



報道関係者 各位

平成 30 年 8 月 8 日

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室 長 富塚 リエ

雇用環境改善・均等推進指導官

加藤 理香

青森市新町 2 丁目 4-25 青森合同庁舎

(直通電話) 017-734-4211

全国ハラスメント撲滅キャラバンの実施について

～セクハラ、マタハラ等の相談対応や防止対策説明会を行います～

厚生労働省では、事業主・人事労務担当者や労働者等が、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（いわゆるマタハラ）の防止の必要性及び法令に基づき必要となる取組について理解を深め、また企業のパワーハラスメントのない職場づくりに向けた取組を促進するため、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として、周知・広報を行い、総合的ハラスメント対策の推進を図っています。

青森労働局（局長 ^{たきはら} 瀧原 ^{あきお} 章夫）においては、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の関連事業として、以下のとおり、特別相談窓口の開設や、職場におけるハラスメント対策を目的とした説明会を開催し、ハラスメントの未然防止に向けた集中的な周知啓発を実施します。

1 ハラスメント対応特別相談窓口の開設（資料No.1）

（平成 30 年 9 月 3 日（月）～平成 30 年 11 月 30 日（金））

セクハラ、マタハラ、パワハラ等職場における総合的なハラスメントの相談に対応します。

相談窓口 青森労働局雇用環境・均等室 TEL 017-734-4211

青森市新町 2 丁目 4-25 青森合同庁舎 8 階

受付時間 8:30～17:15（土日祝除く）

2 「総合的ハラスメント対策に関する説明会」の開催（資料No.2、3）

職場における、セクハラ、マタハラ、パワハラ等の防止対策を目的とした説明会を 11 月に弘前市・八戸市・十和田市で開催します。

※その他、青森市において、管理者向けの「セクシュアルハラスメント対策セミナー」を 9 月 26 日（水）に委託事業により開催します。

(参考)

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、平成 11 年 4 月から防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。

また、平成 29 年 1 月から新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。

1 平成 29 年度に青森労働局で受理したいわゆるセクハラ、マタハラ関係の相談件数は 191 件で、内訳は以下のとおりです。

(1) セクシュアルハラスメントに関する相談は 95 件（前年度 73 件）で、労働者からの相談では事業主や上司からのセクハラが大半を占めています。

セクハラを拒否・抵抗したところ、仕事の指示をもらえなくなり、やむを得ず退職をしたという事案や職場の相談窓口担当者へ相談したものの、相談窓口担当者が行為者をかばうような発言をするなど対応が不適切な事案もありました。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談は 96 件（前年度 49 件）で、法に沿った防止措置の内容について、事業主からの相談が多くなっています。

※(1)の相談件数は、資料No.4 2(1)①セクシュアルハラスメントの相談件数

(2)の相談件数は、資料No.4 2(1)①妊娠・出産等に関するハラスメントの相談 26 件、3(1)

③育児休業等に関するハラスメントの防止措置の相談 39 件、介護休業等に関するハラスメントの防止措置の相談 31 件の合計件数

2 平成 29 年度に青森労働局では、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行政指導を 108 件、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置に関する行政指導を 117 件、育児休業等に関するハラスメント防止措置に関する行政指導を 124 件、介護休業等に関するハラスメント防止措置に関する行政指導を 123 件行いました。

ハラスメントに関する行政指導を行った事案は、男女雇用機会均等法等において事業主に義務付けられている防止措置が講じられていない、又は不適切なものがほとんどでした。

※行政指導の件数は、資料No.4 2(2)及び3(2)参照

【 参考資料 】

資料No.1 ハラスメント対応相談窓口リーフレット

資料No.2 「総合的ハラスメント対策に関する説明会」開催要領

資料No.3 厚生労働省委託事業 <管理者向け>職場のハラスメント対策セミナー 2018 ご案内

資料No.4 平成 29 年度の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況

資料No.5 リーフレット「職場でつらい思いしていませんか？」

都道府県労働局では、雇用環境・均等部（室）に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

青森局開設期間：平成30年9月3日（月）～平成30年11月30日（金）

働く人も、企業の担当者も、**ご相談ください！**

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内の相談窓口にご相談したら「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろう。

