



兵庫労働局発表
令和元年11月28日(木)

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 鳥海 晃司
電話 078-367-0820

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」(以下「改正法」という。)が成立し(令和元年6月5日公布)、労働施策総合推進法等において、事業主に対する、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設や、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等が盛り込まれました。

厚生労働省では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けて業務の繁忙、職場外での飲食の機会の増加等により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、集中的な周知啓発活動を行うこととしています(資料1)。

兵庫労働局(局長 畑中 啓良)では、職場のハラスメントに関する相談が多数寄せられており、働く人ひとりひとりが安心して能力発揮できる職場環境整備が重要となっていることから、「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設や、改正法についての説明会の開催等の取組を実施します。

<兵庫労働局の主な取組事項>

1 ハラスメント対応特別相談窓口の開設(資料2)

期 間 令和元年12月2日(月)～令和2年3月31日(火)

相談窓口 兵庫労働局雇用環境・均等部指導課 TEL078-367-0820
(神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階)

受付時間 9時00分～17時00分 ※平日

2 パワハラ防止対策等職場環境改善セミナーの開催(資料3)

企業の人事労務担当者等を対象に、パワーハラスメント、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対策等についてのセミナー(全8回)と個別相談会を開催します。

開催日時・場所

- ・1月15日(水) 午前・午後 姫路労働会館 多目的ホール
- ・1月21日(火) 午前・午後 神戸クリスタルタワー 3階ホール
- ・2月 3日(月) 午前・午後 尼崎中小企業センター 多目的ホール
- ・2月 4日(火) 午前・午後 神戸クリスタルタワー 3階ホール

※午前10:00～12:00・午後14:00～16:00

<参 考>

ハラスメントの相談状況（資料4）

兵庫労働局で平成30年度に受理したハラスメント等の相談は3,687件で、その内訳は次のとおりです。

（1）セクシュアルハラスメントに関する相談 204件

労働者からの相談では、行為者が経営者や上司・所属長であるケースが約6割を占めている。また、勤務時間外のメール等通常の就業場所以外でのセクハラが3割強を占めている。

（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 260件

退職勧奨・強要、解雇、雇い止めなど、継続就業を妨げるものが約4割を占めている。

（3）妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに関する相談 102件

労働者、事業主ともに前年度より大幅に相談件数が増えている。

（4）いじめ・嫌がらせに関する相談 3,381件

<参考資料>

- 1 ハラスメントのない快適な職場環境をみんなで作りましょう！
- 2 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！
- 3 パワハラ防止対策等職場環境改善セミナー
- 4 ハラスメントの相談状況（令和元年度上半期）
- 5 セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関する不利益取扱いについての相談及び紛争解決援助事例（令和元年度上半期）
- 6 職場でつらい思いしていませんか？
- 7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の概要
- 8 ハラスメント悩み相談室

ハラスメントのない 快適な職場環境を みんなで作りましょう!



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）

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

①職場において行われる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その雇用する労働者の就業環境が害されること
のすべてを満たす行為をいいます。

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！

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

「土日、祝日に相談したい」「メールで相談したい」労働者の方へ

「ハラスメント悩み相談室」にご相談ください。(月)～(金)12:00～21:00/(土)(日)10:00～17:00

電話相談 0120-714-864 (ナイヨ ハラス)

メール相談 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

パワハラ防止対策等職場環境改善セミナー

～ハラスメント対策・同一労働同一賃金・女性活躍推進～

労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止対策を講ずることが新たに事業主の義務となります。

また、令和2年4月からは、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するためのパートタイム・有期雇用労働法が施行されます。

さらに、一般事業主行動計画の策定等の義務対象を101人以上の企業に拡大することなどを盛り込んだ女性活躍推進法の改正が行われたところです。

兵庫労働局では、改正法に沿った職場環境改善にお取り組みいただくため、下記のとおり説明会を開催いたします。ぜひ、ご参加ください。

	日時	会場	定員
第1回	1月15日(水) 10時～12時	姫路労働会館(多目的ホール) (姫路市北条1-98)	各270名
第2回	同上 14時～16時		
第3回	1月21日(火) 10時～12時	神戸クリスタルタワー(3階ホール) (神戸市中央区東川崎町1-1-3)	各216名
第4回	同上 14時～16時		
第5回	2月3日(月) 10時～12時	尼崎中小企業センター(多目的ホール) (尼崎市昭和通2-6-68)	各300名
第6回	同上 14時～16時		
第7回	2月4日(火) 10時～12時	神戸クリスタルタワー(3階ホール) (神戸市中央区東川崎町1-1-3)	各216名
第8回	同上 14時～16時		

