



岐阜労働局発表
平成28年10月14日

報道関係者各位

【照会先】

岐阜労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 青木 信夫
室長補佐(指導担当) 森田 邦子
(直通電話) 058—245—1550

【岐阜版・マタハラ未然防止対策キャラバン 第2弾】

妊娠・出産、育児休業等をめぐるトラブル防止のため キャラバン隊が妊婦教室を訪問します！

女性労働者の就労継続のための環境は整備されつつあるものの、依然として出産を機に退職する女性性は約5割となっています。

こうした退職者の理由のなかには、妊娠・出産、育児休業等を理由の不利益取扱いや上司・同僚によるいじめ・嫌がらせなどのハラスメント行為が原因で退職するケースも見受けられ、仕事と育児などの家庭生活との両立を望む労働者にとっては大きな障害となっています。

岐阜労働局では、平成29年1月からいわゆるマタハラ防止について事業主の防止措置が義務付けられることから、事業主のみならず、妊娠・出産後も就労継続を望む女性労働者に対し、県下の自治体の母子健康手帳の配付窓口でいわゆるマタハラを含むハラスメント特別相談窓口の周知を行うほか、協力自治体の主催する**妊婦教室**を**キャラバン隊**が訪問し、マタハラ防止措置等の説明を行うこととしています。(別添資料1)

また、父親の育児参加を推奨する資料の配付や育児参加を望む父親に対する職場のハラスメント行為の防止についても紹介します。(別添資料4)

＜訪問教室等＞

教室名	開催日時	開催場所
岐阜市主催 パパママ学級	10月17日(月) 14:50～15:00	岐阜市中市民健康センター 2階 (岐阜市都通2-19)
大垣市主催 マタニティ教室	10月21日(金) 10:10～10:20	大垣市保健センター (大垣市東外側町2-24)
高山市主催 妊婦教室	11月1日(火) 15:20～15:30	高山市保健センター (高山市花岡町2-18)
各務原市主催 マタニティ広場	12月19日(月) 9:30～9:40	各務原市総合福祉会館 1階 (各務原市那加桜町2)

※参加者は一般市民のため、撮影等は参加者が特定されないようお願いいたします。

＜添付資料＞

- 1 マタハラ未然防止対策キャラバン隊(労働者向け事業)実施要項
- 2 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！
- 3 職場でつらい思いしていませんか？
- 4 パパも赤ちゃんのためのお休みをとってみませんか？

【岐阜版 マタハラ未然防止対策キャラバン 第2弾】

マタハラ未然防止対策キャラバン隊（労働者向け事業）実施要項

- 1 趣 旨
妊娠・出産をしたこと、育児休業等の制度を利用したことを理由として事業主が労働者に対して行う解雇、減給、不利益な配置転換のほか、上司、同僚などによる就業環境を害する言動（ハラスメント）により、女性労働者の就業継続が妨げられ、男性の育児参加が難しくなるなど様々な問題が生じている。
このため平成 29 年 1 月 1 日から「改正育児・介護休業法」及び「改正男女雇用機会均等法」が施行され、ハラスメントの防止措置が事業主の義務となり、様々な防止対策を講じることが求められる。
岐阜労働局では、事業主のみならず労働者に対しても広く改正法の周知を行うことを目的として、妊娠・出産、育児休業等に直面している労働者等に対し地方自治体の理解、協力のもと改正法の説明及び特別相談窓口の周知を行う。
- 2 実施主体
岐阜労働局雇用環境・均等室
- 3 実施期間
○ 説明及び資料配布 平成 28 年 10 月～12 月
○ 資料配布 平成 29 年 1 月～3 月
- 4 協力体制等
県内市町村母子保健担当窓口等
- 5 対 象 者
母子健康手帳を交付された主に就労継続を希望する妊婦及びその家族
- 6 内 容
各自治体が主催する妊婦及びその家族を対象とする勉強会、相談会において妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止の必要性、事業主の取組について理解を深めるための資料の配布、改正法の説明、相談対応等を行う。
- 7 実施体制
担当職員及び雇用均等指導員（マタハラ未然防止対策キャラバン隊）
- 8 配付資料
(1) ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！
(2) 「職場でつらい思いしていませんか？ ～職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いします～」
(3) パパも赤ちゃんのためのお休みをとってみませんか？

