



報道関係者 各位

令和2年6月29日

【照会先】

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

課長 小沼 みち子

課長補佐 奥町 由美子

(電話) 045(211)7380

マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメントに関する労使トラブル 解決制度の利用者が増加

「令和元年度 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況」を公表します

神奈川労働局（局長 園田 宝）では、令和元年度に雇用環境・均等部が取り扱った均等三法（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法）に関する相談、労働局長による紛争解決の援助^{*1}申立、調停^{*2}申請、是正指導について取りまとめましたので公表します。

当局では、この取りまとめ結果を踏まえて、今後とも制度の円滑な施行に努めてまいります。また、当局内に設置している「ハラスメント対応相談窓口」（別添3）や「パートタイム・有期雇用労働法の特別相談窓口」（別添4）及び同一労働同一賃金ガイドライン（別添6）について周知してまいります。また、大企業に対し、本年4月施行のパートタイム・有期雇用労働法に基づく是正指導や本年6月施行の労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく職場におけるハラスメント防止対策（別添5）について一体的な是正指導を積極的に実施します。

【令和元年度 施行状況のポイント】（別添参照）

1 マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメントに関する労使トラブル解決制度の利用者が増加

労働局では、労働者と事業主の間で、男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業等に関するトラブルが生じた場合、トラブルの早期解決のために「都道府県労働局長による紛争解決の援助」（以下「援助」）を行っている。

令和元年度における援助の申立件数は、均等三法合わせて44件となり、前年度の40件から4件増加した（図-2）。

援助のうち最も多かったのは、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等のいわゆる「マタニティハラスメント」で29件、次に「セクシュアルハラスメント」10件の順であった（図-3）。

2 パートタイム労働法に関する相談が約1.3倍

令和元年度における均等三法に関する相談は、4,469件で前年度の4,280件から189件と微増であったが、パートタイム労働法に関する相談は353件で前年度の270件から約1.3倍増加した（図-1）。

内容別では、パートタイム・有期雇用労働法施行の前年度であったことから、均等・均衡待遇についての相談が前年度の69件から208件と約3倍の増加となった（表3-1）。

※1 「労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が労働者と事業主との間のトラブルを公平・中立な立場から、当事者双方の意見を聴取し、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度

※2 「調停」とは、弁護士等の労働問題の専門家である調停委員が労働者と事業主双方から意見を聴取し、調停案の受諾を勧告することによりトラブルの解決を図る制度。

（別添資料）

別添1 均等三法に関する施行状況（概況）

別添2 神奈川労働局で取り扱った援助事例

別添3 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課では ハラスメント対応相談窓口を開設しています！

別添4 パートタイム・有期雇用労働法特別相談窓口（神奈川労働局設置）

別添5 2020年（令和2年）6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

別添6 「同一労働同一賃金」への対応に向けて

1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は1,050件で、前年度の1,048件からほぼ横ばいであった。
- ◆ 相談内容別にみると「セクシュアルハラスメント」400件、「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」241件、「妊娠・出産等ハラスメント」143件と、ハラスメントに関する相談が全体の7割以上を占めており、前年度と同じ傾向にある。
- ◆ このような状況を踏まえ、また本年6月1日より職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務化となる労働施策総合推進法が施行されていることから（中小事業主は2022年4月1日から義務化）、当局では、パワーハラスメント、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防止措置について、一体として重点に是正指導を行うこととしている。

表1-1 相談内容の内訳 (件)

事 項	平成30年度	令和元年度
第5条～第8条関係（性差別）	49	66
第9条関係（婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	231	241
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	422	400
第11条の2関係（妊娠・出産等ハラスメント）	117	143
第12条、第13条関係（母性健康管理）	141	155
その他	88	45
合 計	1,048	1,050

(2) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第17条）

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は25件で、前年度の18件から7件の増加となった。
- ◆ 申立内容別にみると、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が最も多く14件、次に「セクシュアルハラスメント」10件、「妊娠・出産等に関するハラスメント」1件の順だった。

表1-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

事 項	平成30年度	令和元年度
第6条関係（配置・昇進、降格、教育訓練等）	0	0
第9条関係（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	10	14
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	7	10
第11条の2（妊娠・出産等に関するハラスメント）	1	1
合 計	18	25

② 機会均等調停会議による調停(男女雇用機会均等法第 18 条)