セクハラや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをする必要があるんだろう。パワハラも対策に含めた方がよいのだろうか？

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。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

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」といいます。

また、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に関して、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。

このほか・・・

働く人

◆ 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。

働く人 企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

相談して
ください！

都道府県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！



Q. どのような相談ができますか？

A. 職場でのセクシュアルハラスメントや、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についてご相談いただけます。職場でのパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. 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。

青森労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分（土日祝日除く）

※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 017-734-4211

住所 青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階



「総合的ハラスメント対策に関する説明会」開催要領

1 趣 旨

事業主・人事労務担当者や労働者等が、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の防止の必要性及び法令に基づき必要となる取組について理解を深め、また企業のパワーハラスメントのない職場づくりに向けた取組を促進することを目的に開催する。

なお、本説明会は、厚生労働省が行う「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の一環として開催するものである。

2 主 催 青森労働局 青森県

3 後 援 青森県労働協会

4 日 時、会 場

	弘前会場	十和田会場	八戸会場
日 時	平成30年11月7日(水) 13時30分～15時30分	平成30年11月15日(木) 13時30分～15時30分	平成30年11月20日(火) 13時30分～15時30分
会 場	弘前市総合学習センター 2階 大会議室 弘前市末広4-10-1	十和田奥入瀬合同庁舎 1階 会議室 十和田市西二番町14-12	ユートリー 8階 中ホール 八戸市一番町1-9-22
定 員	80名	45名	100名

5 内 容

「職場でのハラスメント防止対策について」

- ・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
- ・パワーハラスメント

6 対象者 事業主、労働者及びその他一般

7 参加料 無料

8 その他

- (1) 本説明会開催に係る事務局は青森労働局雇用環境・均等室とする。
- (2) 広報は主催機関において行う。うち青森労働局雇用環境・均等室が行う広報の手法は、主として次のとおり。
 - ① 雇用環境・均等室において本説明会開催案内チラシを作成し、県内関係機関等あて広報誌掲載やチラシ備え付け等を依頼
 - ② 県内事業主あて、本説明会実施に係る周知文書を発出
 - ③ 県政記者会加盟の各報道機関あて本説明会実施につき記者発表
 - ④ 青森労働局ホームページに本説明会実施案内を掲載

厚生労働省 委託事業



<管理職向け>

職場のハラスメント対策セミナー2018

のご案内

～セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメント等に関する正しい知識と適切な対応方法～

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントおよびパワーハラスメントについて、現場の管理職向けに解説するセミナーを、全国47都道府県で開催します。

