



厚生労働省北海道労働局発表
平成30年8月21日

担
当

厚生労働省 北海道労働局
雇用環境・均等部 指導課
課長 八島 寿春
課長補佐 遠藤 浩美
電話 011 - 709 - 2715

全国ハラスメント撲滅キャラバン

「職場におけるハラスメント対策に係る説明会」開催 「ハラスメント対応特別相談窓口」設置

◇ハラスメント防止対策等について、道内3か所で説明会を開催

北海道労働局（局長 ^{ふくし} 福士 ^{わたる} 亘）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るとともに、パワーハラスメントのない職場作りに向けた取組を促進するため、「職場におけるハラスメント対策に係る説明会」を北海道内3地域で開催します。

説明会では、事業主・人事労務担当者や労働者等の皆様を対象に、「セクシュアルハラスメント・妊娠等ハラスメント」及び「パワーハラスメント」の防止について解説します。（別添リーフレット参照）

帯 広	旭 川	札 幌 ①、②
9月19日（水） 14時～15時30分	9月28日（金） 14時～15時30分	10月2日（火） ① 10時～11時30分 ② 14時～15時30分
帯広地方合同庁舎	旭川合同庁舎	札幌第一合同庁舎

◇労働局内にハラスメント対応特別相談窓口を開設

「ハラスメント対応特別相談窓口」を、9月3日（月）から12月28日（金）までの間、北海道労働局雇用環境・均等部指導課内に開設します。

相談窓口においては、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などについての総合的なハラスメント相談対応を行います。

労働者の方、使用者の方、いずれのご相談にも対応します。（別添リーフレット参照）

〈参考〉ハラスメント相談状況（北海道労働局資料）

「職場におけるハラスメント対策に係る説明会」



STOP! セクハラ・マタハラ・パワハラ
～ハラスメントのない職場作りに向けて～




のご案内

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るとともに、パワーハラスメントのない職場作りに向けた取組を促進するため、事業主・人事労務担当者や労働者等に対する説明会を開催いたします。

我が国の生産年齢人口が今後急速に減少していく局面において、女性の活躍推進は政府の成長戦略においても重要な課題と位置づけられています。妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いは女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるもので、決して許されるものではないにもかかわらず、相談件数は増加しており社会的関心も高まっています。

さらに、平成29年1月からは改正男女雇用機会均等法等が施行され、上司・同僚が職場において、妊娠・出産等に関する言動により就業環境を害する行為（妊娠・出産等に関するハラスメント）を防止する措置が事業主に新たに義務付けられたことにより、各企業においては、未然防止対策を着実に取り組むことが必要となっています。

このため、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメント、セクハラ等の未然防止を図り、労働者が安心して働き続けられるよう雇用管理改善を推進することを目的に開催します。

- <主催>  北海道労働局(厚生労働省)
- <協賛> 北海道経済連合会、連合北海道
- <開催日時> 裏面をご覧ください
- <参加費> 無料
- <内容>

- ・セクシュアルハラスメント・妊娠等ハラスメント防止対策について
- ・パワーハラスメントについて
- ・その他

<申込方法>

- ・裏面にご記入の上、下記あてFAXによりお申し込みください(先着順)。各会場の定員に達し次第、締め切らせていただきます。
- ・なお、**駐車場については利用できません**ので公共交通機関をご利用ください。

<お問い合わせ先>



厚生労働省 北海道労働局雇用環境・均等部 指導課

〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎

Tel:011-709-2715

FAX:011-709-8786

ハラスメントがなくなると生産性が上がるね!



お互いハラスメントをしないよう気を付けよう!

※送付状なしでこのままお送りください。
※番号間違いにご注意ください。



厚生労働省北海道労働局
雇用環境・均等部 行
(FAX 011-709-8786)

先着順

<開催日時等>

地域	会場名		所在地	定員	開催日		開催時間
帯広	帯広地方合同庁舎	2F会議室	帯広市西6条南7丁目3	40人	平成30年9月19日	水	14:00～15:30
旭川	旭川合同庁舎	西館1F	旭川市宮前1条3丁目3番15号	100人	平成30年9月28日	金	14:00～15:30
札幌	札幌第一合同庁舎	2F講堂	札幌市北区北8条西2丁目1-1	120人	平成30年10月2日	火	10:00～11:30
				120人	平成30年10月2日	火	14:00～15:30

