスメント悩み相談室は、厚生労働省委託事業であり、ハラスメントに該当するか否かの判断をすることはできないこととなっております。ご相談なさる方は、その旨ご留意いただけますようお願いいたします。
- 個人情報の取扱いについては、カスタマーハラスメント悩み相談室の「このサイトについて」、をご確認願います。

カスタマーハラスメント

対策リーフレット

あなたがつくる
ハラスメントのない
あかるい社会



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう!

カスタマーハラスメントとは

企業や業界により、顧客等への対応方法・基準が異なることが想定されるため、カスタマーハラスメントを明確に定義することはできませんが、企業へのヒアリング調査等の結果、企業の現場においては、以下のようなものがカスタマーハラスメントであると考えられています。

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」の例

- 企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合
- 要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合

「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例

(要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)

- 身体的な攻撃(暴行、傷害)
- 精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言)
- 威圧的な言動
- 土下座の要求
- 継続的(繰り返し)、執拗な(しつこい)言動
- 拘束的な行動(不退去、居座り、監禁)
- 差別的な言動
- 性的な言動
- 従業員個人への攻撃・要求



(要求内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの)

- 商品交換の要求
- 金銭補償の要求
- 謝罪の要求(土下座を除く)



重要

パワーハラスメント防止に関する指針におけるカスタマーハラスメントの対策について

厚生労働大臣が定めるパワーハラスメントの防止に関する指針においては、以下のようにカスタマーハラスメント等防止のための取組を行うことが望ましいとされています。

- (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (2) 被害者への配慮のための取組(被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に1人で対応させない等の取組)
- (3) 他の事業主が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よる被害を防止するための取組(マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

カスタマーハラスメントの判断基準

現場で迷わないように、カスハラ判断基準を共有しておこう!

社内であらかじめカスタマーハラスメントの判断基準を明確にした上で、企業内の考え方、対応方針を統一して現場と共有しておくことが重要です。その際、

- ①顧客等の要求内容に妥当性はあるか、
- ②要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲であるか

という観点で判断することが考えられます。

①顧客等の要求内容に妥当性はあるか

顧客等の主張について、まずは事実関係、因果関係を確認し、自社に過失がないか、根拠のある要求がなされているかを確認し、顧客等の主張が妥当かどうか判断します。

(例)顧客が購入した商品に瑕疵がある場合、謝罪とともに商品の交換・返金に応じることは妥当ですが、自社の過失、商品の瑕疵などがなければ、顧客の要求には正当な理由がないと考えられます。



②要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か

顧客等の要求内容の妥当性の確認と併せて、その要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲であるかを確認します。

(例)長時間に及ぶクレームは、業務の遂行に支障が生じるという観点から社会通念上相当性を欠く場合が多いと考えられます。また、顧客等の要求内容に妥当性がある場合であっても、その言動が暴力的・威圧的・継続的・拘束的・差別的、性的である場合は、社会通念上不相当であると考えられ、カスタマーハラスメントに該当し得ます。



- 殴る・蹴るといった暴力行為は、カスハラであることはもちろん、犯罪に該当します。
- カスハラかどうかに関わらず、顧客等からの行為で従業員の就業環境が不快なものとなり、就業に支障が生じるようであれば、企業として対策を講じましょう。

カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組み

従業員・顧客への周知と、事実・証拠にもとづいた対応がカギ!

カスタマーハラスメントを想定した事前の準備

事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発

- トップが**基本方針・基本姿勢**を明確に示す。
- 基本方針・基本姿勢、従業員の対応の在り方を**従業員に周知・啓発**し、教育する。
→ **基本方針**を店内にポスターとして貼り出し、顧客へ周知することも有効!

