



千葉労働局発表  
令和2年12月1日

【照会先】  
千葉労働局 雇用環境・均等室  
室長 荒井 直子  
室長補佐 北川 仁  
(電話)043(221)2307(内線 3670)

報道関係者 各位

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

特別相談窓口：令和2年12月1日(火)～令和3年3月31日(木)

本年6月1日に職場のパワーハラスメント防止対策が大企業に義務化され(中小企業は令和4年4月1日に義務化されるまで努力義務)、各企業は従来からのセクシュアルハラスメント、マタニティ(妊娠・出産)ハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメントとともに、パワーハラスメントのない職場づくりに向けてより一層取り組む必要があります。

厚生労働省では、年末に向けて業務の繁忙等により、これらのハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行います。

千葉労働局(局長 友藤智朗)は、令和2年12月1日から令和3年3月31日までの期間、ハラスメント対応特別相談窓口を開設し、労働者や事業主等からの相談に対応するなど、以下の取組を実施します。

### <月間中の取組事項>

#### 1 ハラスメント対応特別相談窓口の開設(資料1)

【期間】 令和2年12月1日(火)～令和3年3月31日(木)

【受付時間】 8時30分～17時15分 月～金曜日(祝日、年末年始を除く)  
電話又は来庁による相談

【受付窓口】 千葉労働局 雇用環境・均等室 ハラスメント対応特別相談窓口  
(千葉市中央区中央4-11-1 電話 043-221-2307)

【対応する相談】・職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント  
・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント  
・会社へ相談、社内調査へ協力したことを理由とする解雇等の不利益取扱い等

#### 2 説明会(時間はいずれも14時～16時30分)

【日時・会場】 令和2年12月9日(水) モリシアホール(習志野市谷津1-16-1)

令和2年12月11日(金) 千葉市民会館(千葉市中央区要町1-1)

令和2年12月17日(木) 柏商工会議所(柏市東上町7-18)

※改正労働基準法が中心の説明会ですが、ハラスメント防止についても説明いたします。

※参加申込先：(株)東京リーガルマインド(受託者) 電話 0800-222-3029 (フリーダイヤル)

### 3 職場のハラスメント対策シンポジウム

【開催日時】令和2年12月9日（水）14時～16時20分（オンライン開催）

【内 容】成蹊大学教授 原昌登氏による基調講演、落語家 立川志らべ氏によるハラスメント対策高座、企業事例紹介（第一三共株式会社）など  
詳細はあかるい職場応援団 (<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>)  
サイト内で紹介

#### <添付資料>

1. ハラスメント対応特別相談窓口を開設します
2. ハラスメント相談件数の推移
3. 2020年6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！
4. 「STOP!!ハラスメント」ポスター（企業配布用）
5. ハラスメント悩み相談室（土日も対応）

# 千葉県労働局では、 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2年12月1日（火）～令和3年3月31日（木）

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

上司からのパワ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。

職場で性的な誘いを、しつこく受けて働きづらい。

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。

パワハラやセクハラ、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を、会社はどのように取り組んだらよいだろう。

## 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、労働者の就業環境が害されることをいいます。

## パワーハラスメント（パワハラ）とは

職場において、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、労働者の就業環境が害されることをいいます。

## 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、母性健康管理、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・退職強要・自宅待機命令や、有期雇用契約を更新しない（雇止め）、派遣先が就業中の派遣労働者の役務を拒むなどの行為を「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

◆ つわりで休業したら、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

◆ パートや契約社員でも、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ セクシュアルハラスメントの相談が発生しました、会社としてどのように対応したらよいだろうか？

・・・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. 職場でのパワーハラスメント、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。会社へ相談したことで不利益取扱いを受けたというご相談へも対応しています。

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、労働局では何をしてくれますか？

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。

### 千葉労働局 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 月～金曜日（祝日、年末年始を除く）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。

来庁される場合は、日程調整しますので、事前にお電話ください。

電話番号 043-221-2307

住所 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階



※以下の窓口でも相談対応(主にパワハラ)を受け付けています。

○千葉駅前総合労働相談コーナー (☎ 043-246-4121 / 0120-250650)