セミナーでは前半に講義を、後半にグループワークを行い、より理解を深めることができる内容になっています。

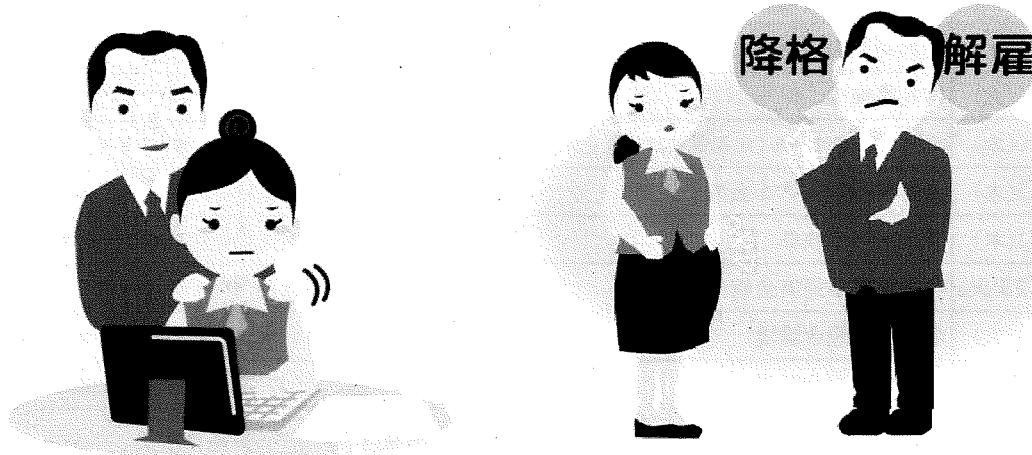
<対象者> 企業の管理職、経営層の方 など

<講演内容>

- ・セクハラや妊娠・出産等に関するハラスメントとはどのようなものか
- ・職場のハラスメント対策における管理職の役割
(相談を受ける際のポイント、ハラスメントを起こさない職場作り)
- ・パワーハラスメント 等

平成30年度
厚生労働省委託事業

職場のハラスメント
対策セミナー
2018



※ セミナーの詳細は、セミナー専用 HP をご覧ください (<http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201707.html>)

開催日・場所 9月26日(水)・青森県観光物産館アスパム

開催時間 14:00 ~ 16:30 (受付開始 13:30)

定員 各回 50~80名 **参加費無料** ※先着順 定員に達し次第、締め切らせていただきます。
ご参加いただける方には FAX または Eメールにて受講票をお送りします。

申し込み方法 裏面に記載の申し込み方法により、FAX・メール・Webによりお申し込みください。

お問合せ

職場のハラスメント対策セミナー事務局 TEL:03-3217-5777 Email:harassment-seminar@tokiorisk.co.jp
東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 製品安全・環境本部内
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア ウエストタワー23F

職場のハラスメント対策セミナー2018 開催日程

都道府県	開催日	会場	都道府県	開催日	会場
北海道	10/10(水)	北海道建設会館	三重	10/25(木)	三重県教育文化会館
青森	9/26(水)	青森県観光物産館アスパム	滋賀	10/31(水)	ピアザ淡海
岩手	9/27(木)	マリオス盛岡地域交流センター	京都	10/30(火)	京都府中小企業会館
宮城	8/2(木)	仙都会館	大阪1	7/25(水)	エルおおさか(大阪府立労働センター)
秋田	9/28(金)	秋田県JAビル会議室	大阪2	10/16(火)	エルおおさか(大阪府立労働センター)
山形	8/1(水)	ヤマコーホール	兵庫	11/6(火)	神戸商工貿易センター
福島	7/31(火)	ラコパふくしま	奈良	10/17(水)	やまと会議室
茨城	9/19(水)	茨城県労働福祉会館	和歌山	10/18(木)	和歌山商工会議所
栃木	11/20(火)	コンセール(栃木県青年会館)	鳥取	10/24(水)	とりぎん文化会館
群馬	9/12(水)	ベイシア文化ホール	島根	10/23(火)	松江テルサ
埼玉	10/11(木)	JA共済埼玉ビル	岡山	11/7(水)	岡山国際交流センター
千葉	10/26(金)	千葉商工会議所	広島	12/13(木)	RCC文化センター
東京1	7/18(水)	日本教育会館	山口	12/12(水)	YIC貸し会議室
東京2	11/22(木)	日本教育会館	徳島	11/27(火)	あわぎんホール(徳島県郷土文化会館)
神奈川	7/20(金)	ビジョンセンター横浜	香川	11/28(水)	高松センタービル
新潟	9/11(火)	駅前オフィス貸会議室	愛媛	11/8(木)	ひめぎんホール(別館)
富山	10/4(木)	富山県教育文化会館	高知	11/29(木)	高知城ホール
石川	10/3(水)	金沢商工会議所	福岡	12/4(火)	福岡朝日ビル
福井	10/2(火)	福井県協ビル	佐賀	12/5(水)	ホテルグランデはがくれ
山梨	9/20(木)	コラーニー文化ホール(山梨県立県民文化ホール)	長崎	12/6(木)	長崎タクシー会館
長野	9/13(木)	長野バスターミナル会館	熊本	11/15(木)	TKP熊本カンファレンスセンター
岐阜	11/1(木)	ワークプラザ岐阜	大分	12/11(火)	全労済ソレイユ(大分県労働福祉会館)
静岡	10/23(火)	静岡県産業経済会館	宮崎	11/13(火)	高千穂ホール
愛知1	7/24(火)	名古屋国際会議場	鹿児島	11/14(水)	天文館ビジョンホール
愛知2	10/24(水)	名古屋国際会議場	沖縄	12/18(火)	沖縄県青年会館