従業員(被害者)のための相談対応体制の整備

- **相談対応者を決めておく**、または**相談窓口を設置**し、従業員に広く周知する。
- 相談対応者が相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。

対応方法、手順の策定

- カスタマーハラスメント行為への**対応体制、方法等**をあらかじめ決めておく。

社内対応ルールの従業員等への教育・研修

- 具体的な社内対応ルールについて、**従業員研修等**を実施する。

カスタマーハラスメントが実際に起こった際の対応

事実関係の正確な確認と事案への対応

- 顧客、従業員等からの情報を基に、**その行為が事実であるかを確かな証拠・証言に基づいて確認**する。
- 過失がある場合は謝罪し、交換・返金に応じる。ない場合は要求等に応じない。

従業員(被害者)への配慮の措置

- **被害を受けた従業員に対する配慮の措置(組織的な対応やメンタル不調への対応等)**を適正に行う。

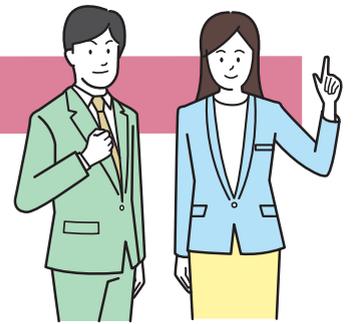
再発防止のための取組

- **定期的な取組の見直しや改善**を行い、継続的に取組を行う。

併せて講ずべき措置

- **相談者のプライバシーを保護**するために必要な措置を講じ、従業員に周知する。
- 相談したこと等を理由として**不利益な取扱い**を行ってはならない旨を定め、従業員に周知する。

カスタマーハラスメントに発展させないために



初期段階での適切な対応が、カスハラを防ぐ!

発展させないためのステップ

対象を明確にして謝罪する

STEP
1

- 対象を明確にした上で(例:不快感を抱かせたことに対して)限定的に謝罪する。
- 正確に状況が把握できていない段階では、非を認めた発言はせず、事実確認をして社内で判断をしたときに、過失の程度に応じた謝罪をする。

状況を正確に把握する

STEP
2

- 顧客等が主張する内容を正確に把握する。反論はせずまずはひと通り事情を確認する。
- 不明確な点や不足情報があれば追加で確認し、勘違いがあれば正しい情報を提供する。

現場監督者(一次相談対応者)または相談窓口の情報共有する

STEP
3

- 顧客等から確認した情報は、現場監督者または相談窓口対応者に共有する。
- 正確かつ迅速に状況を把握するため、現場対応者はできるだけ事実関係を時系列で整理して報告する。

発展させないための対応

現場での対応

- 場所を変え、複数で対応する。
- 相手が感情的になっていても、丁寧な話し方で冷静に対応する。
- 詳細に情報を確認し、メモを取って要点を確認する。
- 議論は避け、問題を解決しようとする前向きな姿勢を見せる。
- その場しのぎの回答はしない。
- 後で確認して回答するなど冷却期間を設ける。



電話での対応

- 苦情専用電話を設置し、録音ができるようにしておく。
- 第一受信者が責任を持ち、問い合わせ案件のたらい回しをしない。
- メモを取りながら話を聞き、復唱して確認する。
- 即時回答できない内容については、事実を確認してから追って返事をする。



顧客訪問による対応

- 冷静になりにくい夜間や早朝の訪問は避ける。
- 喫茶店など周囲から話を聞かれる場所や決められた場所以外には行かない。
- あらかじめ問い合わせ内容への対応方針を決めておく。
- できるだけ二人で訪問する。

カスタマーハラスメント対策に取り組むことによるメリット

カスハラ対策が、職場環境の向上につながる!

取組を進める企業からの「声」

- 複数名で状況を把握できるようになり、迷惑行為を迅速に確認し、対応できるようになりました。
- 対応方法を明示することで従業員が働きやすくなりました。
- 顧客対応のノウハウが整理でき、経験を培うことができました。
- 顧客対応に関連する訓練、研修の受講後は、落ち着いて対応ができるようになりました。



従業員への影響

- 職場環境が明るくなり、従業員から笑顔が出るようになりました。
- 会社としてカスタマーハラスメントに対する姿勢を示したことで従業員の安心感が生まれました。



従業員を守ることを行動で示し、職場環境が向上!

