



兵庫労働局発表
平成30年5月28日

担 当	兵庫労働局 雇用環境・均等部指導課 課長 國廣 浩三 課長補佐 山本 久恵 (直通電話) 078-367-0820
--------	--------------------------------------------------------------------

「全国ハラスメント撲滅キャラバン」

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

—平成30年6月1日～12月28日—

職場におけるハラスメント対策説明会も開催

兵庫労働局（局長 畑中啓良）では、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。期間中は企業の人事労務担当者向けの説明会を開催し、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）

期 間 平成30年6月1日（金）～12月28日（金）

相談窓口 兵庫労働局雇用環境・均等部指導課 TEL 078-367-0820
(神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15F)

受付時間 9時00分～17時00分 ※土日祝除く

2 職場におけるハラスメント対策説明会の開催（別添2）

職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント対策が形式的なものでなく、実際に機能しているかどうかを重点として、具体的な事例もまじえて説明します。説明会後に個別相談会を実施します。

開催日時	会 場
6月21日（木）14:00～15:30	兵庫労働局 16F 第3共用会議室
7月10日（火）14:00～15:30	兵庫労働局 16F 第3共用会議室

3 ハラスメント関係の相談状況(別添3)

平成29年度に雇用環境・均等部指導課で受理した、セクハラ、マタハラ関係の相談件数は392件で内訳は次のとおりです（資料1）

(1)セクシュアルハラスメントに関する相談

相談件数は153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、セクハラが発生した場所は通常の就業場所以外が約4割を占めています。

(裏面つづく)

(2)妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談

相談件数は172件で、退職勧奨・雇い止め、解雇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)上司・同僚からのマタハラ等に関する相談

相談件数は66件で、労働者からの相談が6割近くとなっています。※

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、平成29年1月1日から、上司・同僚からの職場における妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）を防止する措置が事業主に義務付けられています。

(添付資料)

- 1 ハラスメント対応特別相談窓口ちらし
- 2 職場におけるハラスメント対策相談会のご案内
- 3 セクハラ、マタハラ関係の相談状況
- 4 セクハラ、マタハラに関する相談、及び紛争解決援助の対応事例（平成29年度）

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

兵庫労働局開設期間：平成30年6月1日（金）～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か。

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。

兵庫労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 9時00分～17時00分

※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 TEL 078-367-0820

場所 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15F
兵庫労働局雇用環境・均等部 指導課内



最寄り駅

- ・JR神戸駅から徒歩5分
- ・阪急・阪神・山陽電鉄
高速神戸駅から徒歩10分
- ・神戸市営地下鉄
ハーバーランド駅から5分

☆全国ハラスメント撲滅キャラバン☆

御社のハラスメント対策は実効あるものとなっていますか？

職場におけるハラスメント対策説明会のご案内

兵庫労働局雇用環境・均等部

職場における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に対する防止措置は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で事業主の義務となっています。

職場におけるパワーハラスメント対策についても、厚生労働省の導入マニュアルが示されているところです。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、具体的な事例を含めて説明いたしますので、この機会にぜひご参加ください。

- 1 日 時
第1回目 平成30年6月21日（木）14時00分～15時30分
第2回目 平成30年7月10日（火）14時00分～15時30分
※同内容で2回開催します。
- 2 会 場 兵庫労働局 第3共用会議室
(神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー16F)
- 3 定 員 各30名(先着順で定員に達した場合は締め切ります)
- 4 内 容 「職場のハラスメントをなくすために」
ー機能してますか？あなたの会社のハラスメント対策ー

※説明終了後、個別相談会を行います。

申込・問合せ先 兵庫労働局雇用環境・均等部指導課 TEL：078-367-0820
〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3