【申込方法】 下記に必要事項を記載の上、**FAX (03-3218-5801)** にてお申し込みください。

お申し込みはEメールやWebでも受け付けています。Eメールでのお申し込みは、下記**太枠内の内容**を、セミナー事務局(harassment-seminar@tokiorisk.co.jp)までお送りください。Webでのお申し込みは、セミナーHP(<http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201806kanri.html>)から受け付けています。

申込会場	9月 26日 開催 (青森) 青森県観光物産館アスパム 会場					
企業名						
お役職・お名前	①	(役職) ----- (氏名・フリガナ)	②	(役職) ----- (氏名・フリガナ)	③	(役職) ----- (氏名・フリガナ)
ご連絡先 <small>受講票の送付先となります。必ずご記入ください。</small>	電話番号： ()			FAX 番号： ()		
	メールアドレス： ご住所 〒 -					

＜個人情報の取扱いについて＞
送付していただいた個人情報は、セミナー運営およびそれに準じる情報提供の目的のために使用いたします。当社は、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えて登録者の個人情報を利用いたしません。なお、当社が求める個人情報を記入いただけない場合、または登録内容に不備がある場合には、お申込を受け付けることができない可能性があります。当社にご登録いただいた個人情報の利用目的の通知、開示、訂正・追加・削除、利用・提供の拒否権を希望される場合には、ご本人であることを確認させていただいたうえで、合理的な範囲で対応させていただきます。上記につき同意の上、セミナーへの申し込みをお願いします。個人情報に関する問い合わせ先：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 コーポレートサービス部管理ユニット TEL03-5288-6580 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア ウエストタワー23F

平成29年度の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況

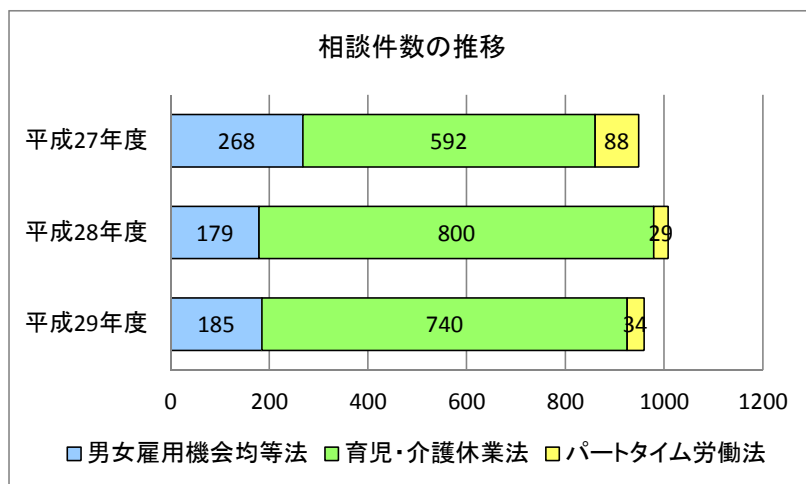
資料No.4

1 青森労働局で取り扱った相談、行政指導の件数

(1) 相談件数

	平成29年度	平成28年度	平成27年度
男女雇用機会均等法	185 (19.3%)	179 (17.7%)	268 (28.3%)
育児・介護休業法	740 (77.2%)	800 (79.4%)	592 (62.4%)
パートタイム労働法	34 (3.5%)	29 (2.9%)	88 (9.3%)
合 計	959 (100.0%)	1,008 (100.0%)	948 (100.0%)