その他、従業員を守るということを行動で示す大事さを会社組織として再認識できる、人材の確保が難しい中、カスタマーハラスメント対応等により職場環境をよくすることで被害者を減らすことにつながるといった声も寄せられています。

企業においては、カスタマーハラスメント対策を進めることで、前向きな効果が期待でき、カスタマーハラスメント対策に取り組む意義は大きいと考えられます。



こちらの資料もご覧ください



「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/cusuhara_manual.pdf

カスタマーハラスメントにお悩みの方
メール・SNSでご相談を!

厚生労働省委託事業 **ハラスメント悩み相談室**
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



カスタマーハラスメントに関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>
開庁時間 8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)





就職活動中! ハラスメント

相談無料

悩み相談室

お悩み・お困りの方、ご相談ください。

相談受付 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



受付：24時間、365日
受付後原則3営業日以内に返信します



メール相談

又は



SNS相談



友だち追加



人格を
否定された



性的な冗談や
からかいを受けた

セクハラに対し
拒否抵抗したら
内定を取り消された



オンライン面接で
全身を見せると
言われた



他社は
断りなさい



オワハラ

スマホ



インターンシップや
就活マッチングアプリで、
OB・OGに執拗に
食事やデートに誘われた

就活ハラスメントとは、就職活動中や
インターンシップ中の学生に行うセクハラや
パワハラなどのこと。
決して許されない行為です

【相談室利用の際の注意点】

- 日本語のみにご対応いたします。
- 就活ハラスメント悩み相談室は、厚生労働省委託事業であり、ハラスメントに該当するか否かの判断をすることはできないこととなっております。ご相談なさる方は、その旨ご留意いただけますようお願いいたします。
- 個人情報の取扱いについては、就活ハラスメント悩み相談室の「このサイトについて」をご確認願います。

就活ハラスメント

対策リーフレット

あなたがつくる
ハラスメントのない
あかるい社会





これって「就活ハラスメント」？

「就活ハラスメント」とは、「就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント」のことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。



面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



インターンシップで食事やデートにしつこく誘われた。



インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。



企業は「就活ハラスメント」防止への対応を!

就活ハラスメントは、企業にとって大きなリスク



ハラスメントを受けた学生にとって大きな心理的ダメージとなるだけでなく、企業にとっても、

- 「就活ハラスメントを起こした会社」として、企業の社会的信用を失い、企業イメージの低下
- 就職後の職場でもハラスメントが横行している会社だと学生に認識され、応募が減少する可能性
- 働いている従業員にも、働く意欲やモラルの低下により生産性に悪影響が及び、貴重な人材の退職・流失等のリスク

が生じる重大な問題です。

重要

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法に基づく指針においては、就活ハラスメントを防止することが望ましいと明記されています。

- 雇用管理上の措置として、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対するハラスメントについても同様の方針を示すことが望ましい
- 就職活動中の学生等から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい

具体的には、

- 全従業員(特に採用担当者)に対し、就活ハラスメントを含む、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確にしましょう。
- 就活ハラスメントを行った場合には、その行為者を処分する社内規定や規則(懲戒処分等)を設け、周知しましょう。
- 採用担当者を含む従業員にハラスメント防止に関する研修を継続的に実施しましょう。階層別に研修を実施するのも効果的です。
- 学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とし、オンラインも含め面談やオリエンテーションの際は複数名で対応するなど、採用活動におけるルールを明確にしましょう。
- 学生向けに就活ハラスメント相談窓口を設置し、周知しましょう。



就活ハラスメント防止に向けた具体的取組・導入のヒント

就活ハラスメント防止に取り組んでいる企業にはいくつかの共通項があります。これから対策に着手する場合や取組の見直しを検討している場合は、次の3点に着目してみてはいかがでしょうか？



