



福井労働局発表
令和元年11月29日(金)

福井労働局雇用環境・均等室
担当 監理官 山内 伸二
室長補佐 高鳥 律子
電話 (0776) 22-3947

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

～ハラスメント対応特別相談窓口の開設やパワーハラスメント防止対策説明会を開催します～

福井労働局（局長 嶋田悦郎）では、12月の職場のハラスメント撲滅月間に、ハラスメント対応特別相談窓口を開設し、労働者や企業からの相談に対応します。

またパワーハラスメント防止対策の法制化等により、1月には企業の人事労務担当者向けの「職場におけるハラスメント防止対策説明会」を開催し、ハラスメントのない職場環境づくりに向けた実効性のある取組を促進します。

1 ハラスメント対応特別相談窓口の開設（別添1）

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント及びパワーハラスメントに係る相談（就職活動中の学生からのセクシュアルハラスメント相談を含む）に対応し、寄せられた相談には適切に対応します。

期間 令和元年12月2日(月)～令和2年3月31日(火)

相談窓口 福井労働局雇用環境・均等室 TEL 0776-22-3947
(福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階)

受付時間 9時00分～16時30分 ※土日祝除く

2 パワーハラスメント防止対策説明会の開催（別添2）

職場におけるいじめ・いやがらせに関する都道府県労働局への相談は年々増加しており、今般、職場でのパワーハラスメント防止対策が法制化されました。改正法施行後は、セクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントと一体的に、雇用管理上の防止措置を図ることが事業主の義務となります。

開催日時 令和2年1月29日(水) 13:30～

会場 フェニックス・プラザ 地下大会議室
(福井市田原1丁目13-6)

定員 約150名

3 ハラスメント防止対策に係る重点指導を実施

管内企業約30社を訪問し、セクハラ及びいわゆるマタハラ防止対策未措置の事業所に対しては助言・指導を行い、パワーハラスメント防止対策の法制化等について周知を行う等、重点指導を行います。

4 ハラスメント関係の県内の相談状況を公表（別添3）

(1) セクシュアルハラスメントに関する相談

平成30年度の相談件数は64件で、労働者からの相談では、行為者は上司であるケースが全体の7割近くとなり、セクハラが発生場所は通常の就業場所が8割近くを占めています。

(2) 妊娠、出産、育児休業等ハラスメントに関する相談

平成30年度の相談件数は119件で、退職勧奨・強要、雇止めなどの継続就労を妨げる相談が4割近くを占め、次いで減給、賞与・手当等の不利益な算定に関するものが2割となっています。

(3) パワーハラスメントに関する相談

相談件数は年々増加しており、平成30年度の相談件数は579件となっています。

職場のハラスメント撲滅月間 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：令和元年12月2日(月)～令和2年3月31日(火)

12月は職場のハラスメント撲滅月間です。福井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。労働者の方、事業主の方等お気軽にご相談ください。

～相談事例～

労働者の方

- ・終業間際なのに、過大な仕事を毎回押し付けられる。
- ・育児短時間勤務をしていたら同僚から嫌味を言われ、精神的に苦痛を感じている。



事業主の方

- ・セクハラ、マタハラ、パワハラ等の相談を受けた場合、会社としてどうすればよいのだろう。

⇒ 福井労働局雇用環境・均等室にご相談ください。
匿名でも大丈夫。プライバシーは厳守します！

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。



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。

福井労働局にご相談ください！

相談
無料

- 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

福井労働局雇用環境・均等室へ TEL0776-22-3947

- いじめ、パワーハラスメント
- 解雇、労働条件の不利益変更など

福井労働局又は最寄りの監督署の総合労働相談コーナーへ

TEL0776-22-3363

福井労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 9時00分～16時30分
※来局の場合はできるだけご予約下さい。

電話番号 TEL 0776-22-3947
場所 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

最寄り駅 ・京福バス
裁判所前より徒歩2分
・福鉄
仁愛女子高校駅より徒歩1分



☆職場のハラスメント撲滅月間☆
事業主・人事労務担当者みなさまへ

令和 2 年度改正法施行！
パワハラ防止対策はお済ですか？

パワーハラスメント防止対策説明会のご案内

福井労働局雇用環境・均等室

職場におけるいじめ・いやがらせに関する都道府県労働局への相談は増加しています。今般、職場におけるパワーハラスメント対策が法制化され、事業主に対しての雇用管理上の措置義務等が新設されました。令和 2 年度から施行されることを踏まえ、事業主の方は準備に取り組む必要があります。



職場におけるハラスメントは業務への支障につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない問題です。企業が対応すべきハラスメント対策について説明いたしますので、この機会にぜひご参加ください。

