

働きやすい職場づくりを目指して



職場における ハラスメント対策について

令和7年9月

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

ハラスメントに関する法律の概要

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、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、個人として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。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務の支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

職場でのハラスメントについては、各法律で事業主に対しハラスメントが起こらないようにするための防止対策を講じることが義務付けられています。



パワーハラスメント

→労働施策総合推進法
第30条の2



セクシュアルハラスメント

→男女雇用機会均等法
第11条



妊娠・出産等ハラスメント

→男女雇用機会均等法
第11条の3



育児（介護）休業等ハラスメント

→育児・介護休業法
第25条

いわゆる
マタハラ

育児・介護休業等に関する
ハラスメントは
男性も対象になり得ます

職場のハラスメントにおける「職場」と「労働者」について

「職場」とは・・・

- 事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

例 出張先、業務で使用する車中、（在宅勤務中の）自宅 など

- 勤務時間外の「懇親の場」等、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断にあたっては、職務との関連性、参加が強制か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

例 実質的に強制参加となっている歓迎会、など



「労働者」とは・・・

- 正社員だけではなく、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。
- 派遣労働者については、派遣元事業主だけではなく、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

両方、措置が必要です。



職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントの内容

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行為で、①～③までの要素を全てみたすもの。
(職場におけるパワハラの一要素)

- ① **優越的な関係を背景とした言動** であって、
当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの

- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの** により、
社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの

- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**
 - 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること
 - この判断に当たっては、「**平均的な労働者の感じ方**」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当
 - 言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的または精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合はあり得る

職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワハラに該当すると考えられる例

指針により、パワーハラスメントの代表的な言動の類型（6類型）が以下のとおり定められています。以下は該当すると考えられる例を挙げています。

【留意点】

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、
例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか
微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

1

身体的な攻撃



2

精神的な攻撃



3

人間関係からの切り離し



4

過大な要求



5

過小な要求



6

個の侵害



職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例

代表的な言動の 類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none">① 殴打、足蹴りを行う② 相手に物を投げつける	<ul style="list-style-type: none">① 誤ってぶつかる
②精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・ 侮辱・ひどい暴言) 	<ul style="list-style-type: none">① 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。)② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	<ul style="list-style-type: none">① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする

職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例

代表的な言動の 類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
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 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする② 一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	<ul style="list-style-type: none">① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
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">① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる② 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③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	<ul style="list-style-type: none">① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる

職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例

代表的な言動の 類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
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">① 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② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	<ul style="list-style-type: none">① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
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">① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする② 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	<ul style="list-style-type: none">① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

①セクシュアルハラスメントの定義

「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること

「性的な言動」とは・・・

・性的な内容の発言および性的な言動

①性的な内容の発言の例

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の噂を流布すること
食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと など

②性的な言動の例

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること 等
強制わいせつ行為 など



注意！

・男性、女性いずれも加害者にも被害者にもなりえます。
・異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

今度、ごはん行かない？
いつも断ってくるよね。



●●さんって、二股かけてるらしいわよ。
ふしだらよねえ。



※職場におけるセクハラについては、相手の性的指向（※1）又は性自認（※2）にかかわらず、該当することがあります。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクハラ背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクハラに該当します。

※1 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向 ※2 自己の性別についての認識

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

②セクシュアルハラスメントの種類

1. 対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の反応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けること

典型的な例

- ・事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること
- ・上司が労働者の腰、胸に触ったが抵抗されたため、不利益な配置転換をすること



2. 環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じること

典型的な例

- ・上司が労働者の胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること
- ・同僚が労働者に係る性的な内容の噂を流布したため、その労働者が苦痛に感じていること
- ・注意をしているにもかかわらず同僚が仕事で使用するパソコンでアダルトサイトを度々閲覧し、それを見た労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと



- ・セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性は必要です。
- ・男女の認識の違いによりセクハラが生じている面を考慮すると、被害者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、男性であれば「平均的な男性の労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

職場における妊娠・出産等ハラスメントとは

1. 制度等の利用への嫌がらせ型

①対象となる制度または措置

次に掲げる**制度または措置の利用に関する言動により、就業環境が害されるもの**を言います

均等法が対象とする制度・措置

(女性労働者が対象)

1. 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
2. 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
3. 産前休業
4. (妊娠中の) 軽易な業務への転換
5. (妊産婦の) 時間外労働・深夜業の制限
6. 育児時間