都道府県労働局では、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！

期間：平成28年9月1日（木）～平成28年12月28日（水）

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。

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。



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。

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
にをすればよいのだろう。

上司・同僚からの妊娠・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について

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられます。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 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

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

○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)

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます

制度について知りたい場合も、ご相談ください。

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。

**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。**

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. 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについてご相談いただけます。そのほか、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を行います。

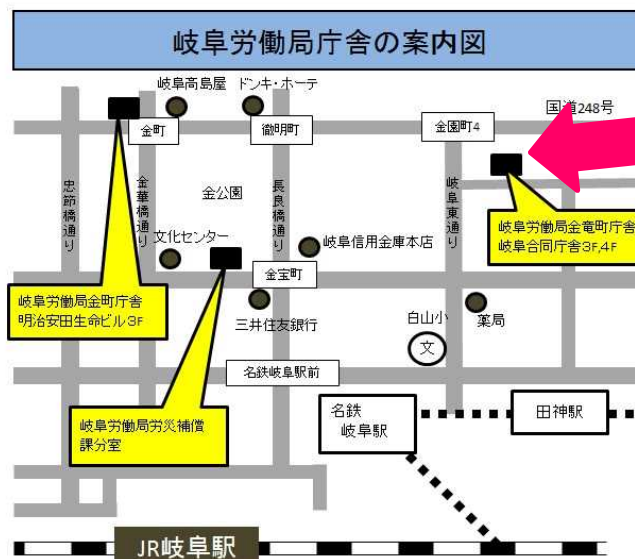
岐阜労働局 STOP！ハラスメント特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）

※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 058-245-1550 又は 058-245-8124

住 所 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階



職場でつらい思い していませんか？

あなたが動くことが
解決につながります

資料 3

職場のハラスメントの解決を労働局が お手伝いします



ひとりで悩まないで
まずは相談してください



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（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 →→→ 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。

ポータルサイト
「あかるい職場応援団」
(P3参照)



「職場での優位性」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。

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。



厚生労働省・都道府県労働局

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…〉

- ▶ふ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（うわさ）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はなく、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（※1）または性自認（※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。

（※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。

❶ 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

❷ 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）を社内設ける

❸ 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

※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？それはパワハラかもしれません

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（しつよう）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（うわさ）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！