- ◆ 機会均等調停会議による調停申請受理件数は 3 件（前年度 2 件）、内容は「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」2 件と「セクシュアルハラスメント」が 1 件であった。

表 1-3 機会均等調停会議による調停受理件数 (件)

事 項	平成 30 年度	令和元年度
第 9 条関係（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	1	2
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	1	1
合 計	2	3

(3) 是正指導

- ◆ ハラスメントに関する相談、労使間トラブルが多数発生している状況を鑑み、当局においては、「妊娠・出産等に関するハラスメント」及び「セクシュアルハラスメント」に関する防止措置について重点的に是正指導を行った。
- ◆ ハラスメントに進展することを防ぐ観点から、妊娠した女性の定期的健康診断のための時間を確保する母性健康管理措置についても併せて是正指導を行った。
- ◆ 雇用管理の実態を調査した 253 事業所に対し、延べ 512 件の是正指導を行った。

表 1-4 是正指導件数 (件)

事 項	平成 30 年度	令和元年度
第 5 条関係（募集、採用）	1	3
第 6 条関係（配置・昇進、降格、教育訓練等）	0	1
第 9 条関係（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	0	0
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	115	115
第 11 条の 2（妊娠・出産等に関するハラスメント）	146	140
第 12 条、第 13 条関係（母性健康管理）	202	253
合 計	464	512

2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は、前年度 2,962 件から 104 件増加し、3,066 件となった。
- ◆ 相談内容別にみると「育児休業」1,250 件（前年度 1,105 件）、「育児休業に関する不利益取扱い」289 件（同 234 件）、「育児休業以外の不利益取扱い」108 件（同 107 件）、「育児ハラスメント」117 件（同 99 件）、「介護休業に関する不利益取扱い」38 件（同 24 件）、「介護休業以外の不利益取扱い」26 件（同 16 件）、「介護ハラスメント」64 件（同 51 件）、について増加が見られた。

表 2 - 1 相談内容の内訳

(件)

	事 項	平成 30 年度	令和元年度
育 児 関 係	第 5 条～第 9 条の 2 関係(育児休業)	1, 105	1, 250
	第 16 条の 2、第 16 条の 3、第 16 条の 8、第 17 条、第 19 条、第 23 条、第 24 条、第 26 条関係(育児短時間勤務、子の看護休暇等育児に関する両立支援制度)	608	570
	第 10 条関係(育児休業に関する不利益取扱い)	234	289
	第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係(育児休業以外の不利益取扱い)	107	108
	第 25 条関係(育児ハラスメント)	99	117
	小計	2, 153	2, 334
介 護 関 係	第 11 条～第 15 条関係(介護休業)	318	294
	第 16 条の 5、第 16 条の 6、第 16 条の 8、第 18 条、第 20 条、第 23 条、第 24 条、第 26 条関係(介護短時間勤務、介護休暇等介護に関する両立支援制度)	280	248
	第 16 条関係(介護休業に関する不利益取扱い)	24	38
	第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係(介護休業以外の不利益取扱い)	16	26
	第 25 条関係(介護ハラスメント)	51	64
	小計	689	670
その他		120	62
合 計		2, 962	3, 066

(2) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(育児・介護休業法第 52 条の 4)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 19 件で、前年度の 20 件から 1 件減じたものの、ほぼ横ばいであった。
- ◆ 申立の内容は「育児休業に係る不利益取扱い」が最も多く 12 件(前年度 12 件)であった。
- ◆ 「介護休業等に係る不利益取扱い」が 2 件(同 0 件)、「介護を行う労働者の配置に関する配慮」1 件(同 3 件)と、育児だけでなく介護を行いながら働く労働者のトラブルも散見された。(別添資料 2【事例 3】)

表 2 - 2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

(件)

	事 項	平成 30 年度	令和元年度
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	0	1
	第 5 条関係(期間雇用者の育児休業)	3	1
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	0	0
	第 10 条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	12	12

介 護 関 係	第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2 関係（育児休業以外に係る不利益取扱い）	1	1
	第23条第1項関係（所定労働時間の短縮措置等）	0	0
	第25条関係（育児休業などに関するハラスメント防止措置）	0	1
	第11条関係（介護休業（期間雇用者の介護休業を除く））	1	0
	第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、 第23条の2関係（介護休業等に係る不利益取扱い）	0	2
	第26条関係（介護を行う労働者の配置に関する配慮）	3	1
合 計		20	19

