



神奈川県労働局発表
令和元年11月28日

担当	神奈川県労働局雇用環境・均等部 指導課長 黒沢 武 指導第二係長 中尾 友美 電話 045 - 211 - 7380
----	---

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

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、年末に向けての業務繁忙、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」と定め重点的な取組をすすめます。

令和元年5月29日に「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（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）が成立し、令和元年6月5日に公布されました。

改正法により、労働施策総合推進法に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が新設され、また、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たところで（参考1）。

神奈川県労働局（局長 荻原 俊輔）では、改正法の周知と併せて以下のとおり取り組みます。

1 「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設

事業主、労働者双方から、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及びパワーハラスメントに係る相談（就職活動中の学生からのセクシュアルハラスメント相談を含む）に係る相談を受け付ける特別相談窓口を、令和元年12月1日から令和2年3月31日まで開設します。→詳しくは別紙1

2 「ハラスメント悩み相談室」の周知

月曜～金曜 12:00～21:00、土曜・日曜 10:00～17:00 に労働者からの職場におけるハラスメントに関する相談を受け付ける「ハラスメント悩み相談室」（厚生労働省委託事業）を周知します。→詳しくは別紙2

3 職場のパワーハラスメント防止対策等説明会の開催

改正労働施策総合推進法で定められた事業主の義務等について、厚生労働省の法案作成担当課の講師等が詳しく説明します。参加費は無料です。→詳しくは別紙3

日時：令和2年2月6日（木）13:30～16:00

会場：関内ホール（大ホール）

定員：1,000名

講師：厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課
神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課

申込：説明会申込書（別紙3）のFAXまたは郵送による

申込書は神奈川県労働局ホームページに掲載します。

<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/>

ハラスメント対応相談窓口を開設しています！

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。

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ればよいのだろう。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・身体的な苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させる行為をいいます。

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・介護休業等を理由と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対して、上司・同僚が職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！

神奈川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を行っています。

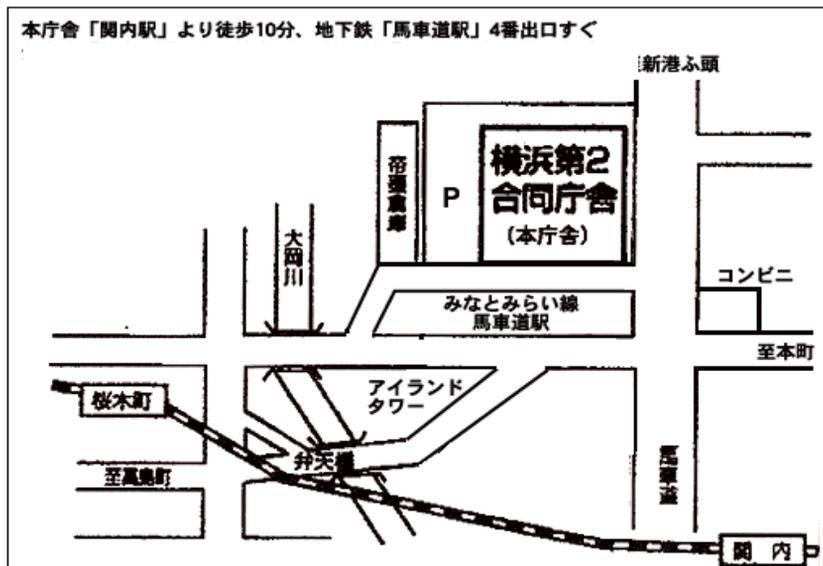
神奈川県労働局 ハラスメント対応相談窓口

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 045（211）7380

住所 神奈川県横浜市中区北仲通5-57
横浜第2合同庁舎13階



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



職場のパワーハラスメント防止対策等説明会

参加費
無料！

職場におけるいじめ、いやがらせに関する都道府県労働局への相談は年々増加しています。このような状況を背景として、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が令和元年6月5日に公布され、労働施策総合推進法において、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が新設され、また男女雇用機会均等法等で、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たところです。

本説明会では、法案作成担当課である厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課の職員等が講師となり、改正法について説明いたします。

事業主や労務管理担当者など多数の皆様のご参加をお待ちしております。

◇「女性活躍推進法等改正法の概要及び女性活躍推進・ハラスメント防止策」

★講師 厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

◇「ハラスメント防止措置（就業規則作成）の講じ方 等」

（講師） 神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

*その他関係法令説明、働き方改革に関する個別相談会（神奈川働き方改革推進支援センター）等を予定

日 時 令和2年2月6日（木）13:30～16:00

場 所 関内ホール（大ホール）
横浜市中区住吉町4-42-1

定 員 1,000名

参加費 無料

問合せ先 神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

☎045-211-7380

裏面の「参加申込書」によりお申込みください。

〈主催 厚生労働省神奈川労働局・神奈川県〉

参加申込み

参加申込書にご記入の上、FAX(または郵送)により
神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課へお申し込みください。

◇ FAX 045-211-7381

◇ 郵送先住所

〒231-8434

神奈川県横浜市中区北仲通5-57

横浜第2合同庁舎13階

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

申込期限：令和2年1月31日（金）

※定員（1000名）になり次第、締切りとなります。定員に達しましたら、神奈川労働局ホームページにてお知らせいたしますので、ご確認をお願いいたします。定員に達した後にお申込みいただいた方には、当局より電話連絡を差し上げます。連絡のなかった方はそのままご参加いただけます。

2月6日（木）職場のパワーハラスメント防止対策等説明会 参加申込書

事業所名	
所在地	〒
電話・FAX	電話 FAX
役職・氏名 (2名まで)	
神奈川働き方改革推進 支援センターによる 個別相談の希望	希望あり ・ 希望なし ※ 神奈川働き方改革推進支援センターによる個別相談を希望される場合は、希望ありに○をつけてください。希望ありの事業所には、後日、詳細をご連絡します。

※当日は本申込書（郵送の場合は郵送した申込書の写し）をご持参ください。

～ご記入いただいた個人情報は、本説明会に係る連絡のみに使用し、厳密に管理します～

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～

- 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。

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の間は、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。

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、他社が実施する雇用管理上の措置(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。

- 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。