※各会場へご来場の際は、**本紙を受付にご提示**ください。
※複数名のご参加は調整させていただく場合があります。

<申込書>

参加希望地域	ふりがな 企業・団体名	所在地・電話番号	出席者役職・氏名 ふりがな
帯広 9/19(水)		〒 —	
旭川 9/28(金)			
札幌 10/2(火) 午前		TEL — —	
札幌 10/2(火) 午後		FAX — —	

※ 希望する日に○をお付けください。

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：平成30年9月3日（月）～平成30年12月28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のだろうか。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

働く人 企業の担当者

企業の担当者

- ◆ 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。
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ 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。

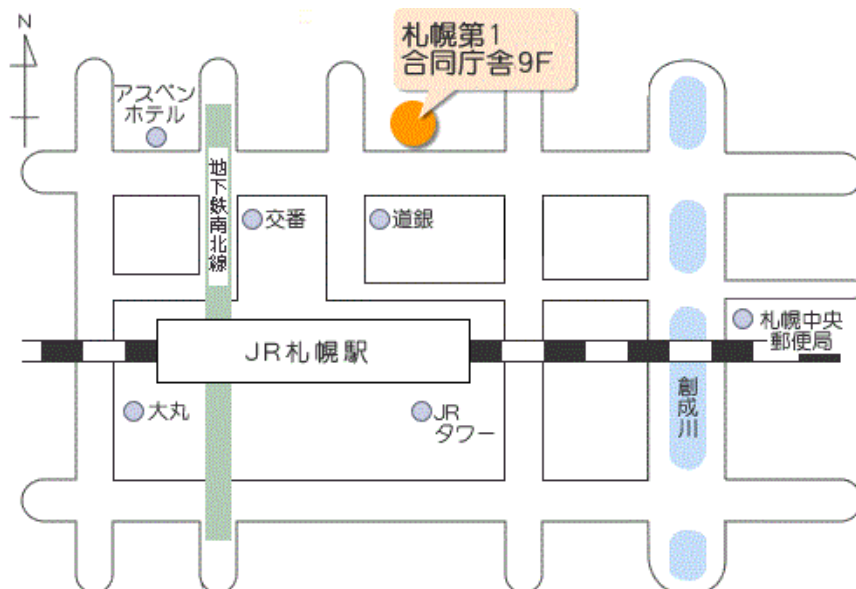
北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課
ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分（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 011-709-2715

住所 札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎 9階



ハラスメント相談状況(平成25～29年度)

北海道労働局

1 相談件数

事 項	該当法	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
		件数	件数	件数	件数	件数
いじめ・嫌がらせ(パワハラを含む)	なし	1,992	2,265	2,819	2,381	2,315
セクシュアルハラスメント	男女雇用機会均等法	166	284	109	156	118
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	男女雇用機会均等法	49	67	98	151	150
上司・同僚等からの妊娠等ハラスメント	男女雇用機会均等法	/	/	/	※ 85	※ 80
育児休業等を理由とする不利益取扱い	育児・介護休業法	54	32	61	212	160
上司・同僚等からの育児休業等ハラスメント	育児・介護休業法	/	/	/	※ 120	※ 64
介護休業等を理由とする不利益取扱い	育児・介護休業法	3	0	1	17	13
上司・同僚等からの介護休業等ハラスメント	育児・介護休業法	/	/	/	※ 35	※ 38
合 計		2,264	2,648	3,088	3,157	2,938

※ 平成29年1月1日から上司・同僚等によるいわゆるマタハラなどの防止措置が義務化されたことから平成28年度分から別掲としています。

2 ハラスメントの相談事例

(1) パワーハラスメント

上司から、他の職員の前で、必要以上に長時間にわたり繰り返し叱責され、暴言を受けるので、事業主に対し、上司を指導し改善してもらおうよう要請したが、対処してもらえず、精神不調となり自己都合退職を余儀なくされた。会社や行為者に慰謝料を求めることができるのか相談したい。

(2) セクシュアルハラスメント

同僚からセクハラを受けたので、会社に相談したが対処してくれず、行為者が反省していない。会社でセクハラ防止措置が行われていないため、どうしたらよいのか相談したい。

(3) 妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱い

有期契約で働いているが、妊娠したため上司に報告したところ、次の契約更新はしないとされた。産休や育休を取得して就業継続したいが、妊娠したことを理由として雇止めをすることに問題がないのか確認したい。