育児・介護休業法が対象とする制度・措置

(男女労働者が対象)

1. 育児休業／介護休業
2. 子の看護等休暇／介護休暇
3. 育児・介護のための所定外労働の制限
4. 育児・介護のための時間外労働の制限
5. 育児・介護のための深夜業の制限
6. 育児短時間勤務／始業時刻変更等の措置
7. 介護のための所定労働時間の短縮等の措置
8. 柔軟な働き方を実現するための措置



※6～8は就業規則において措置が講じられていることが必要

②防止措置が必要となるハラスメント

(1) 解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの

例

産前休業取得について上司に相談したところ、上司が「休みを取るなら辞めてもらうよ」と言うこと

- ・行為者は上司
- ・1回の言動でもハラスメントに該当

(2) 制度等の利用または利用の請求を阻害するもの

例

- ・育休を取得したいと上司に相談したら、上司が「申出をするな」と言うこと
- ・育休を取得したいと同僚に言ったら、同僚が繰り返しまたは継続的に「取得しないように」言うこと

- ・行為者は上司／同僚
- ・上司は1回の言動でもハラスメントに該当、同僚は繰り返しまたは継続的に言った場合にハラスメントに該当

(3) 制度等を利用したことにより、嫌がらせ等をするもの

例

- ・上司が「残業の免除をしている人には仕事をさせられない」と繰り返し言い、仕事を与えないこと
- ・同僚が「短時間勤務を取るのは迷惑」と繰り返しまたは継続的に言うこと

- ・行為者は上司／同僚
- ・上司・同僚とも、繰り返し継続的に言った場合にハラスメントに該当

職場における妊娠・出産等ハラスメントとは

2. 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものを言います

①対象となる事由

1. 妊娠したこと
2. 出産したこと
3. 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと等
4. 産後の就業制限の規定により就業できず、または産後休業をしたこと
5. 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができない（できなかつた）こと、又は労働能率が低下したこと

②防止措置が必要となるハラスメント

(1) 解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの

例

妊娠を報告したら「じゃあ辞めてもらう」と上司に言われた。

- ・行為者は上司
- ・1回の言動でもハラスメントに該当

(2) 妊娠したこと等により嫌がらせ等をするもの

例

- ・上司が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し継続的に言い、仕事を与えないこと
- ・同僚が「こんな忙しい時期に妊娠するなんて」と繰り返し継続的に嫌味を言うこと

- ・行為者は上司／同僚
- ・上司・同僚とも、繰り返し継続的に言った場合にハラスメントに該当

じゃあ、妊婦にはもう何も言えない・訊けないじゃないですか！？

→**業務上の必要性に基づく言動**であれば、ハラスメントに該当しません。

<例>

上司・同僚が、体調の悪い妊婦に「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方がいいのではないか（または楽な業務に替わってはどうか）」と配慮する

※妊婦がこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合でも、客観的にみて妊婦の体調が悪い場合には、業務上の必要性に基づく言動となります。



ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置

- ①労働施策総合推進法第30条の2（パワーハラスメント）
- ②男女雇用機会均等法第11条（セクシュアルハラスメント）
- ③男女雇用機会均等法第11条の3（妊娠・出産等に関するハラスメント）
- ④育児・介護休業法第25条（育児・介護休業等に関するハラスメント）

ハラスメント防止のための措置については各法に基づき事業主が雇用管理上講ずべき措置として指針が定められています。

事業主（社長・人事部長等）

・事実確認
・被害者、行為者への対処
・再発防止

連携

相談窓口

相談

ハラスメントを受けた相談者

事業主が雇用管理上講ずべき措置

1. 事業主の方針の明確化及び周知啓発
2. 相談に応じ、適切に対処するための体制整備
3. ハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応
4. 併せて講ずべき措置
5. 職場における妊娠・出産等、育児休業等に関する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措置

ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確にし、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) ハラスメントの行為者については、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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2. 相談（苦情を含む）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) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。



3. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認ができた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等、再発防止に向けた措置を講ずること。

4. 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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- (10) 労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

5. 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関する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措置