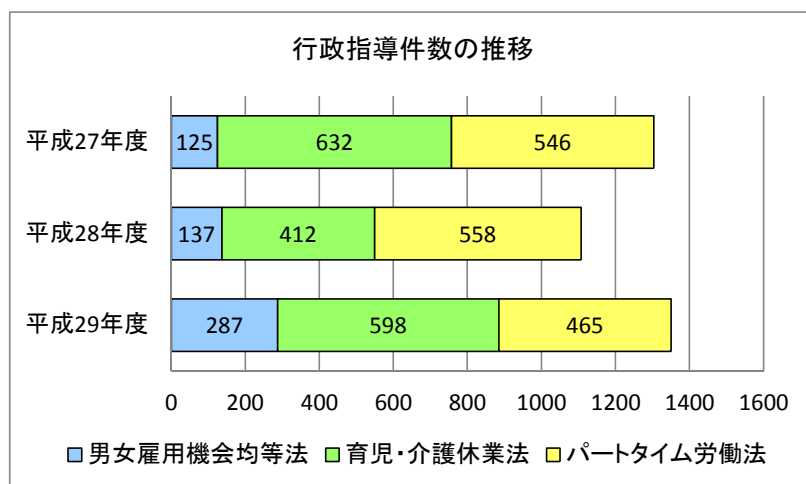
注：相談件数については、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。



(2) 行政指導件数

	平成29年度	平成28年度	平成27年度
男女雇用機会均等法	287 (21.3%)	137 (12.4%)	125 (9.6%)
育児・介護休業法	598 (44.3%)	412 (37.2%)	632 (48.5%)
パートタイム労働法	465 (34.4%)	558 (50.4%)	546 (41.9%)
合 計	1,350 (100.0%)	1,107 (100.0%)	1,303 (100.0%)

注：指導件数については、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。



2 男女雇用機会均等法

(1) 相談

① 相談内容の内訳

(件)

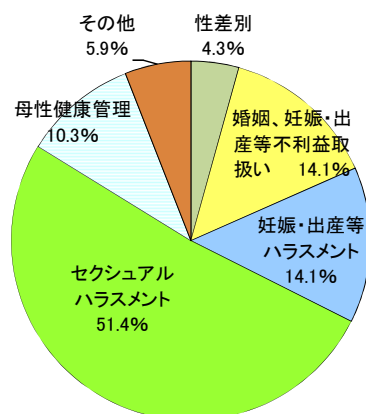
	平成29年度	平成28年度	平成27年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	8	11	14
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	26	45	47
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)(※)	26	17	
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	95	73	123
母性健康管理(第12条、13条関係)	19	20	40
その他	11	13	44
合 計	185	179	268

注1: 相談件数については、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

注2: (※)は、平成29年1月1日付け法改正により新たに追加した項目である。

② 相談内容別割合

(注)平成29年度における
相談件数=100%



(2) 行政指導件数

(件)

	平成29年度	平成28年度	平成27年度
募集・採用(第5条関係)	1	6	1
配置、昇進、教育訓練等(第6条関係)	2	1	0
間接差別(第7条関係)	0	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	0	1	0
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)(※)	117	7	
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	108	70	75
母性健康管理(第12条、13条関係)	59	52	49
合 計	287	137	125

注1: 行政指導件数については、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

注2: (※)は、平成29年1月1日付け法改正により新たに追加した項目である。

3 育児・介護休業法

(1) 相談

① 相談内容の内訳

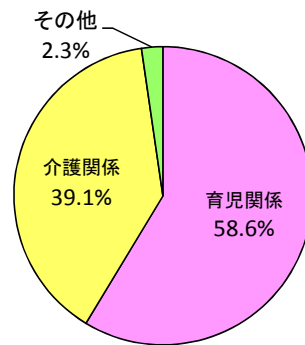
(件)