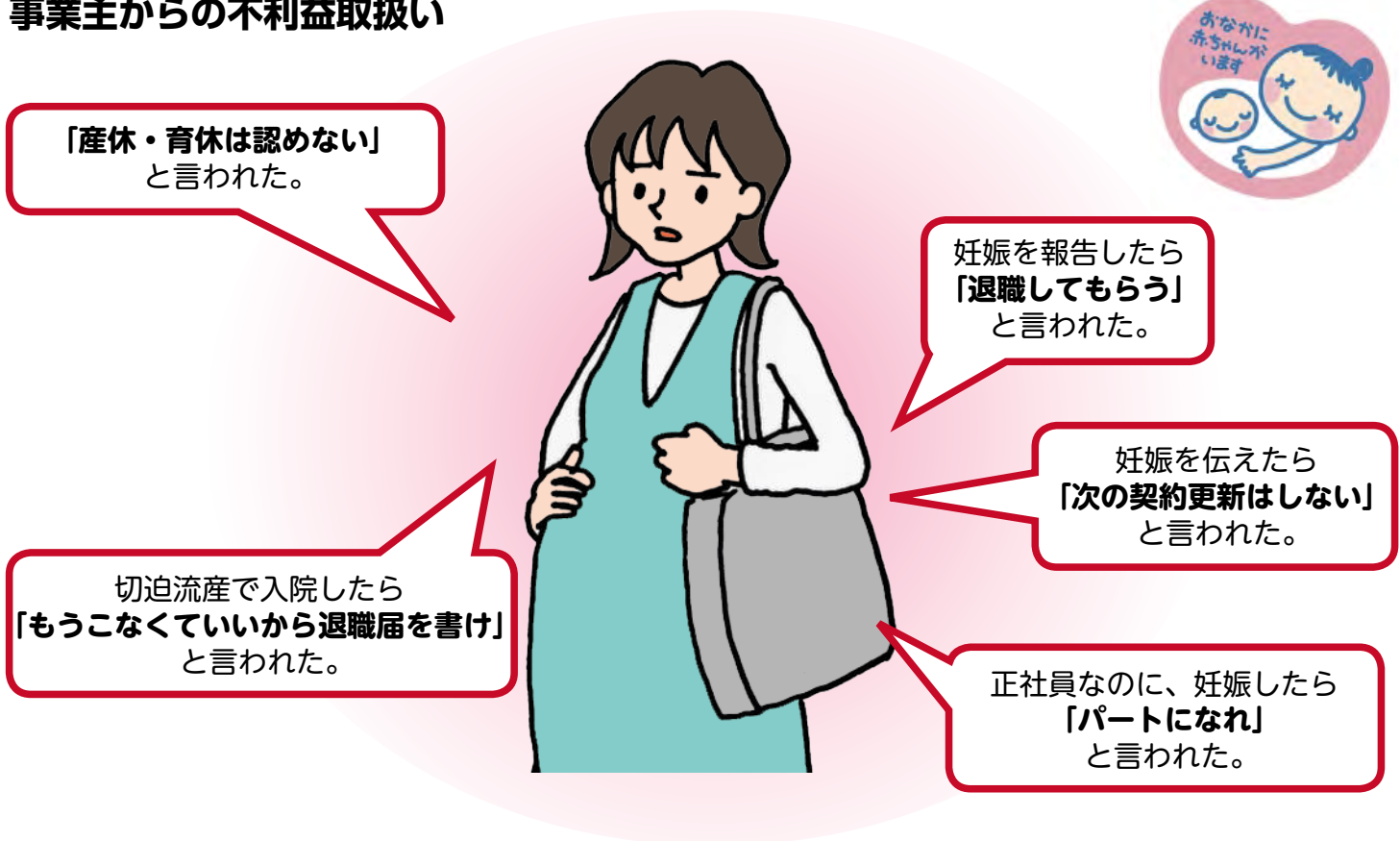


職場における

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



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)

○**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。

平成29年1月1日施行！

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すするい！」と、同僚からずっと仲間はすれにされ、仕事に手がかからない。
- ・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軽易な業務への転換
- ⑤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
- ⑥育児時間

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

※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みなさまへ

●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、制度や措置等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

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。

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

職場でのセクシュアルハラスメント

検索

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

あかるい職場応援団

検索

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/>

「妊娠したから解雇」は違法です！

妊娠したから解雇

検索

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>

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！

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。

※あなたの上承を得ずに、会社にあなたの情報を提供することはありません。

▶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 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-2777 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8295 029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-634-9112	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-225-2017 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	048-600-6210 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8924
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5208
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7167 0952-32-7167
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3947	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-352-3865
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-223-0560 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-222-8446 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-219-5509 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			



育児休業はママがするもの…とっていませんか？

いえいえ、パパも育児休業をとることができるんです。

平成 22 年に育児・介護休業法が改正され、パパとママの 2 人が育児休業をとる場合、休業できる期間が 1 歳 2 カ月まで延長されたり、ママが専業主婦の場合でもパパは育児休業が取れるようになりました。

