

厚生労働省岩手労働局発表  
令和2年9月18日

【照会先】  
岩手労働局雇用環境・均等室  
室長 山村千華  
労働紛争調整官 鈴木裕介  
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

## 関係機関合同の労働相談会を10月4日(日)に開催します

「岩手労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」<sup>注</sup>は、パワーハラスメントなどの労働相談が増加していることを受け、以下のとおり関係機関合同による労働相談会を開催します。

### 1 合同労働相談会

- ・日 時 : 令和2年10月4日(日) 午前10時から午後3時まで
- ・場 所 : アイーナ(いわて県民情報交流センター)  
(盛岡市盛岡駅西通一丁目7-1)
- ・受 付 : 7階710号室
- ・内 容 : パワーハラスメント、解雇、労働条件引下げなど、労働問題全般の相談をお受けします。
- ・対 応 : 弁護士、特定社会保険労務士、岩手県労働委員会委員、岩手労働局職員が労働相談に応じます。
- ・相談費用 : 無料
- ・その他 : 完全予約制ではありませんが、予約している方が優先になります。  
詳細は別添参照

### 2 電話相談

- ・日 時 : 10月4日(日) 午前9時から午後4時まで
- ・電話番号 : (フリーダイヤル) 0120-980-783  
携帯電話からは 019-604-3002  
※どちらも岩手労働局雇用環境・均等室につながります。
- ・内 容 : パワーハラスメント、解雇、労働条件引下げなど、労働問題全般の相談をお受けします。
- ・対 応 : 岩手労働局の職員が労働相談に応じます。

注) 新型コロナウイルス感染症の感染対策に伴い、中止や延期となる場合があります。

注) 「岩手労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」とは、日頃から労働相談に応じている、岩手弁護士会、日本司法支援センター岩手地方事務所(法テラス岩手)、岩手県社会保険労務士会、岩手県労働委員会、岩手県商工労働観光部定住推進・雇用労働室及び岩手労働局(事務局)によって構成されている協議会です。

弁護士会、法テラス、社労士会、県労働委員会、労働局合同の

無料!

# 労働相談会

日時： **10**月**4**日（**日**）

10:00～15:00（受付終了14:00）

会場：アイーナ（受付場所：7階 710）

内容： 弁護士、特定社会保険労務士、岩手県労働委員会委員などが  
**パワハラ、いじめ・嫌がらせ、解雇、賃金等の労働条件引下げなど**  
労働問題全般に関する労働者や事業主などからの相談をお受けします。

◎相談は無料です。

◎完全予約制ではありませんが、予約している方が優先になります。

予約電話番号：0120-610-797（岩手県労働委員会事務局で承っております）

◎新型コロナウイルス感染症の感染防止対策に伴い、中止や延期となる場合があります。

相談会に来られない方はお電話で！

**10**月**4**日（**日**）

9:00～16:00

 **0120-980-783**

携帯電話からは019-604-3002

（岩手労働局の職員が対応します。）



「岩手労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」主催

岩手弁護士会、日本司法支援センター岩手地方事務所（法テラス岩手）、岩手県社会保険労務士会  
岩手県労働委員会、岩手県商工労働観光部定住推進・雇用労働室、岩手労働局

（裏面もあります）

職場のハラスメントには、  
パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラがあります。



## これがハラスメント!

パワハラは大きく分けて6類型に分類されます。

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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。



**脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言**  
**精神的な攻撃**

上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする



**暴行・傷害**  
**身体的な攻撃**

上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする



**業務上明らかに不要なことや  
遂行不可能なことの強制、仕事の妨害**  
**過大な要求**

上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる



**隔離・仲間外し・無視**  
**人間関係からの切り離し**

自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする



**業務上の合理性なく、能力や経験と  
かけ離れた程度の低い仕事を  
命じることや仕事を与えないこと**  
**過小な要求**

上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる



**私的なことに過度に立ち入ること**  
**個の侵害**

思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」(平成30年3月)においても「職場のパワーハラスメント」の概念が示されています。報告書はこちら<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000201268.html>

セクシャルハラスメントには対価型と環境型があります。

男女共に「被害者」、  
「行為者」になる場合があり、  
同性間の言動でも  
セクハラになります。



**対価型**

経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された

**環境型**

事務所内で上司が胸などを時々触るので、仕事が手に付かず就業意欲が低下している

マタニティハラスメント



「次回の契約更新はないと思え」「他の人を雇うので早めに辞めてもらう」と上司に言われた。