

秋田労働局雇用環境・均等室に

ハラスメント対応特別相談窓口

を開設します！！

開設期間

令和3年12月1日～令和4年3月31日（土日・祝日・年末年始除く）

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！！

令和4年4月から、中小企業においてもパワーハラスメントの防止に取り組むことが義務となります。パワーハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのない職場づくりを目指しましょう。

セクシュアルハラスメント

上司から繰り返し性的な言動を受け苦痛に感じている

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

「育休を取るなんて仕事に対するやる気がない」と言われた

パワーハラスメント

挨拶をしても自分だけ無視される



職場のハラスメントで悩んでいませんか？

場所：秋田労働局雇用環境・均等室

（秋田市山王 7-1-3 秋田合同庁舎 4 階）

開設時間：8：30～17：15（土日・祝日・年末年始を除く）

電話番号：018-862-6684

※開設期間終了後もハラスメント等に関する相談に通常どおり対応いたします。

ご相談ください！



ハラスメント防止対策などについて、事業主の皆様からの相談も承ります！

- ・ハラスメントの相談を受けたが会社としてどう対応すればよいのだろうか
- ・ハラスメントを防止するためにどのような措置を講ずる必要があるのだろうか

作成日：R3.11.26



職場※のハラスメントとは

※「職場」には、通常働く場所のほか、出張先、業務で使用する車中や取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む）も含まれます。



①セクシュアルハラスメント

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。

②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(マタハラ)

妊娠・出産したことや、育児や介護のための制度を利用したことなどに関して、上司や同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

妊娠・出産したことや、育児や介護のための制度を利用したことなどを理由として、事業主が解雇、雇止め、減給、降格、不利益な配置転換などを行うことは「妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い」として禁止されています。



③パワーハラスメント

職場において、職務上の地位などの優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、労働者に身体的・精神的苦痛を与えるなど就業環境を害する言動を行うこと。

※令和 2 年 6 月 1 日から大企業は**防止対策を行うよう義務付けられています。**

中小企業は令和 4 年 4 月 1 日から対策が義務となります。(3 月 31 日までは努力義務)

事業主の皆様へ

ハラスメント防止対策のための規定例や対応事例集などを、秋田労働局 HP でご確認ください。ぜひご利用ください。



https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00171.html