基本的な対策

「公正な採用選考」に基づいた面接実施

「公正な採用選考」とは、厚生労働省が事業主にお願いしている採用選考の在り方。「応募者の基本的人権の尊重」「適性・能力に基づいた採用基準」という、「公正な採用選考」の考え方に沿って面接等を行うことは、就活ハラスメント防止においても基本的な方針となります。

効果的な対策

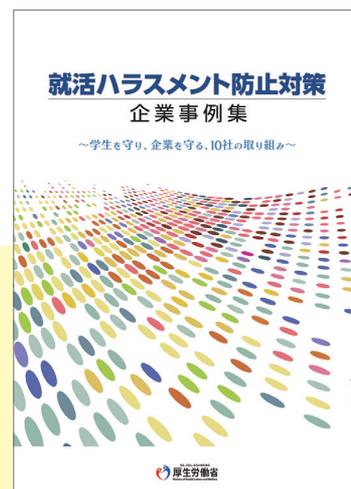
リクルーターの行動指針やマニュアル策定

就活ハラスメントの中でも特にセクシュアルハラスメント(セクハラ)は、社員がリクルーターとして活動するOB・OG訪問や面談時に起こりやすいことがわかっています。その対策として、行動指針やマニュアル、ガイドブックの策定・活用を含む、リクルーターへの研修は有効です。

一歩踏み込んだ対策

応募者の個人情報の限定利用

選考に多少の不便さがあっても、ハラスメントの芽を摘むことがより大切です。就活ハラスメントがそもそも発生しない状況をつくるため、面接官等に対し、学生の個人情報を一部非公開にして、個人情報が悪用されるのを防止するなどの対策を取り入れるのもよいでしょう。



就活ハラスメント防止に取り組んでいる
10社の企業事例はこちらから！



就活ハラスメント防止対策企業事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001060585.pdf>



就活生のみなさん、ハラスメントから自分を守ろう!



まずは「就活ハラスメント」について知ること、そして早期相談を!

就職活動を行う学生は、就職活動中やインターンシップ中にセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの被害に遭わないために、自分でできる対策を考えておきましょう。

就活ハラスメントの実態を事前学習しておく

大切なのは就活ハラスメントに関する知識と情報を得ること。厚生労働省のHP、ニュースサイトなどで情報を集めましょう。また、就活ハラスメントを起こさないための対策に取り組んでいる企業もありますので、参考にしてみてください。

就活ハラスメントで困っていませんか?



就活ハラスメント

—こんな場面で起きています—



採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける

過去には採用担当者が、食事や飲酒の強要、個室での1対1の面談を求める行為、個人の携帯メールやLINE等で連絡を入れてくるということがありました。このような不適切な要求等に応じる必要はありません。(多くの企業では、1人の社員が就活生の合否判定を決定するのではなく、複数の担当者が採用面接等に対応しています。)

また、自社の内定と引き替えに、他社の選考活動の中止や内定辞退を迫ることがあります。このような要求等に対しては、自分の意思をしっかりと持ち、断る場合はきっぱり毅然と断る必要があります。

早い段階で相談を!

OB・OG訪問を含めて、就職活動の際に、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るためにも1人で抱え込まず、所属大学のキャリアセンター、ハラスメント悩み相談室、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)などに早い段階で相談することをお勧めします。

▶ 詳しくはパンフレット最終面のハラスメント悩み相談室や都道府県労働局をご参照ください



ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください(大学のキャリアセンターの担当者と一緒にご相談いただくことも可能です)。相談内容等に応じて雇用環境・均等部(室)では右記の対応を行います。