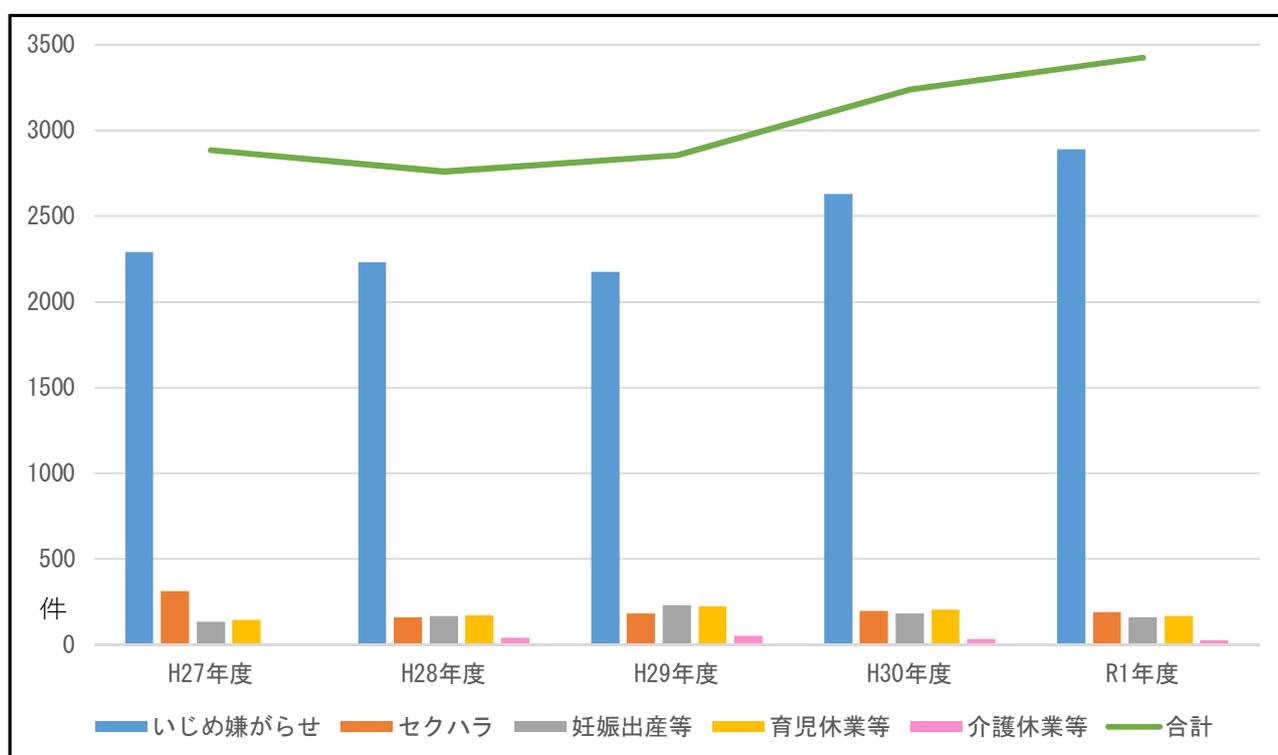
千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル4階 相談受付時間:月～金曜9:30～17:00(祝日年末年始を除く)

○労働基準監督署内総合労働相談コーナー

県内8カ所の労働基準監督署に設置してあります。

## ハラスメント相談件数の推移（千葉労働局）

ハラスメントの種類	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
いじめ嫌がらせ	2289	2230	2172	2627	2889
セクハラ	311	158	180	197	189
妊娠出産等	134	165	228	181	157
育児休業等	145	168	223	202	165
介護休業等	7	39	51	33	24
合計	2886	2760	2854	3240	3424



注) 「妊娠出産等」、「育児休業等」、「介護休業等」には、上司や同僚等からのハラスメントに事業主からの不利益取扱いの件数を含んでいます。

# 2020年(令和2年)6月1日より、職場における ハラスメント防止対策が強化されました！

## パワーハラスメント防止措置が 事業主の義務(※)となりました！

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※中小事業主は、**2022年(令和4年)4月1日**から義務化されます。  
(それまでは努力義務)  
早めの対応をお願いします！

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①優越的な関係を背景とした言動であって、  
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境  
が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導  
については、該当しません。

職場におけるパワハラ 3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景 とした言動	○ 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 (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富 な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うこ とが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困 難であるもの 等
②業務上必要かつ相当 な範囲を超えた言動	○ 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	○ 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

- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。

※ 当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

- また、その判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

# ＜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＞

以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例です。**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、例は限定列举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、適切な対応を行うことが必要です。** ※ 例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

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"> <li>① 殴打、足蹴りを行う</li> <li>② 相手に物を投げつける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 誤ってぶつかる</li> </ul>
(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"> <li>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。</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
(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"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
(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"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
(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"> <li>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</li> <li>② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
(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"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

★ 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

# 事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されました。

## 【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

## 【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

# 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

## ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・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の文書に規定し、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

## ◆ 職場におけるパワーハラスメントに係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（注1）
- 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（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1 事実確認ができた場合 注2 事実確認ができなかった場合も同様

## ◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）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 注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

# 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されました。

## 望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※ **【★】の事項**については、**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についても同様**に望ましい取組とされています。

### 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
  - ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
  - ・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
- 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、雇用管理上の措置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【★】

### 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【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、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）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 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。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて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。

### 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

(雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例)

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組（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組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

# 職場における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対策も強化されました！

職場における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については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。

今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。)

## ① 事業主及び労働者の責務

## ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

## ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※ セクシュアルハラスメントのみ

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

※ なお、セクハラについては、他社の労働者等の社外の者が行為者の場合についても、雇用管理上の措置義務の対象となっています。

自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合には、必要に応じて他社に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれます。

◎ **職場における「セクシュアルハラスメント」とは、**  
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、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