	平成29年度	平成28年度	平成27年度
育児関係	434	457	377
介護関係	289	343	214
その他(職業家庭両立推進者等)	17	0	1
合 計	740	800	592

注: 相談件数については、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

② 相談内容別割合

(注)平成29年度における
相談件数=100%



③ 相談内容の内訳

(件)

		平成29年度	平成28年度
育児関係	育児休業 (第5条関係)	167	176
	育児休業以外 (子の看護休暇[第16条の2、第16条の3関係]、所定外労働の制限[第16条の8関係]、時間外労働の制限[第17条関係]、深夜業の制限[第19条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	186	203
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	37	19
	育児休業以外に係る不利益取扱い (第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	5	7
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	39	16
	小計	434	421
介護関係	介護休業 (第11条関係)	95	143
	介護休業以外 (介護休暇[第16条の5、第16条の6関係]、所定外労働の制限[第16条の9関係]、時間外労働の制限[第18条関係]、深夜業の制限[第20条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	136	164
	介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)	24	0
	介護休業以外に係る不利益取扱い (第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	3	0
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	31	16
小計	289	323	
その他(職業家庭両立推進者等)		17	12
合 計		740	756

(2)行政指導件数

(件)

		平成29年度	平成28年度	平成27年度
育児関係	育児休業(第5条関係)	45	41	57
	子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)	17	19	41
	所定外労働の制限(第16条の8関係)	9	10	28
	時間外労働の制限(第17条関係)	15	32	39
	深夜業の制限(第19条関係)	3	6	19
	3歳までの勤務時間短縮等(第23条第1項、第23条第2項関係)	16	26	77
	小学校就学までの勤務時間短縮等の措置(第24条第1項関係)	66	115	103
	休業等に関するハラスメント防止措置(第25条関係)(※)	124	4	
	休業期間等の通知(則第7条第4項から第6項関係)	6	9	23
労働者の配置に関する配慮(第26条関係)	0	0	0	
小 計		301	262	387
介護関係	介護休業(第11条関係)	58	22	36
	介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)	10	10	28
	所定外労働の制限(第16条の9関係)(※)	8	1	
	時間外労働の制限(第18条関係)	6	10	20
	深夜業の制限(第20条関係)	4	5	18
	勤務時間短縮等の措置(第23条第3項関係)	47	20	45
	休業等に関するハラスメント防止措置(第25条関係)(※)	123	4	
	その他	0	0	2
小 計		256	72	149
職業家庭両立推進者		41	78	96
合 計		598	412	632

注:(※)は、平成29年1月1日付け法改正により新たに追加した項目である。

4 パートタイム労働法

(1) 相談

① 相談件数

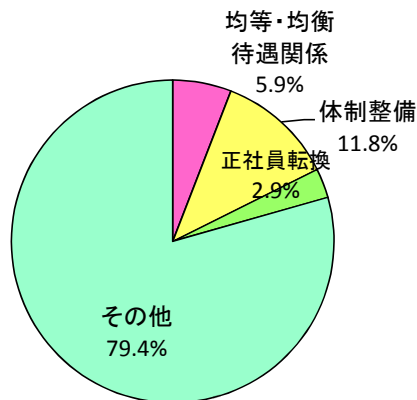
(件)

	平成29年度	平成28年度	平成27年度
均等・均衡待遇関係(第8条、9条、10条、11条、12条)	2	3	20
体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条)	4	5	39
正社員転換(第13条)	1	4	8
その他(指針等)	27	17	21
合 計	34	29	88

注: 相談件数については、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

② 相談内容別割合

(注) 平成29年度における
相談件数=100%



(2) 行政指導件数

(件)