参加
無料

説明会の概要

- 1 日時 令和 2 年 1 月 29 日（水）13 時 30 分～16 時 00 分
- 2 会場 フェニックス・プラザ 地下大会議室
（福井市田原 1 丁目 13-6）
- 3 定員 約 150 名（先着順で定員に達した場合は締め切ります）
- 4 内容 「職場におけるパワーハラスメント
防止対策等について」 他
※説明会終了後、個別相談会を行います



申込・問い合わせ先

福井労働局雇用環境・均等室 TEL：0776-22-3947
〒910-8559 福井市春山 1 丁目 1-54 福井春山合同庁舎 9 階

☆下記申込書にご記入の上、FAX または郵送でお申し込みください。なお、当日は申込書（本紙、または写し）を受付までお持ちください。

----- 切り取らずこのままお申し込みください。 -----

説明会参加申込書
福井労働局雇用環境・均等室 行 FAX: 0776-22-4920

事業所名	TEL
役職・氏名	

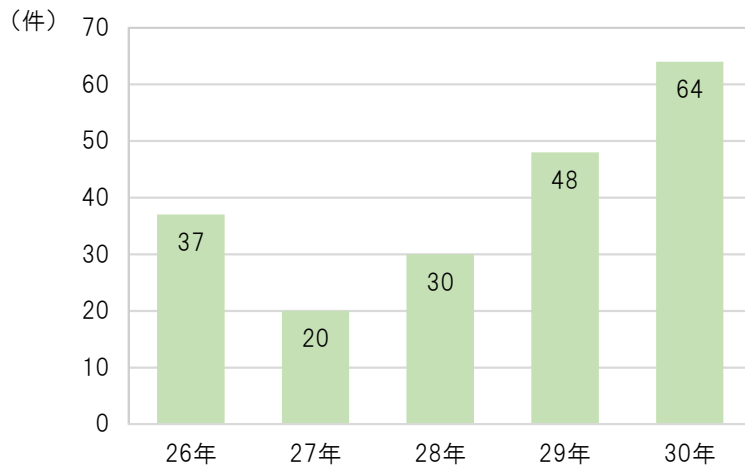
※ご来場の際は公共交通機関をご利用ください。

※お申し込みの際にご提供いただいた個人情報は、本説明会の管理運営以外に使用しません。

ハラスメント関係の相談状況（令和元年度）

福井労働局雇用環境・均等室

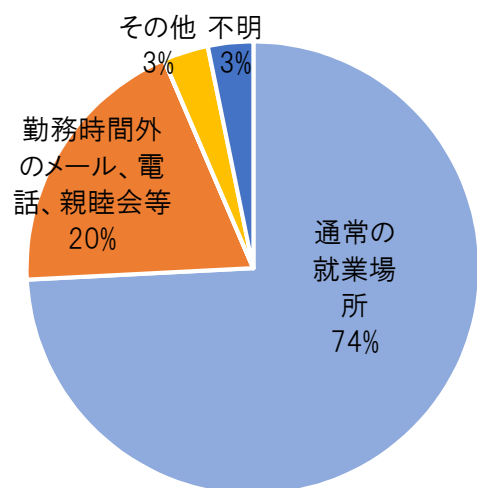
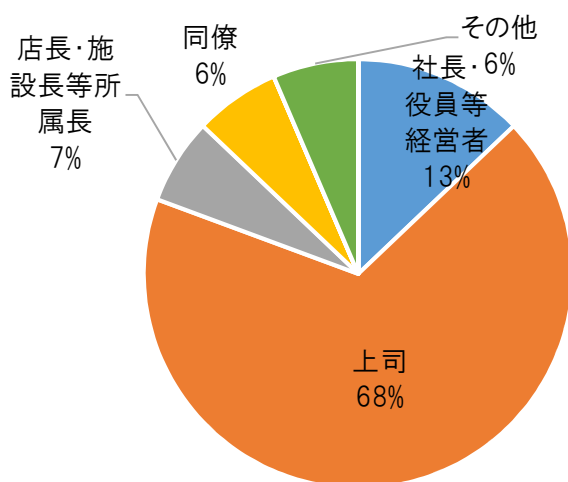
1 セクシュアルハラスメント



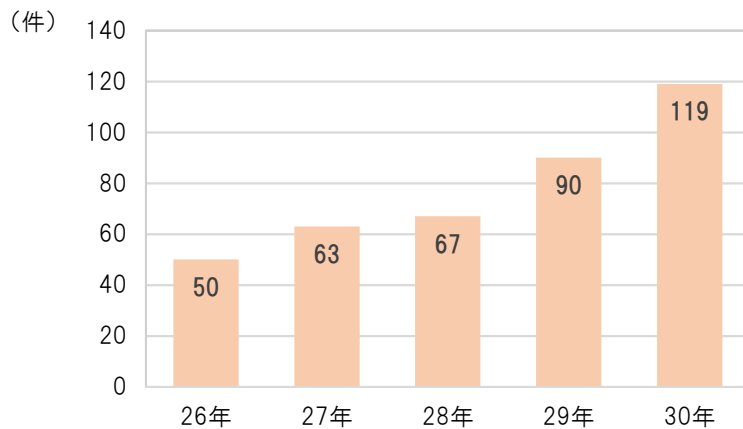
- (1) 相談件数の推移
- (2) 労働者の相談内容の内訳（平成 30 年度）