② 両立支援調停会議による調停（育児・介護休業法第52条の5）

◆ 両立支援調停会議による調停申請受理件数は0件であった。

表2-3 両立支援調停会議による調停申請受理件数 (件)

事 項		平成30年度	令和元年度
育 児 関 係	第5条関係（育児休業）	0	0
	第10条関係（育児休業に係る不利益取扱い）	1	0
	第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2 関係（育児休業以外に係る不利益取扱い）	0	0
合 計		1	0

(3) 是正指導

◆ ハラスメントに関する相談、労使間トラブルが発生している状況を鑑み、当局においては、「育児休業などに関するハラスメント防止措置」及び「介護休業などに関するハラスメント防止措置」について重点的に是正指導を行った。

◆ 雇用管理の実態を調査した255事業所に対し、延べ947件の是正指導を行った。

表2-4 是正指導件数 (件)

事 項		平成30年度	令和元年度
育 児 関 係	第5条関係（育児休業）	123	100
	第16条の2、第16条の3関係（子の看護休暇）	54	36
	育児休業に係る不利益取扱い	0	0
	育児休業以外に係る不利益取扱い	0	0
	第16条の8関係（所定外労働の制限）	5	7
	第17条関係（時間外労働の制限）	17	17

	第 19 条関係（深夜業の制限）	2	3
	第 23 条第 1 項（所定労働時間の短縮措置等）	67	51
	第 24 条第 1 項（所定労働時間の短縮措置等）	0	0
	育児休業などに関するハラスメント防止措置	129	129
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係（休業期間等の通知）	0	0
	小計	397	343
介護関係	第 11 条関係（介護休業）	146	146
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係（介護休暇）	51	27
	第 16 条の 9（所定外労働の制限）	8	10
	第 18 条関係（時間外労働の制限）	11	5
	第 20 条関係（深夜業の制限）	5	4
	第 23 条第 3 項関係（所定労働時間の短縮措置等）	131	110
	第 24 条第 2 項関係（所定労働時間の短縮措置等）	0	0
	介護休業などに関するハラスメント防止措置	130	130
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係（休業期間等の通知）	0	0
		小計	482
	職業家庭両立推進者	215	172
	合 計	1,094	947

3 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は 353 件。
- ◆ 「パートタイム・有期雇用労働法」が本年 4 月から施行されることを受け、「均等・均衡待遇関係」に関する相談が前年度 69 件から 208 件と約 3 倍の増加となった。

表 3-1 相談内容の内訳 (件)

事 項	平成 30 年度	令和元年度
第 8 条、第 9 条、第 10 条、第 11 条、第 12 条関係（均等・均衡待遇）	69	208
第 6 条、第 7 条、第 14 条、第 16 条、第 17 条関係（体制整備）	62	43
第 13 条関係（正社員転換）	22	20
その他	117	82
合 計	270	353

(2) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助

- ◆ 「援助」の申立はなかった。
- ◆ 当局においては、「パートタイム・有期雇用労働法特別相談窓口」（別添資料 4）を設置しており、特に非正規雇用労働者に特化した相談対応を引き続き行う。

