

# ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

期間:令和3年10月1日(金)～令和4年3月31日(木)

## STOP! ハラスメント

上司に妊娠を報告したら  
「他の人を雇うので早めに  
辞めてもらうしかない」と  
言われた。



企業の担当者

セクシュアルハラスメント  
の相談を受けたが、会社と  
して  
どうすればよいのだろう。

働いている方

こんなことでお困りではありま  
せんか？

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。

同僚の前で上司から、  
毎日、怒鳴られて辛  
い・・・  
仕事を与えてもらえな  
い・・・

### ハラスメント対応特別相談窓口

設置場所:熊本労働局雇用環境・均等室

受付時間:8時30分～17時15分

(土日祝日、年末年始除く) 電話・来庁どちらでも可

電話番号:096-352-3865

(セクハラ、いわゆるマタハラ等)

電話番号:096-312-3877

(パワハラ、いじめ、嫌がらせ等)

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!

熊本労働局雇用環境・均等室

## 職場のパワーハラスメント（パワハラ）とは

次の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（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

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した。（労働施策総合推進法の改正により、令和4年4月から全ての事業主が対象となります。）

○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。社内の体制整備にご活用ください。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

## 職場の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。

事業主には、職場のセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務づけられています。

## 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

事業主には、これらのハラスメントを防止するための措置が義務づけられています

○厚生労働省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資料のダウンロードができます。社内の体制整備にご活用ください。 [職場のハラスメントでお悩みの方へ](#) 🔍

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止されています。