① 行為者の属性

②発生場所等

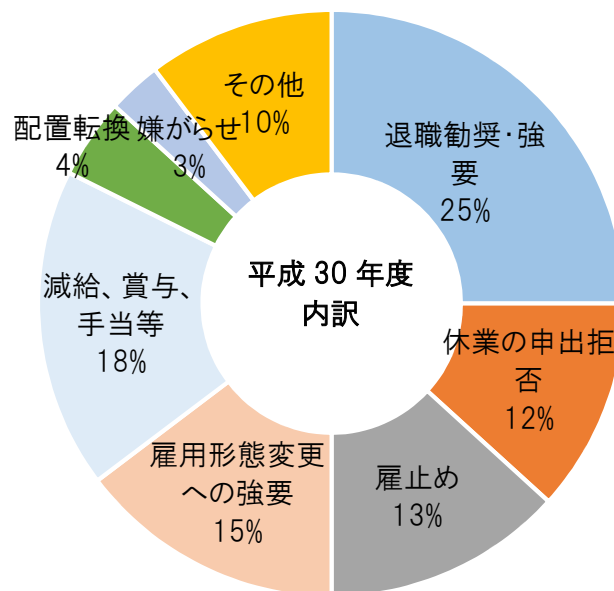


2 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント



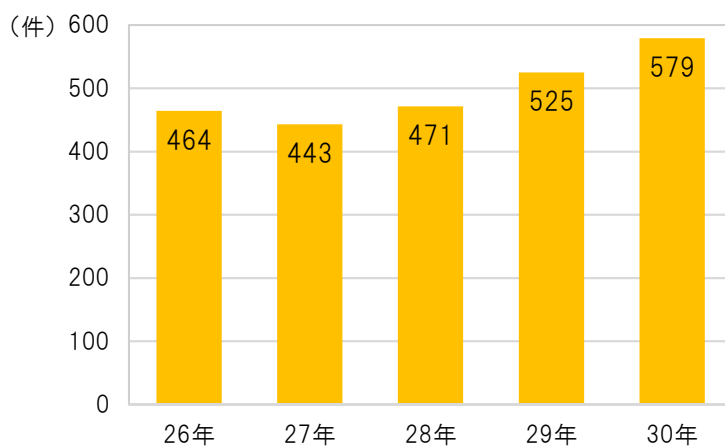
(1) 相談件数の推移

(2) 労働者の相談内容の内訳（平成30年度）



3 パワーハラスメント

(1) 相談件数の推移



セクハラ、マタハラ、パワハラに関する相談及び紛争解決援助・あっせんの対応事例
(令和元年度)

福井労働局雇用環境・均等室

1 相談事例

○セクハラを受けた事例

(概要)

上司から別室に呼び出され、性的な発言をされた。その場で、「セクハラはやめてほしい。」と言ったが、上司は「自分に気があるのだろう。」と、まったく意に介していない。

会社に相談窓口は設置されていないため、直属の上司に相談しようと思うが、相談すると解雇されるのではないかと心配している。

(局の対応)

男女雇用機会均等法において事業主はセクシュアルハラスメント防止措置を講じる義務がある。また、相談したことで不利益取り扱いを行うことは禁止されている。相談しても会社が対応しない場合や、職場におけるハラスメント対策が整備されていない場合は局より指導を行う。

(結果)

労働局のアドバイスを受け、相談者が会社に相談したところ、会社は適切な対応を行い、職場のセクハラはなくなったとの連絡があった。

2 紛争解決の援助事例

○マタハラを受けた事例

(概要)

つわりがひどく休んだところ、「権利の濫用」と言われたり、同僚から「いつまで続くの?」「もう大丈夫じゃないの?」「次入ってくる人は、妊娠や出産が終わった人がいいよね」と言われるなどのハラスメントを受けた。ハラスメントのない、働きやすい職場にしてほしい。

(結果)

事業主に対し、労働局から事情を聴き実効性のある妊娠・出産等に関するハラスメント対策を講ずるよう助言したところ、防止措置を講じ、職場環境は改善された。

3 あっせんの事例

○パワハラを受けた事例

(概要)

職場にて嫌がらせや雇ってやっているなどの暴言を受けた。また上司の指示が頻繁に変更され、混乱したこと等を理由として、金銭解決を行いたいと労働者からあっせん申請がなされた。

(結果)

あっせんが開催され、双方の主張や経緯を尋ね合意を促したところ、解決金として約3か月分の賃金相当額を事業所が労働者に支払い、合意に至った。