※ 労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も含まれます。

※ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

※ 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。

◎ **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」とは、**  
職場において行われる、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

※ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、**業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。**

※ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動(注)が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。

制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするような工夫をすることが大切です。

注：不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、当該女性労働者に直接言わない場合も含まれます。また単なる自らの意思の表明を除きます。

セクハラ等の防止対策の強化の内容については、事業所の規模を問わず、**2020年(令和2年)6月1日から**施行されました！

## Q&A

### 中小事業主とはどれくらいの規模の事業主を指しますか？

下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指します。

中小事業主  
(①又は②のいずれかを満たすもの)

業種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

### 「労働者」とは、具体的には誰を指しますか？

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者全てを指します。

派遣労働者も含み、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主にも雇用管理上の措置義務が生じます。また、派遣先事業主も派遣労働者が相談等を行ったことを理由として労働者派遣の役務の提供を拒む等不利益な取扱いを行ってはけません。

### 労働局にパワーハラスメントについて相談した場合、どのような対応をもらえるのですか？

パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントと同様、都道府県労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助を行っています。

雇用環境・均等部(室)や総合労働相談コーナーにご相談ください。

#### お問い合わせ先

#### 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-2777	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8294	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



# STOP!! ハラスメント

職場におけるハラスメントは、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げるだけでなく、会社のイメージダウンにもつながりかねません。**わが社はあらゆるハラスメントを許しません。**

## 日頃の言動に注意しましょう！

### セクハラ (セクシュアルハラスメント)

職場において行われる、意に反する性的な言動に対する対応(拒否や抵抗)により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラの原因や背景となり得ます。

- ◇性的な冗談、からかい
- ◇食事やデートへの執拗な誘い
- ◇体への不必要な接触
- ◇交際や性的な関係の強要
- ◇性的な言動を拒否した社員への嫌がらせ



### パワハラ (パワーハラスメント)

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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること。

- ◇皆の前で、ささいなミスを大声で叱責
- ◇1人では無理な仕事を押しつけられる
- ◇部署の食事会に誘われたい
- ◇休みの理由を根掘り葉掘り聞く



### マタハラ等 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児・介護休業等を申出・取得した者の就業環境が害されること。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、マタハラ等の原因や背景となり得ます。

- ◇育児短時間勤務をしていたら、「あなただけ特別扱いでいいわね。」と同僚から言われ精神的に苦痛
- ◇上司に妊娠を報告したら、「早めに辞めてもらいたい」と言われた
- ◇育休を取りたいと上司に相談したら、「昇進はないものと思え」と言われた



### 相談窓口：



- ★相談は公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守って対応します。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いはしません。

ハラスメントと感じたら一人で悩まずに相談窓口にご相談しましょう。当社において働いているすべての方が利用できます。ハラスメントかどうか微妙な場合でも相談してください。

**ハラスメントが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となる場合があります。**

※処分の内容は、行為の具体的態様(時間・場所・内容・程度)、当事者同士の関係(職位等)、被害者の対応・心情等を総合的に判断して決定します。

### 妊娠している方や育児休業・介護休業等を利用する方は・・・

- ★妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。
- ★制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで、上司や同僚に少なからず影響を与えることとなります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から周囲とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していくよう心がけましょう。

～ハラスメントのない働きやすい職場をみんなで作りましょう～



職場でのハラスメントに  
悩んでいませんか？

# ハラスメント 悩み相談室

相談  
無料

## マタハラ<sup>等</sup>

妊娠・出産・  
育児休業・  
介護休業等に関する  
ハラスメント

## セクハラ

セクシュアル  
ハラスメント

## パワハラ

パワー  
ハラスメント



### 電話相談

●受付時間：月曜～金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00  
祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)を除く。携帯電話・スマートフォンからも通話できます。



ナイヨハラス  
**0120-714-864**



### メール相談

24時間受付・5営業日以内に返信予定。  
パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

- 受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan>
- メールアドレス [mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp](mailto:mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp)



新規  
開設



### 電話相談 (事業主、人事労務担当者向け)

会社内でハラスメントが起こり、対応にお困りの事業主の方の相談はこちら

- 予約受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/denwa-soudan/>
- 事前メールによる完全予約相談受付
- 1相談1回の弁護士による無料電話相談 ☎



職場におけるハラスメントのことで  
お悩みの方、お困りの方、  
ハラスメント悩み相談室へご相談ください!

例えば、このようなことで  
お困りではありませんか?



- 仕事中に性的発言を度々する上司に困っている
- 先輩が食事やデートの執拗な誘いをやめてくれない
- 上司に妊娠を報告したら、代替りの人を雇うので辞めてもらうしかないと言われた
- 育児休業について上司に相談したら昇給はないと思えと言われた
- 同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けた
- 自分ひとりだけ部署の食事会に誘われない



相談無料

匿名可

プライバシー  
厳守

**専門家**が電話・メールから相談を受け付けます

## ハラスメント悩み相談室

こんな情報も提供しています

- 職場における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、パワーハラスメントとは?
- 必要があれば関係機関をご案内 など