	平成29年度	平成28年度	平成27年度
労働条件の文書交付等(第6条関係)	121	158	91
就業規則の作成手続(第7条関係)	4	5	21
差別的取扱いの禁止(第9条関係)	0	0	0
賃金(第10条関係)	28	19	38
教育訓練(第11条関係)	8	0	0
福利厚生施設(第12条関係)	0	0	0
通常の労働者への転換(第13条関係)	119	131	89
措置の内容の説明(第14条第1項関係)	8	2	72
待遇に関する説明(第14条第2項関係)	0	0	0
相談のための体制整備(第16条関係)	69	116	93
指針関係	88	87	118
短時間雇用管理者(第17条関係)	20	40	24
合 計	465	558	546

職場でつらい思い していませんか？

ひとりで悩まないで
まずは相談して
ください



あなたが動くことが
解決につながります

職場の
ハラスメントの
解決を労働局が
お手伝いします

職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは P2

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。

パワーハラスメント（パワハラ）とは P3

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

▶ 「職場内での優位性」とは

職務上の地位の優位性だけでなく、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験の有無などによる、さまざまな優位性が含まれます。

▶ 「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にすることによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

ポータルサイト
「あかるい職場応援団」
(P3 参照)



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 P4

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」といいます。

また、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に関して、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。

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を「職場におけるセクシャルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば…〉

- ▶ くだん働いている場所で…
- ▶ 出張先で…
- ▶ 取引先の事務所で…
- ▶ 顧客の自宅で…
- ▶ 取材先で…
- ▶ 業務で使用する車中で…
- ▶ アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）…

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- 事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。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。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（Sexual Orientation）^{（※1）} または性自認（Gender Identity）^{（※2）} にかかわらず、該当することがあり得ます。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。
- 性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。
（※1）人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか （※2）性別に関する自己意識

ご存じですか？職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法において、**事業主には次のことが義務付けられています。**

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する

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

セクハラ被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内にはける

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

セクハラ相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力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、周知・啓発する

※これらの措置は、業種・規模に関わらず**すべての事業主に義務付けられています。**

- 男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラ相談なんて恥ずかしい」と思わずにお気軽に相談してください。
- 「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りのときはすぐに都道府県労働局にご相談ください！

職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？それはパワハラ(注) かもしれません

(注) 職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為。

身体的な攻撃

〈例えば…〉

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 蹴られたり、殴られたりした
- いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された



精神的な攻撃

〈例えば…〉

- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた



人間関係からの切り離し

〈例えば…〉

- 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

〈例えば…〉

- 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

〈例えば…〉

- 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

個の侵害

〈例えば…〉

- 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- 不在時に、机の中を勝手に物色される
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる



あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？

社内のパワハラ対策の取組

厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より

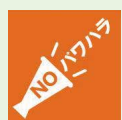
予 防
するために

- ① トップのメッセージの発信
- ② 社内ルール の決定
- ③ アンケートによる実態把握
- ④ 教育・研修
- ⑤ 社内での周知・啓発

解 決
するために

- ① 相談窓口の設置
- ② 再発防止

- 職場におけるパワーハラスメントについては、ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) も参考にしてください。
- パワハラに関するお悩みは、総合労働相談コーナーにご相談ください！



職場における

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 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

■事業主からの不利益取扱い



「産休・育休は認めない」と言われた。

妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた。

切迫流産で入院したら「もうこなくていいから退職届を書け」と言われた。

妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律*で禁止されています。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診のため、仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業・介護休業をとった

など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 契約が更新されなかった
- パートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえないような配置転換をされた

など

- 妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります。
(母子健康手帳でも紹介されていますので、ぜひ読んでみてください)
- パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めがある方(有期契約の方)も産休が取得できます。
また、一定の範囲の方は、育児休業や介護休業も取得できます。
- 育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も利用することができます。
→『男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する。』などと言われ、
制度を利用させてもらえなかった。
といったことはありませんか? **あきらめずに都道府県労働局に相談してください!**