表 3-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

事 項	平成 30 年度	令和元年度
第 9 条（差別的取扱いの禁止）	1	0
第 14 条（待遇に関する説明）	1	0
合 計	2	0

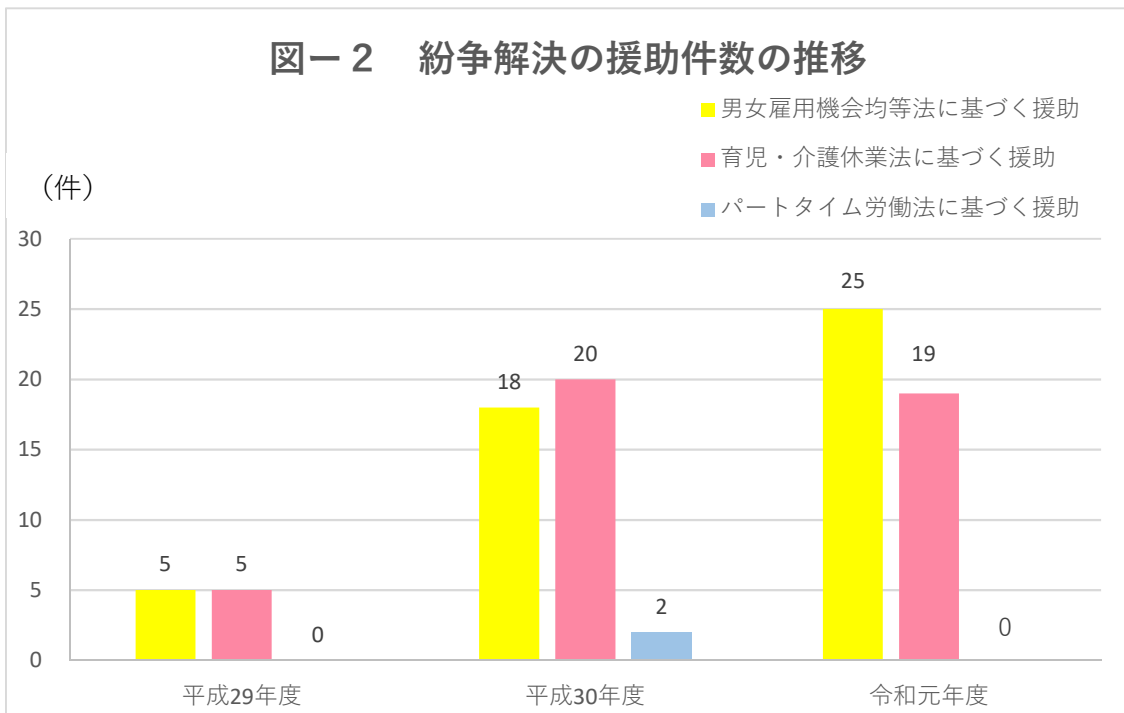
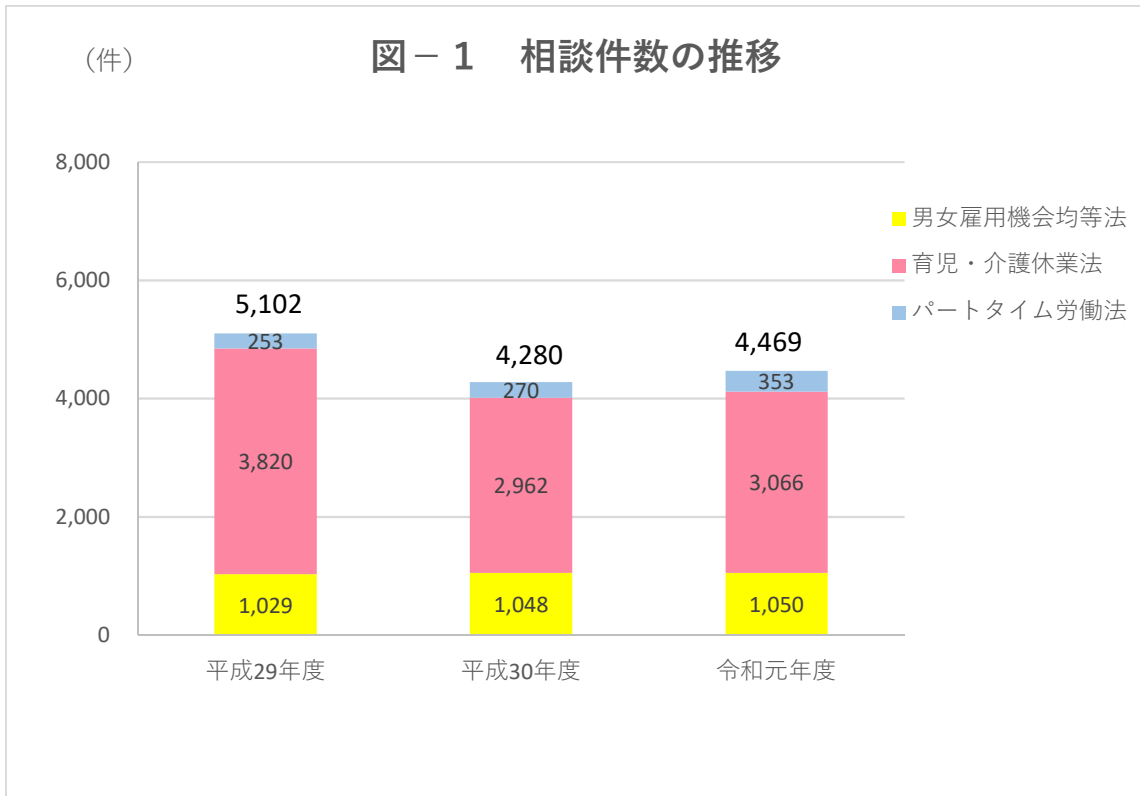
(3) 是正指導