<主催>兵庫労働局 <対象>企業の人事労務担当者等 <参加費>無料

<内容>○ハラスメント対策(パワハラ・セクハラ・いわゆるマタハラ) ○同一労働同一賃金

○改正女性活躍推進法 ○個別相談会: 説明会実施後約30分開催

<申込み方法> 下記申込書により、兵庫労働局雇用環境・均等部あてFAXでお申込みください。

※各会場とも定員に達し次第、締め切ります。

お問い合わせ 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 神戸クリスタルタワー15階

パワハラ防止対策等職場環境改善セミナー参加申込書

兵庫労働局雇用環境・均等部あて **FAX: 078-367-3854** 締切12月26日(木)

事業所名	企業規模※裏面参照 (大企業・中小企業)		
所在地	〒	TEL	
出席者		参加希望の回数 上記一覧表より選択	個別相談会
役職・氏名		第 回	参加を希望する・しない

※出席者は1事業所につき2人まででお願いいたします。当日、当参加申込書を受付でご提出ください。

<改正法の主な施行日一覧>

令和2年4月1日

(パートタイム・有期雇用労働法)

- 正社員とパートタイム・有期雇用労働者の間で待遇に不合理な差を設けることが禁止（大企業）
- パートタイム・有期雇用労働者への待遇の相違の内容・理由に関する説明が義務（大企業）

令和元年6月5日から1年以内の日 ※

(労働施策総合推進法)

- パワーハラスメント防止対策が義務（大企業。中小企業は努力義務）
- パワーハラスメントの義務事項が行政ADRの対象（すべての企業）

(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

- セクハラ、いわゆるマタハラ、パワーハラスメントの相談者に不利益取扱いを行うことが禁止（すべての企業）

(女性活躍推進法)

- 女性活躍推進法に係る情報公表を、2区分からそれぞれ公表することが義務（常時雇用する労働者が301人以上企業）
- プラチナえるぼし（仮称）創設（すべての企業）

令和3年4月1日

(パートタイム・有期雇用労働法)

- 正社員とパートタイム・有期雇用労働者の間で待遇に不合理な差を設けることが禁止（中小企業）
- パートタイム・有期雇用労働者への待遇の相違の内容・理由に関する説明が義務（中小企業）

令和元年6月5日から3年以内の日 ※

(労働施策総合推進法)

- パワーハラスメント防止対策が義務（中小企業）

(女性活躍推進法)

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表等義務の対象が101人以上企業に拡大（常時雇用する労働者が101~300人企業）

※具体的な施行日については、今後、労働政策審議会の議論を踏まえて、政令で定められる予定です。

<労働施策総合推進法及びパート・有期雇用労働法における中小企業>

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

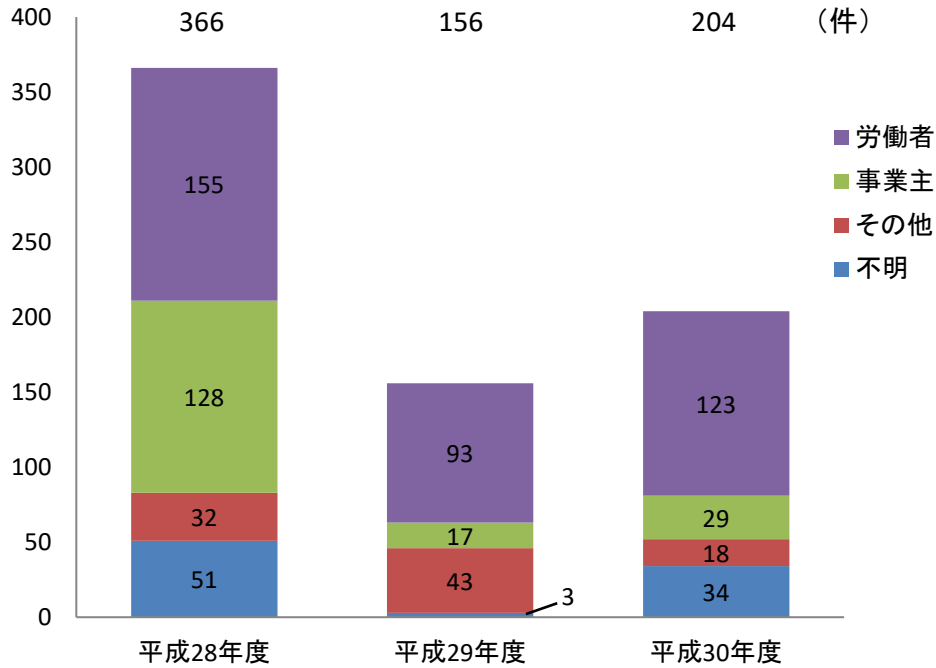
業種	A 資本または出資額	B 常時雇用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5000万円以下	50人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