■上司・同僚からのハラスメント

上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

次頁参照

事業主は、法律*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する
上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

指針では、下記の2つの型が示されています。

1. 制度等*の利用への嫌がらせ型

- 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- 制度等の利用を阻害する言動
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてずるい!」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事に手がつかない。
- 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休とるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①産前休業
- ②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)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度等

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

2. 状態への嫌がらせ型

- 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

対象となる事由 (状態)

- ①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわり等で能率が下がったこと など

平成 29 年 1 月 1 日から
事業主には次のことが義務付けられています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する

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

被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

3 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4 職場における妊娠・出産・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

妊娠・出産、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、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

5 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力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、周知・啓発する

※これらの措置は、業種・規模に関わらずすべての事業主に義務付けられます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度を利用される皆さまへ

●どんな制度や措置が利用できるのか、まずは自分で確認してみましょう。

例えば、「産休と育休の違い」や、「産前休業は働く人の請求による休業、産後休業は必ず取得しなければならない休業であること」はご存じですか？パートやアルバイトといった非正規雇用で勤務する皆さんも、産休は取得できますし、条件によっては育休も取得できます。育児や介護のための制度は男女とも利用できます。

制度や措置の利用については、勤務先の就業規則に規定がない（就業規則を見たことがない）、これまで利用した人がいないといった場合でも、法律を根拠に請求できます。

自分がどのような制度や措置を利用できるのかわからない場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。→ P8 参照

●どのような制度を利用したいのか、明確に伝えましょう。

特に、妊娠中の体調不良などは個人差がありますので、自分の状況を伝えないまま、上司等に一方的な配慮を求めても、うまく伝わりません。「医師から〇〇という指導が出ている」、「妊娠中は△△を持ち上げる仕事が難しい」などと具体的に伝え、制度や措置の利用を求めるようにしましょう。

産休や育休を取得するのかあいまいなまま休業に入ると、復帰の段階になって事業主とトラブルになる可能性があります。休業開始日や終了日などを明確に伝え、休業等を取得するようにしましょう。

●制度を利用することは権利として認められていますが・・・

妊娠・出産、育児や介護のためのさまざまな制度は、要件を満たせば制度等を利用する権利が法的に認められています。ただ、休業や短時間勤務をすることにより、上司や同僚の仕事にも影響を及ぼす場合があることも忘れてはなりません。日頃から自分の状況等を知らせるなど上司や同僚とコミュニケーションを図り、感謝の気持ちを忘れず、あなたの妊娠・出産・育児・介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。

ハラスメントを受けたとき

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局*など外部の機関に相談しましょう。* P8 参照

厚生労働省のホームページなどからもパンフレット等のダウンロードができます

◆職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

厚生労働省トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用均等>職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

◆あかるい職場応援団

パワハラ対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」
<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

職場でのセクシュアルハラスメント

あかるい職場応援団

◆「妊娠したから解雇」は違法です！

厚生労働省トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用均等>雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために>「妊娠したから解雇」は違法です！
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

妊娠したから解雇

都道府県労働局が、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！



- 1.会社に対し、法律や制度の説明をします。
 - 2.その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
 - 3.会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。
- ★あなたの了承を得ずに、会社にあなたの情報を提供することはありません。

お問い合わせ先

▶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

[開庁時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

▶パワーハラスメントに関するご相談は、お近くの総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>）で検索してください。受付時間は労働局によって異なります。

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)	017-734-4211		(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	029-277-8295	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)	029-277-8295		(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	086-225-2017
	(総合労働相談コーナー)	028-634-9112		(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・均等室	048-600-6210	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)	087-811-8924
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)	089-935-5208
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	0952-32-7167
	(総合労働相談コーナー)	076-265-4432		(総合労働相談コーナー)	0952-32-7167
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)	096-352-3865
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	052-219-5509	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			

平成 29 年 7 月作成 パンフレット No.11



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。