(11) 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講じること。

妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る）。

取組例

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- 業務の点検を行い、業務の効率化を行うこと。

ポイント

- ハラスメントの発生の原因や背景となり得る否定的な言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわり等の体調不良のため業務の提供ができないことや、労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することがあります。
- 例えば、育児休業取得者の業務について、業務量の調整をすることなく、特定の労働者にそのまま負わせることは、育児休業取得者への不満につながり、休業後の円滑な職場復帰に影響を与え、ハラスメントが発生することにもなりかねません。

職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

1. ハラスメント問題に関し行うことが望ましい取組の内容

職場における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組

職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、**コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組**を行うことや、**適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組**を行うことが望ましい。

コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組の例

- 定期的に面談・ミーティングを行うこと等により、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。
- 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。



職場環境の改善のための取組の例

- 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。

例えば、残業が続いて余裕がないと、職場内がとげとげしくなり、パワハラが起りやすい環境になりやすい。



労働者や労働組合等の参画

雇用管理上の措置を講じる際に、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、そ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。

(労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の活用なども考えられます。)

職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

2. 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

想定しているケース：自社の従業員が他社の従業員等へのハラスメントの行為者になってしまうケース

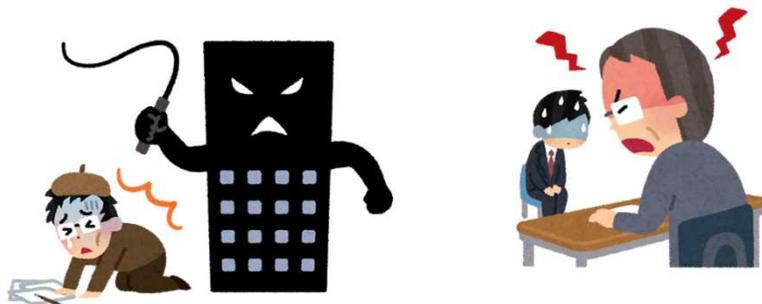
労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定の趣旨も踏まえれば、事業主は、自社の労働者が、自社の労働者以外の者にハラスメントを行わないよう、以下の取組を行うことが望ましい。

被害者になりうる、自社の労働者以外の者とは

- 取引先等の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なっている者
教育実習生など)

望ましい取組とは

- ① 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、左記の者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- ② 左記の者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、雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて、適切な対応を行うように努めること。



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。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。

法的には「望ましい取組」であり義務化はされていませんが、事例が生じた際には、事業主として使用者責任（民法第715条）を負う可能性もあります。

職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

3. 事業主が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

想定しているケース：自社の従業員が他社の従業員等からのパワハラや顧客からの被害者になってしまうケース

事業主は、自社の労働者が、自社の労働者以外の者（取引先等の他社の労働者など）から受けるパワーハラスメントや、顧客等から受ける迷惑行為についても、雇用管理上の配慮として、取組を行うことが望ましい。



法的には「望ましい取組」であり義務化はされていませんが、自社の労働者のメンタルヘルス不調等、安全配慮義務に関わる問題でもあるため、可能な限りの対策を検討しましょう。

望ましい取組とは

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 被害者の配慮のための取組

相談者から事実関係を確認し、自社以外の労働者からのハラスメントや、顧客からの著しい迷惑行為が認められた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うこと。

(取組例)

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一人で対応させない など

③ 被害を防止するための取組

他社の労働者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への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うこと。

ハラスメント対策に関する法改正

前ページ・前々ページの

2.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
(例：就職活動中の学生にするセクシュアルハラスメント等)

3.事業主が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 (例：カスタマーハラスメント)



男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法が改正され、令和7年6月11日に公布されました。(施行日：公布後1年6カ月以内の政令で定める日)



求職者等に対するセクハラ対策の義務化

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、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。

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。

(カスタマーハラスメントは次の3つの要素をすべて満たすものを言います。：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。)

ハラスメント関連資料について

ハラスメントに関する情報サイトについて



あかるい職場応援団(ハラスメント対策の総合情報サイト)

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



パワハラについての裁判例や、企業の取り組み事例等、総合的なハラスメント防止についての情報が掲載されています。

本日の説明内容に関するお問い合わせは

厚生労働省 大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒540-8527 大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館

TEL 06-6941-8940

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/home.html>

ご清聴
ありがとうございました



育児・介護休業法の詳細
はこちら(大阪労働局HP)



女性活躍推進法の詳細
はこちら(厚生労働省HP)



ハラスメント防止対策の詳細
はこちら(厚生労働省HP)