- 就職活動中の学生等へのハラスメント防止のための事業主への助言
- 就活セクハラ等についてのトラブルの解決援助等

北海道労働局	雇用環境・均等部	011-709-2715	滋賀労働局	雇用環境・均等室	077-523-1190
	(総合労働相談コーナー)	011-707-2700		(総合労働相談コーナー)	077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室	017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等室	075-241-3212
	(総合労働相談コーナー)	017-734-4212		(総合労働相談コーナー)	075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室	019-604-3010	大阪労働局	雇用環境・均等部	06-6941-8940
	(総合労働相談コーナー)	019-604-3002		(総合労働相談コーナー)	06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室	022-299-8844	兵庫労働局	雇用環境・均等部	078-367-0820
	(総合労働相談コーナー)	022-299-8834		(総合労働相談コーナー)	078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室	018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室	0742-32-0210
	(総合労働相談コーナー)	018-862-6684		(総合労働相談コーナー)	0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室	023-624-8228	和歌山労働局	雇用環境・均等室	073-488-1170
	(総合労働相談コーナー)	023-624-8226		(総合労働相談コーナー)	073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室	024-536-4609	鳥取労働局	雇用環境・均等室	0857-29-1709
	(総合労働相談コーナー)	024-536-4600		(総合労働相談コーナー)	0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室	029-277-8294	島根労働局	雇用環境・均等室	0852-31-1161
	(総合労働相談コーナー)	029-277-8201		(総合労働相談コーナー)	0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室	028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室	086-224-7639
	(総合労働相談コーナー)	028-633-2795		(総合労働相談コーナー)	086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室	027-896-4739	広島労働局	雇用環境・均等室	082-221-9247
	(総合労働相談コーナー)	027-896-4677		(総合労働相談コーナー)	082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等部	048-600-6269	山口労働局	雇用環境・均等室	083-995-0390
	(総合労働相談コーナー)	048-600-6262		(総合労働相談コーナー)	083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室	043-221-2307	徳島労働局	雇用環境・均等室	088-652-2718
	(総合労働相談コーナー)	043-221-2303		(総合労働相談コーナー)	088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部	03-3512-1611	香川労働局	雇用環境・均等室	087-811-8924
	(総合労働相談コーナー)	03-3512-1608		(総合労働相談コーナー)	087-811-8916
神奈川労働局	雇用環境・均等部	045-211-7380	愛媛労働局	雇用環境・均等室	089-935-5222
	(総合労働相談コーナー)	045-211-7358		(総合労働相談コーナー)	089-935-5224
新潟労働局	雇用環境・均等室	025-288-3511	高知労働局	雇用環境・均等室	088-885-6041
	(総合労働相談コーナー)	025-288-3501		(総合労働相談コーナー)	088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室	076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部	092-411-4894
	(総合労働相談コーナー)	076-432-2740		(総合労働相談コーナー)	092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室	076-265-4429	佐賀労働局	雇用環境・均等室	0952-32-7218
	(総合労働相談コーナー)	076-265-4432		(総合労働相談コーナー)	0952-32-7218
福井労働局	雇用環境・均等室	0776-22-3947	長崎労働局	雇用環境・均等室	095-801-0050
	(総合労働相談コーナー)	0776-22-3363		(総合労働相談コーナー)	095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室	055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室	096-352-3865
	(総合労働相談コーナー)	055-225-2851		(総合労働相談コーナー)	096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室	026-227-0125	大分労働局	雇用環境・均等室	097-532-4025
	(総合労働相談コーナー)	026-223-0551		(総合労働相談コーナー)	097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室	058-245-1550	宮崎労働局	雇用環境・均等室	0985-38-8821
	(総合労働相談コーナー)	058-245-8124		(総合労働相談コーナー)	0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室	054-252-5310	鹿児島労働局	雇用環境・均等室	099-223-8239
	(総合労働相談コーナー)	054-252-1212		(総合労働相談コーナー)	099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部	052-857-0312	沖縄労働局	雇用環境・均等室	098-868-4380
	(総合労働相談コーナー)	052-972-0266		(総合労働相談コーナー)	098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室	059-226-2318			
	(総合労働相談コーナー)	059-226-2110			

就活ハラスメントにお悩みの方

メール・SNSでご相談を!

厚生労働省委託事業 **ハラスメント悩み相談室**

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



就活ハラスメントに関するご相談はお近くの
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

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

開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