- ◆ 雇用管理の実態を調査した 76 事業所に対し、延べ 240 件の是正指導を行った。
- ◆ 当局においては本年 4 月より適用されている大企業については、「パートタイム・有期雇用労働法」にかかる是正指導により履行の確保を図るとともに、令和 3 年 4 月より適用となる中小事業主に対し、引き続き改正法の周知をはかる。

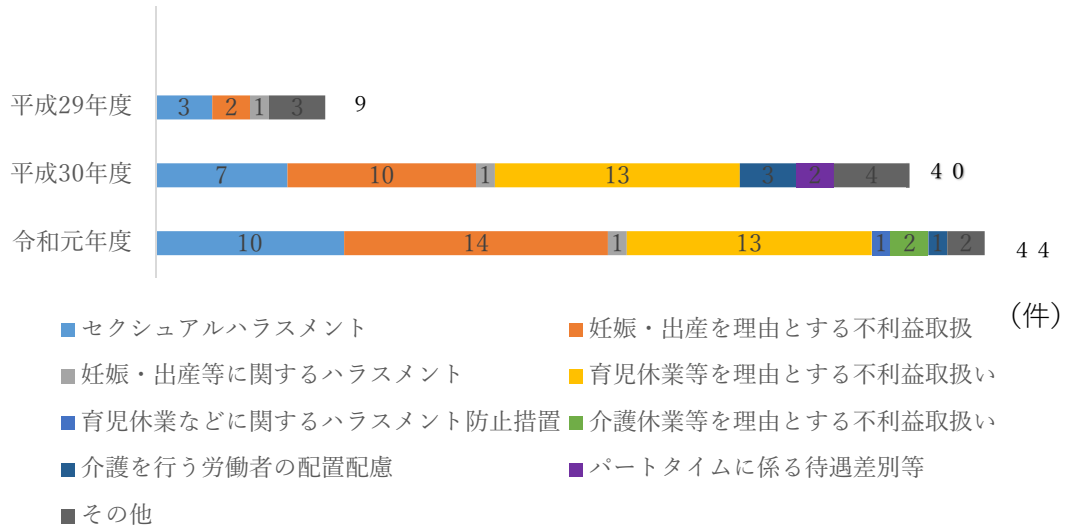
表 3-3 是正指導件数 (件)

事 項	平成 30 年度	令和元年度
第 6 条関係（労働条件の文書交付等）	195	36
第 7 条関係（就業規則の作成手続き）	30	25
第 9 条関係（差別的取扱いの禁止）	0	0
第 10 条関係（賃金の均衡待遇）	12	9
第 11 条関係（教育訓練）	20	13
第 12 条関係（福利厚生施設）	0	0
第 13 条関係（通常の労働者への転換）	135	23
第 14 条関係（措置・待遇に関する説明）	139	28
第 16 条関係（相談のための体制の整備）	64	13
第 17 条関係（短時間雇用管理者）	144	33
その他（指針等）	173	60
合 計	912	240