ハラスメントの相談状況(平成30年度)

兵庫労働局 雇用環境・均等部

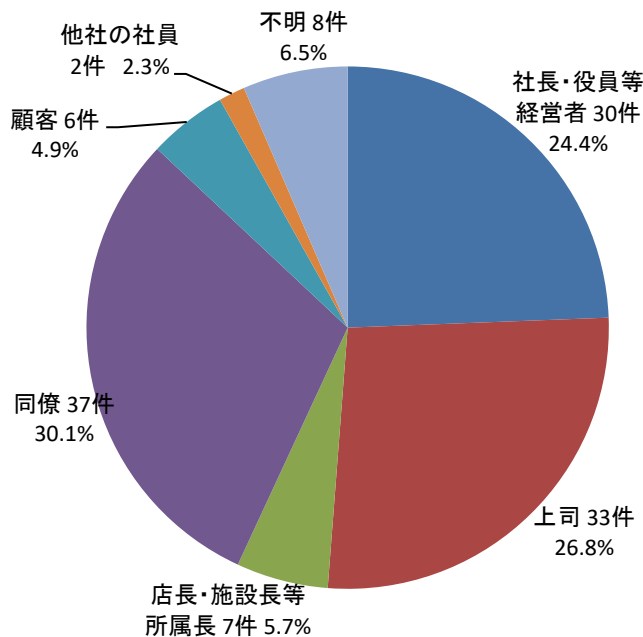
1 セクシュアルハラスメント

(1)相談件数の推移

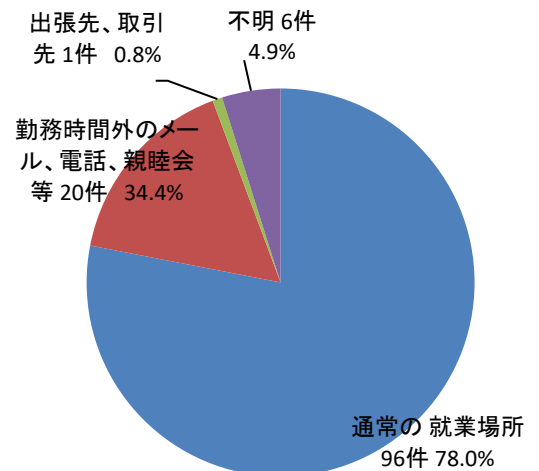


(2)労働者の相談内容の内訳 (平成30年度)