☆下記申込書により、参加希望の日に○をつけ、FAX又は郵送でお申込みください（参加費無料）

..... 切り取らずにこのままお申込みください

職場におけるハラスメント対策説明会 参加申込書

[1回目 6/21・2回目 7/10] 参加日に○をお付けください

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課 行 FAX：078-367-3854

事業所名		電話	
役職・氏名			

※ご来場の際は公共交通機関をご利用ください

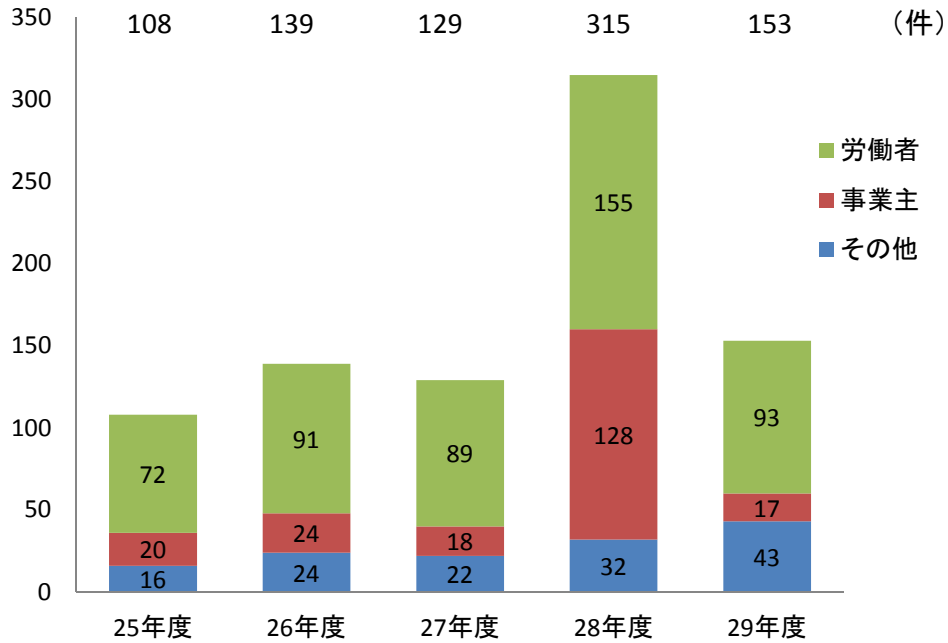
※お申し込みの際にご提供いただいた個人情報は、本説明会の管理運営以外には使用しません。