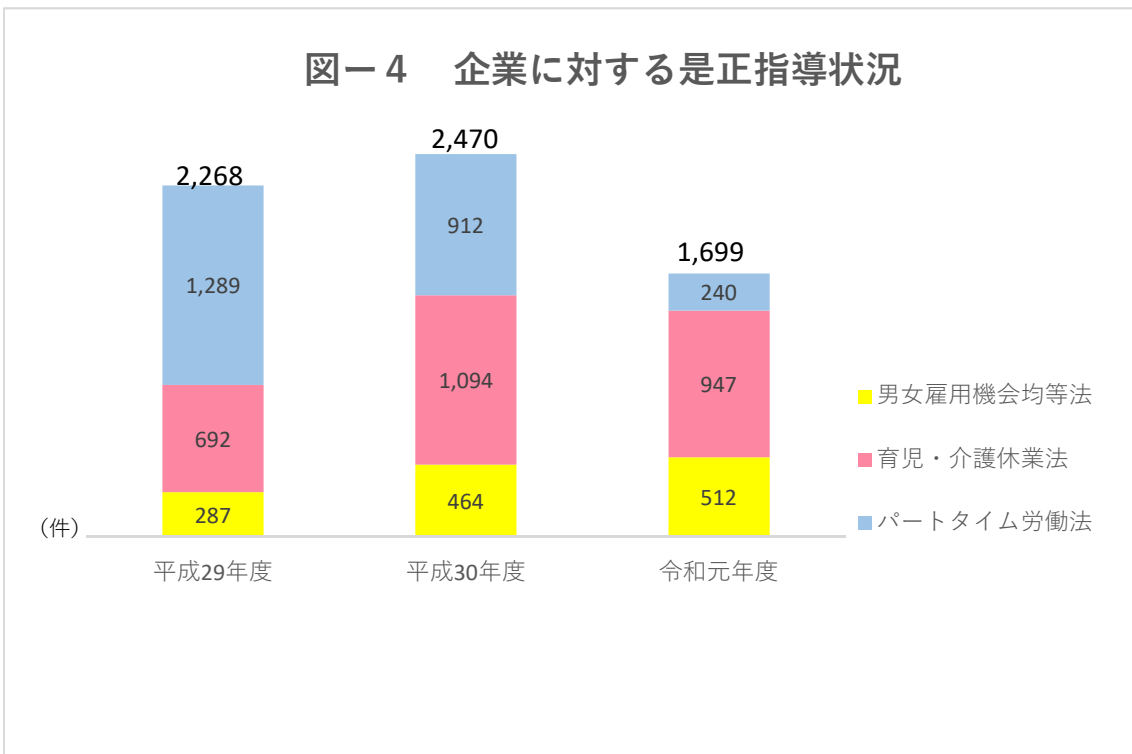
均等三法に関する施行状況（概況）



図－3 紛争解決援助の主な内容



図－4 企業に対する是正指導状況



神奈川県労働局で取り扱った援助事例

アルバイトのセクシュアルハラスメント援助事例

【事例1】

アルバイトAは上司と二人一組で車で客先を回る業務に従事していたが、同乗の上司から、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」）を受けていることについて、社内のハラスメント通報窓口にご相談した。その後上司からのセクハラはなくなったが嫌がらせを受けようになったため、再度ハラスメント通報窓口にご相談したところ、対応してもらえなかった。嫌がらせを受けようになったのはセクハラについて適切な対応がされなかったことが原因であり、再発防止を求めたい。

(当局の援助)

会社に対して事情聴取を行った結果、会社は上司に事実確認を行ったものの、セクハラがあったとは確認できなかったから、その後の対応を行っていなかった。

会社の事後対応として、セクハラの実事が確認できなかった場合であっても再発防止への取組を行っていなかったことは不適切であることを指摘し、会社はAの希望も踏まえ、上司と同日勤務にならないよう調整すること、セクハラ防止措置について再度周知徹底を図ることで合意解決した。

パートタイマーのマタニティハラスメント援助事例

【事例2】

1年前に入社。事務として働くパートタイマーB。会社に妊娠を報告し、産休後、引き続き育児休業を取得したいと申し出たところ、次回の雇用契約の更新をしない、産休は取得できるが育児休業は取得できないと言われた。契約を更新してもらい、育児休業も取得したい。

(当局の援助)

会社に対して事情聴取を行った結果、Bの雇用契約期間は入社時は半年間だったが、更新され、現在の契約は1年間になっており、更新の可能性については「有」とされていた。更新の判断は「会社の業績等による」とされていたが、会社はその時点では業績悪化の見通しであるものの、業績回復のための取組については検討を行っていなかった。

このため、Bのみ契約更新をしないと判断することは産休・育休を申し出たことを理由とした不利益取扱いに当たり不適切であること、また、Bは育休申出時点で入社から1年を経過しており、有期契約労働者の育休の取得要件[※]を満たすため、取得させる必要があることを指摘した。

会社は契約を更新しないという判断はいったん撤回し、通常更新の判断をする時期に他の労働者と同一要件で更新について判断することとし、現時点においては育児休業の取得要件を満たすため、育児休業を取得させることとし、合意解決した。