①行為者の属性

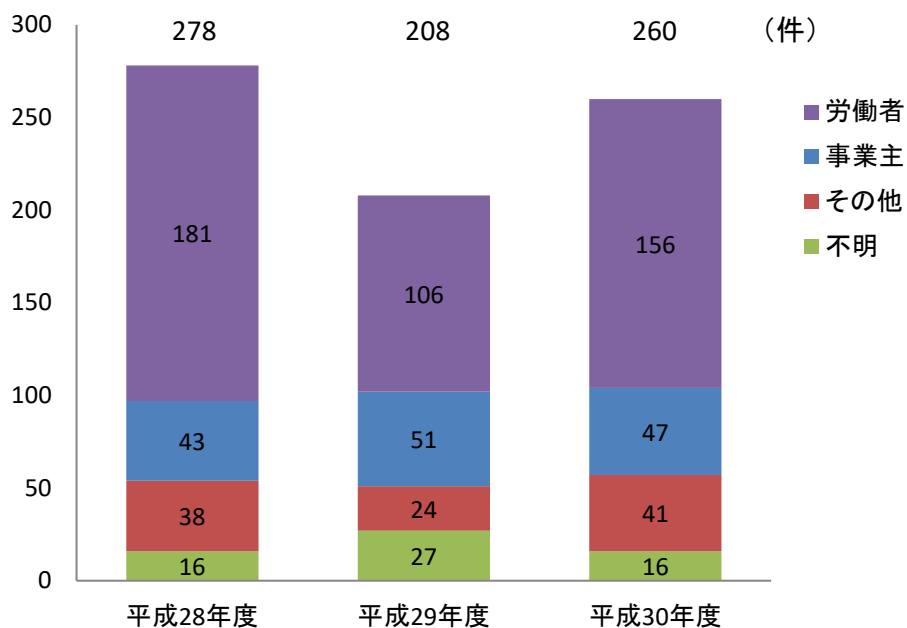


②発生場所等

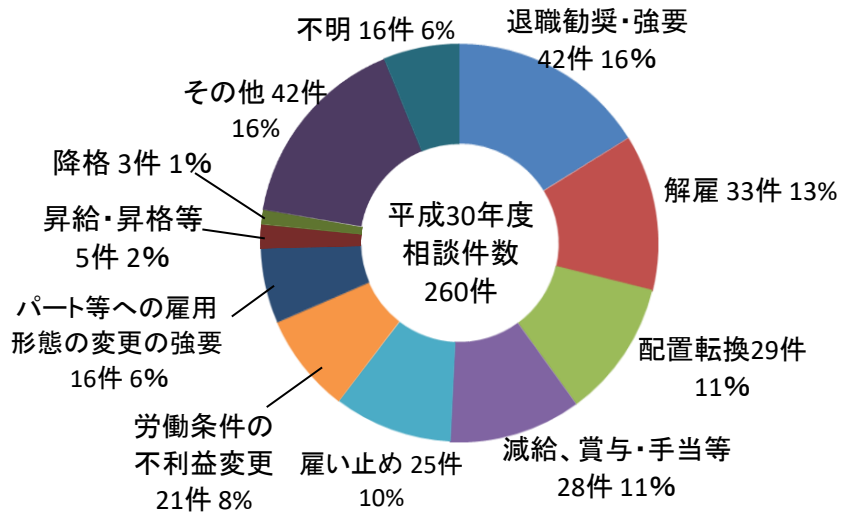


2 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い

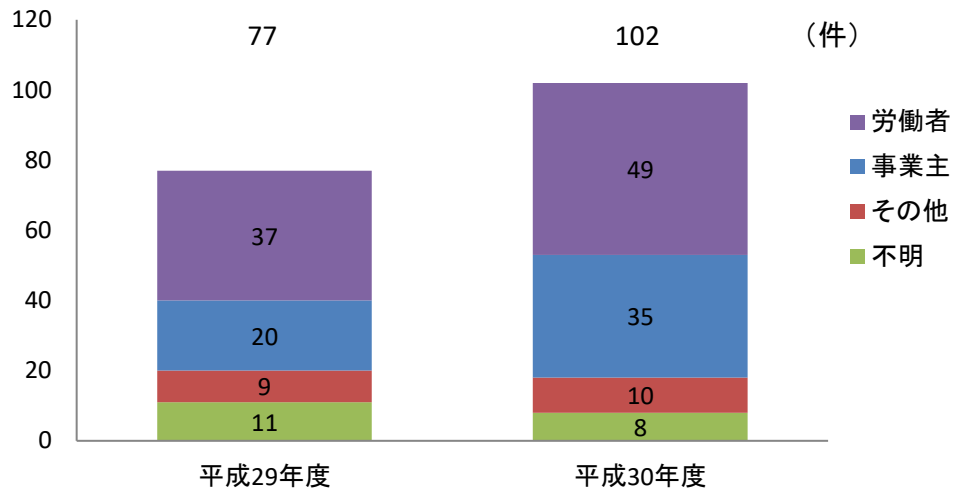
(1) 相談件数の推移



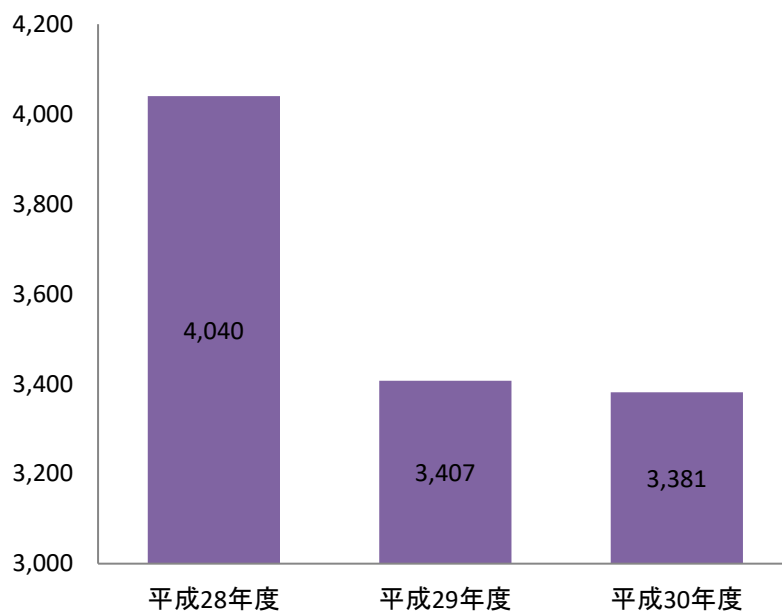
(2) 相談内容の内訳



3 妊娠・出産、育児休業等を理由とするハラスメントに関する相談件数の推移(平成29年度～)



4 いじめ・嫌がらせの紛争に関する相談件数の推移



セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関する不利益取扱い についての相談・紛争解決援助事例（令和元年度上半期）

1 相談事例

○アルバイトの女性労働者が事業主に妊娠を報告したところ退職勧奨を受けた事例

（相談概要）

アルバイトで勤務していたが、事業主に妊娠したことを報告すると「体調が大事なので辞めたらどうか」と言われ、退職せざるを得なくなった。出産までは勤務したいと考えていたため、その分の賃金を事業主に求められるか。

（労働局の対応）

相談者の意向を確認したところ、本当は産休や育休も取得して継続勤務することを希望しているとのことであったため、事業主に継続勤務の希望を伝えるようアドバイス。事業主から妊娠を理由に解雇する等の話が出た場合には、労働局より指導ができるので連絡するよう説明。

（結果）

相談者より、事業主に継続勤務を希望していることを伝えたところ、体に気を付けながら勤務するよう言われ、継続勤務が認められたと報告があった。

2 労働局長による紛争解決援助事例

○派遣労働者が派遣元企業に妊娠及び産休・育休取得を申し出たところ、雇止めされた事例

（紛争の概要）

当該女性労働者は1年以上前から派遣元企業で3か月毎の契約更新を行い、同じ派遣先に派遣されていた。妊娠したため、派遣元の担当者に妊娠を報告し、産休・育休の取得を申し出たところ、現在の契約期間の満了をもって雇止めとするとされた。

納得できない旨派遣元企業に申し出たが対応してもらえないため、労働局に妊娠を理由とした雇止めであるとして、継続就業できるよう援助してほしいとの申立があった。

（援助の結果）

事業主は当初、女性労働者の勤務態度に問題があったため雇止めを行ったと説明したが、労働局より、これまで複数回契約を更新していることからこのタイミングでの雇止めは妊娠を理由とした不利益取扱いにあたることを指摘し、雇止めを撤回し、継続就業させるよう助言した。事業主は雇止めを撤回し、産休・育休の取得も認めたため、女性労働者は継続就業できることとなった。

○セクハラ相談に対して事業主が十分な対応を講じなかった事例

（紛争の概要）

パートタイム勤務の女性労働者が、同僚男性からのセクハラを事業主に相談したところ、事業主から行為者に注意がなされ、シフトの配慮もなされたが、その後行為者より暴言を受けた。再度事業主に相談したところ、事業主は行為者の肩をもつような発言をし、シフト等の配慮も今後は難しいと説明されたため、このままでは退職をせざるを得ないとして、労働局に安心して働ける環境となるよう援助してほしいとの申立があった。

（援助の結果）

労働局より、被害者への配慮の措置として、シフト等の調整により女性労働者が行為者と一緒に勤務をしなくてよい職場環境にするよう助言したところ、事業主はこれを受け入れ、行為者と同じ時間帯の勤務とならないようシフトを調整することを約束し、社員全員に対してハラスメントを行わないように呼びかける再発防止措置も併せて実施した。その結果、女性労働者は継続して勤務できることとなった。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律の概要

資料7

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年、2 (1)は公布日。また、2 (2) ①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務）

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化 ～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日まで間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラ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に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為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

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます
※ あわせて、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も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

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	045-211-7380	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	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	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	086-225-2017	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	098-868-4380
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」でパワー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。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索

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

6/17月
受付開始

相談
無料

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

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



ナイヨハラス
0120-714-864

●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。



メール相談

●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

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。



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