セクハラ、マタハラ関係の相談状況（平成29年度）

兵庫労働局 雇用環境・均等部

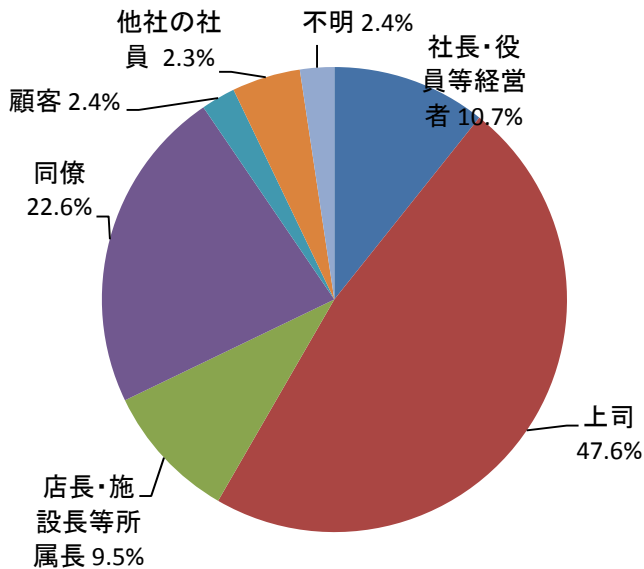
1 セクシュアルハラスメント

(1)相談件数の推移

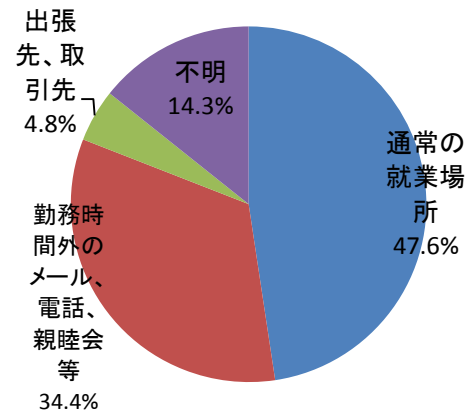


(2)労働者の相談内容の内訳（平成29年度）

①行為者の属性

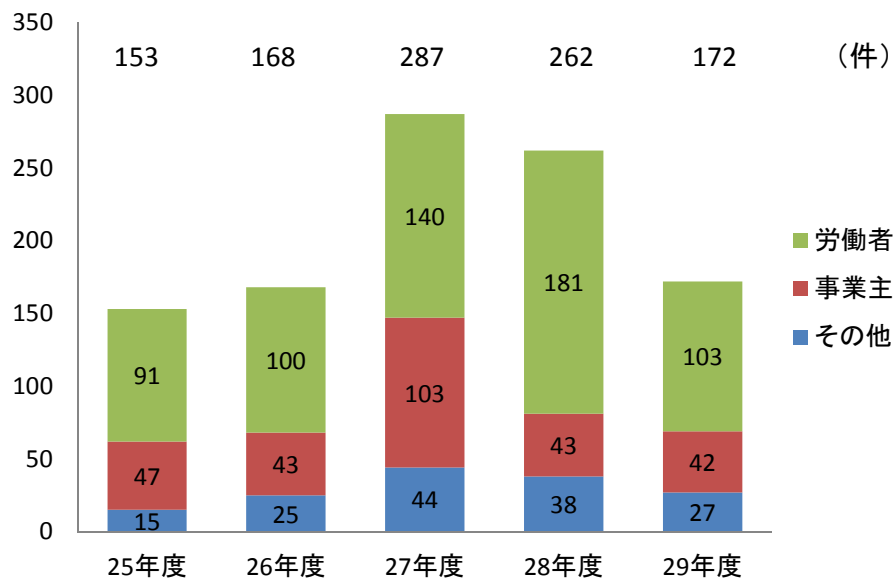


②発生場所等

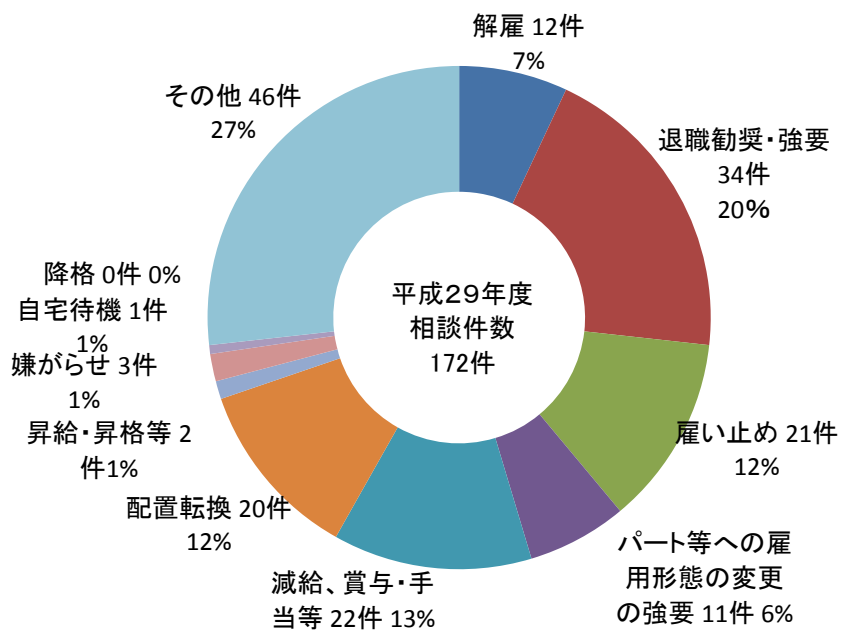


2 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い

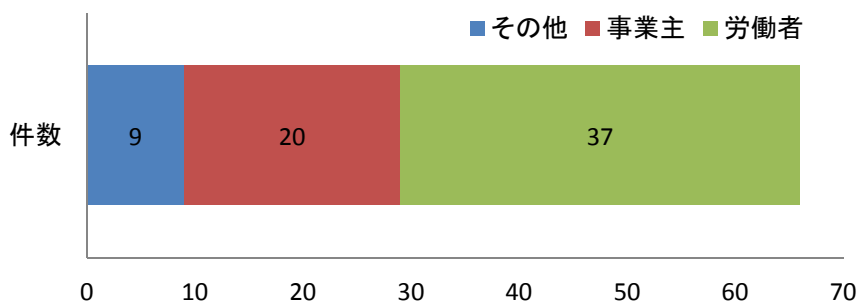
(1) 相談件数の推移



(2) 相談内容の内訳



3 上司・同僚からのマタハラ（平成29年4月～平成30年3月）



セクハラ、マタハラに関する相談、及び紛争解決援助の対応事例(平成29年度)

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

1 相談事例

<p>○職場でセクハラを受け、出勤できない状態となった事例</p> <p>(相談概要) アルバイトで入社してしばらくしてから、勤務中に店長より「愛人になれ」などの発言を恒常的に受けるようになり、断ってもしつこく言い続けられたので、精神的に追い詰められ、出勤できない状況となった。本社に相談したところ、本社の人事担当や行為者である店長との話し合いの場が設けられ、店長から口頭で謝罪された。今後、セクハラ行為を行わないように書面での謝罪等を求めたいがどうしたらよいか。会社がセクハラ対策を実施しているかどうかはわからない。</p> <p>(局の対応) 書面等については相談者が希望するのであれば、会社に求めてみればどうか。 職場におけるセクシュアルハラスメント対策が整備されていない場合は、局より指導を行うため、再度相談されたい。</p> <p>(結果) 相談者より、行為者から謝罪文を受け取るとともに、働けなかった期間分の賃金が支払われることになったと報告があった</p>