休業期間中は社会保険料が免除になり、雇用保険から育児休業給付金として休業開始時賃金の 6 7 % が支給され、休業期間中の所得補償も整備されています。

大切なパパとママの赤ちゃんです。パパも育児のためにお休みをとって、「イクメン」を目指しませんか？

子育てを楽しむ「イクメン」を社会も応援しています！

厚生労働省ではイクメンプロジェクトを立ち上げ、イクメンやイクメンを応援する企業を応援しています。また、男性の声を取り入れた育児関連グッズを販売する企業も出てくる等、イクメンを応援する機運は高まっています。

イクメンプロジェクト  を検索！



育児休業、育児・介護休業法に関するお問い合わせやご相談は



厚生労働省 岐阜労働局 雇用環境・均等室

TEL 058-245-1550

働くパパとママの育児スケジュール

育児休業をとる場合、いつ、どちらがどのくらいの期間をとるか、夫婦で計画を立てましょう。

ママ妊娠



赤ちゃん誕生



子ども1歳



子ども1歳2か月



子ども1歳6か月



小学校入学

育児休業は原則1歳まで

パパママ育休プラス

特別な事情がある場合

育児休業は休みを取る日の**1か月前までに書面**で申し出をします。仕事の引き継ぎや段取りなど、休業に入る準備を整えておきましょう。

パパは出産（予定）日から育児休業をとることができます。
ママは、産後8週間は産後休業期間です。
ママ（パパ）が専業主婦（夫）でも育児休業をとることができます。
パパとママが同時に育児休業をとることもできます。
パパが産後8週以内に育児休業をとった場合、特別な理由がなくてもパパはもう1回育児休業をとることができます。
育児休業中及び育休中は社会保険料の免除の申出ができます。
育児休業給付金（休業開始時賃金の67%※）が受けられます。
※育児休業開始から6か月経過後は50%になります。

育児休業は原則1歳までですが、パパとママの両方が取る場合は、子どもが1歳2か月までの間で1年間取ることができます。
パパとママが交代で取ることもできるし、同時に取ることもできます。
※1歳2か月までの育児休業の申出は、配偶者が先に（又は同時に）育児休業を開始していることが要件です。

パパかママが1歳（パパママ育休プラスの場合は1歳2か月）までの育児休業をとっている場合、保育所に入れないなど一定の事情がある場合は1歳6か月までの休業を申し出ることもできます。

仕事に復帰してからも育児のために利用できるさまざまな制度があります。

〈子どもが3歳まで〉

- 短時間勤務制度（1日6時間）
- 所定外労働の免除制度（残業免除）

〈子どもが小学校に入るまで〉

- 子の看護のための休暇
有給休暇とは別に子どもが1人の場合年5日まで、2人以上なら年10日子どもの病気の世話をするためや予防接種等のために休むことができます。
- 深夜業の制限
会社に申し出ることにより、午後10時から午前5時までの勤務が免除されます。
- 時間外労働の制限
会社に申し出ることにより、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が免除されます。



育児休業が取りたいのに・・・

■こんなことでお困りではありませんか？

育児休業の取得を**上司**に申し出たところ、「休みをとるようなやつは解雇してやる」と言われた。

育児休業を取得するつもりであることを**同僚**に伝えたところ、「周りへの迷惑を考えると、休業の取得はあきらめるべき」と繰り返し言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。



上司・同僚からの
ハラスメント

育児のため残業免除を**上司**に相談したところ、「周りが残業する中、あなたが定時に退社できると思うのか」と言われ、請求をあきらめざるを得ない状況になっている。

平成 29 年 1 月 1 日施行！

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

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

※制度等とは労働基準法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に定められる制度又は措置をいいます。

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ます。

※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。

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



育児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。

育児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分からない場合には、岐阜労働局雇用環境・均等室までお問い合わせください。

制度を利用することは権利として認められています…

育児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。ただし、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、あなたの育児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、岐阜労働局に相談しましょう。

**相談して
ください！**

岐阜労働局雇用環境・均等室が、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、会社にああなたの情報を提供することはありません。