※ 有期契約労働者の育児休業取得要件（育児・介護休業法第5条関係）

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子が1歳6か月に達するまでに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

介護の短時間勤務制度を利用した労働者の身分変更の援助事例

【事例3】

家族の介護のため男性正社員Cは、介護休業を取得、その後介護のための短時間勤務制度を利用していたところ、会社よりパートタイマーへ身分変更すると言われた。正社員のまま継続勤務したい。

（当局の援助）

会社に対して事情聴取を行った結果、Cをパートタイマーへ身分変更する理由は、以前から規則違反や同僚とのトラブルが多かったためであり、介護休業・介護短時間勤務制度の取得をしたことが理由ではないとのことだったが、服務規律や業務取扱いのルールについて従業員に周知がされておらず、規律・ルール違反に対する対応方針も明確になっていなかった。また、Cに対して事前に身分変更をする理由の説明や、改善の機会も与えられていなかった。

このため、介護短時間勤務制度を利用しているCに身分変更を強要することは、介護短時間勤務制度を利用していることを理由とする不利益取扱いであることを否定することにはならないため、身分変更について再検討するよう助言した。

その結果、会社はまずは身分変更については撤回することとし、服務規律等についてCに説明、業務の改善について双方話し合いを行い、今後の方針について合意し解決した。

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。

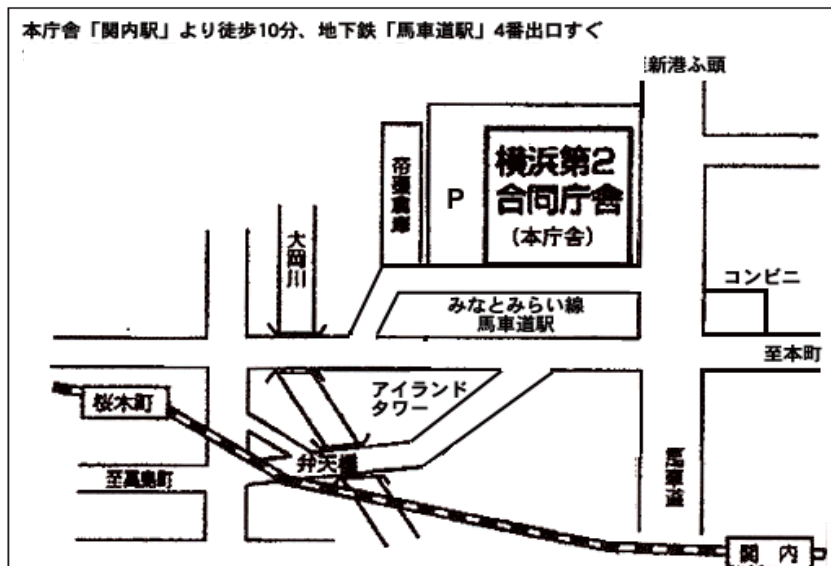
神奈川県労働局 ハラスメント対応相談窓口

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



パートタイム労働者・有期
雇用労働者の皆さまへ

神奈川労働局雇用環境・均等部内に パートタイム・有期雇用労働法の 特別相談窓口を設置しました！

例えば、以下のような御相談に対応しております。

- 同じ会社で正社員とパートタイム労働者や有期雇用労働者と
で待遇の差がある
- 正社員との待遇格差について会社に説明を求めても対応して
くれない など

(問合せ先)

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階(TEL:045-211-7380)

開設時間 午前8:30 ~ 午後5:15(土日祝日、年末年始を除く)

待遇格差に関して疑問
に思うことは、お気軽に
お問合せください！



2020年（令和2年）6月1日から、

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① **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 **労働者の就業環境が害されるもの**であり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場における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。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



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）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします！

※【★】の事項については、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についても同様に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】

～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① 事業主及び労働者の責務を法律上明記
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※セクシュアルハラスメントのみ