2 労働局長による紛争解決の援助事例

<p>○宴席で恒常的にセクハラ行為が行われていた事案</p> <p>(紛争の概要) 役職に就いている男性が宴席で女性社員の尻を触る、後ろから頬ずりをしたり、追いかけまわす、ふざけて裸で踊る等の行為があり、上司も笑って見て見ぬふりをしていた。 会社に相談したところ、行為者は減給処分となったが処分が軽すぎて納得がいかない。また、セクハラ対策や再発防止措置を講ずるよう求めたが対応されないの、安心して働けるように援助してほしいとの申立があった。</p> <p>(援助の結果) 事業主に対し、今回の事案の内容を踏まえて実効性のあるセクハラ防止対策を講ずるよう助言したところ、会社は必要なセクシュアルハラスメント対策を講じるとともに、再発防止のための研修等を実施した。また、行為者は反省文を書き、今後二度とセクハラ行為を行わないことを約束した。</p>

<p>○妊娠したところ、パートに身分変更することを強要された事案</p> <p>(紛争の概要) 妊娠したことがわかり、事業主に報告した。家庭の事情で産前休業に入る前に退職することで事業主と合意したが、その後、事業主より出産までパートになれと言われた。出産までは、これまでどおりフルタイムで働きたいと主張したが、事業主が認めてくれないため、早めに退職することになった。納得がいかないの、事業主に解決金等を求めたいので援助して欲しいとの申立があった。</p> <p>(援助の結果) 事業主に対し、妊娠を理由にパートに身分変更することは妊娠理由の不利益取扱いであり、法に違反することを説明し、これを踏まえて紛争解決を図るよう助言。給与1か月分相当の解決金の支払いと会社都合退職とすることで双方が合意した。</p>