「同一労働同一賃金」への対応に向けて

大企業：2020年4月1日～ 中小企業：2021年4月1日～

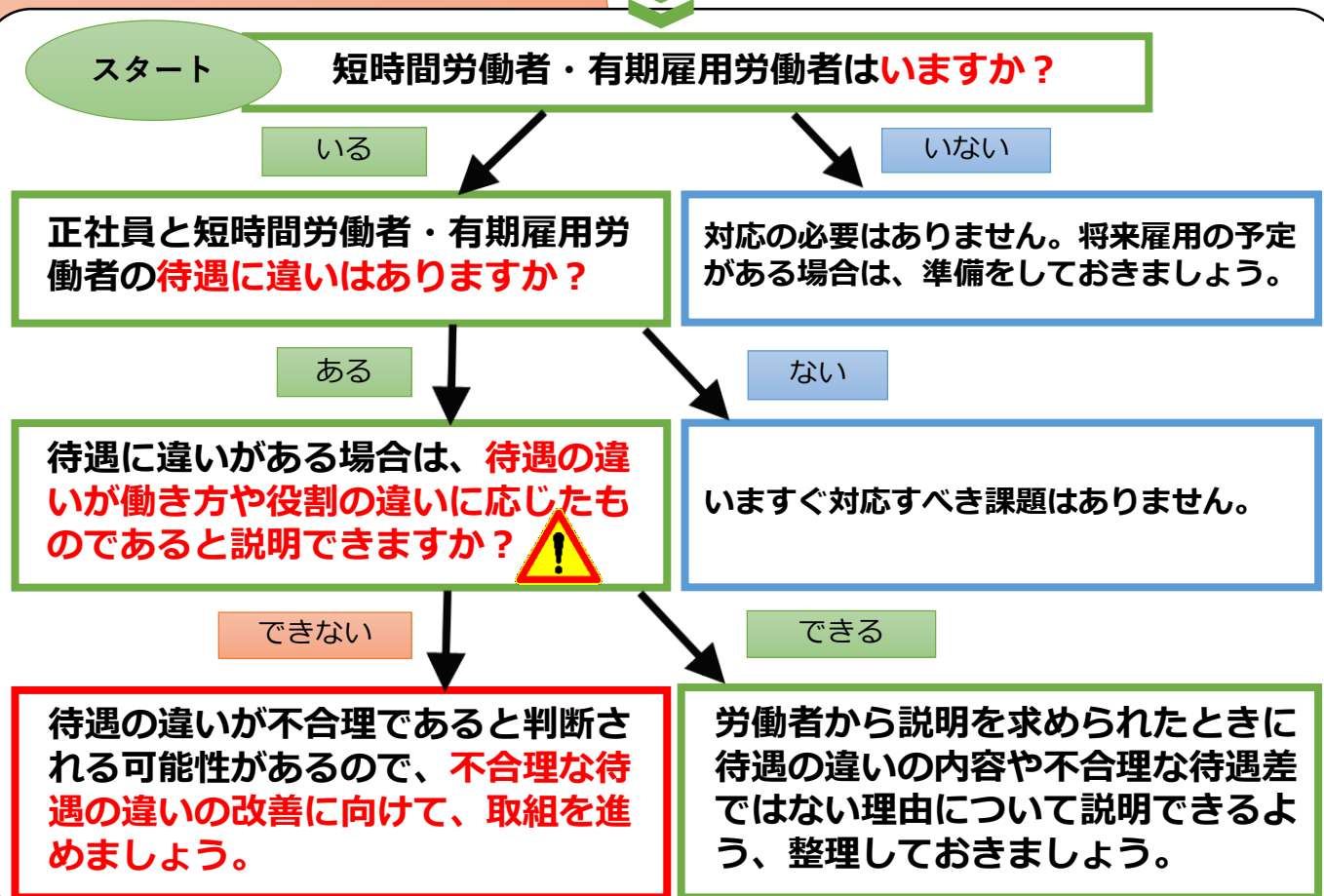
正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消（いわゆる「同一労働同一賃金」）が求められます。

事業主に求められることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行いましょ！



・単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

・正社員と、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

・正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

不合理な待遇差とは？

- ・短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント！
- ・待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下のとおりです（「同一労働同一賃金ガイドライン」より）。

基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

【問題とならない例】

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分支給している。

賞与（ボーナス）

賞与（ボーナス）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

通勤手当

短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

! 上記以外の待遇も、不合理な待遇差の解消が求められます。このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ
労使間でトラブルが生じた場合、無料・非公開でトラブル解決のお手伝いをすることもできます。

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報や制度の詳細は、**厚生労働省ホームページ**をご覧ください
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、
各都道府県働き方改革推進支援センターへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

