



ひと、暮らし、みらいのために
宮城労働局
Miyagi Labour Bureau

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

Press Release

報道関係者 各位

令和元年 11 月 28 日(木)
宮城労働局雇用環境・均等室
室長 星野 健一
雇用環境改善・推進指導官 高須賀左知
電話 022(299)8844

12 月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

～特別相談会を開催します～

厚生労働省では、年末の業務の繁忙、職場外での飲食の機会が増加する12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場のハラスメントをなくし、みんなが気持ちよく働くことができる職場環境をつくる機運を盛り上げることとしています。

宮城労働局（局長 代田雅彦）では、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」中に、「特別相談窓口の設置」や「特別相談会を開催」するなど次の事項に取り組みます。労使からのご相談をお待ちしております。

1 目的

事業主、人事労務担当者及び労働者等が職場におけるハラスメント防止の必要性への理解を深め、ハラスメントの無い社会の実現に向けた気運の醸成、企業におけるハラスメント（職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護等ハラスメント、パワーハラスメント）防止対策への取組促進を図る。

また、「特別相談窓口」及び「特別相談会」を開催し、相談に応じます。

2 実施期間

令和元年 12 月 1 日（日）から 12 月 31 日（火）

3 実施事項

(1) ハラスメント撲滅月間等の周知

ホームページ、メールマガジン、ポスターの掲示等により、月間を周知し、ハラスメント撲滅について啓発する。

(2) ハラスメント対応特別相談窓口の設置

① 期間

令和元年12月2日（月）～令和2年3月31日（火）

② 受付時間

9時～16時30分

③ 開設場所

・宮城労働局 雇用環境・均等室

- ・所在地 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎8階
- ・電話番号 022-299-8834/022-299-8844
- ・相談方法
電話及び来庁での相談(事業者・労働者等)に対応いたします。

(3) 特別相談会の開催

① 相談をお受けする対象者など

職場のハラスメント防止に関して、事業主、人事労務担当責任者、労働者及びそのご家族、同僚、取引先関係者など幅広い対象者からのご相談をお受けします。

なお、相談会当日は、ハラスメントに詳しい専門員による対応をさせていただきます。

ご希望に応じ、女性相談員（又は男性相談員）が対応いたします。

② 相談会の開催日時

第1回：令和元年12月10日(火)10:00～16:30

第2回：令和元年12月19日(木)10:00～16:30

[いずれも予約不要・駐車場有]

③ 相談会場

仙台第四合同庁舎1階A会議室

(所在地 仙台市宮城野区鉄砲町1番地仙台第四合同庁舎1階)

問合先：宮城労働局雇用環境・均等室 二木・高須賀

(022-299-8834/022-299-8844)

宮城労働局雇用環境・均等室に

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）

職場のハラスメントについてお悩みの方、お困りの方
働く方も、企業の担当者も、**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？

セクハラ

セクハラ防止対策として何をすればよいのだろうか。
就活中にセクシュアルハラスメントを受けました。

マタハラ等

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。

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？
上司に妊娠を報告したら、代わりの人を雇うので辞めてもらうしかないと言われました。

パワハラ

パワー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。
同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けました。



相談窓口では、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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱い、パワーハラスメントについてご相談いただけます。

相談窓口では、男女労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。制度について知りたい場合も、ご相談ください。

「ハラスメント特別相談会」を開催します

- 開催場所
仙台第四合同庁舎1階 仙台労働基準監督署 A 会議室
- 日時
令和元年12月10日（火）、19日（木）（受付時間：10:00～16:30）
- 相談方法・内容等
 - 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護等ハラスメント、パワーハラスメント等の相談をお受けします。
 - 来庁による相談をお受けします。
 - 予約は不要ですが、事前にご連絡いただいた場合には、ご指定の時刻での対応を調整させていただきます。

職場のハラスメント対策について詳しくはこちら

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索



相談して
ください！

宮城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. ハラスメントについて相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. セクハラやいわゆるマタハラについては、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。

パワハラについては、事業主と労働者間の個別労働紛争を解決するため、「都道府県労働局長による助言・指導（紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争を促進する制度）」、又は、「紛争調整委員会によるあっせん（紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度）」を行っています。

宮城労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

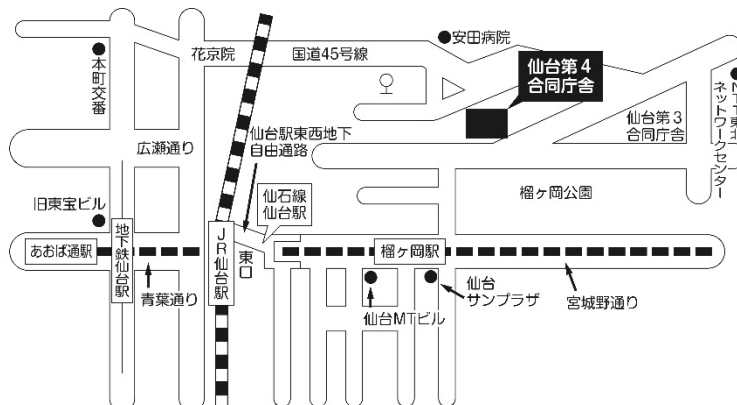
受付時間 9時00分～16時30分

※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 **022-299-8844** / **022-299-8834**

住所 仙台市宮城野区鉄砲町1番地
仙台第4合同庁舎8階

- 徒歩
仙台駅（東口）から徒歩約20分
- 電車
JR仙石線 榴ヶ岡駅から徒歩約7分



ハラスメント悩み相談室 専門家が電話・メールにより相談を受け付けます
(運営委託: 東京リーガルマインド)

○電話相談 **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。

ハラスメント対策について

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントや、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントについて、労働者から多数の相談が寄せられている。これらの職場におけるハラスメントは、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、予防・解決に向けた取組の促進が図られるよう、積極的な助言、指導を行っている。

妊娠・出産・育児・介護休業不利益取り扱いに関する相談件数

平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
377件	20,808件	549件	18,745件	384件	15,610件	

セクハラ相談件数

平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
184件	7,526件	175件	6,808件	165件	7,639件	

いじめ・嫌がらせ労働相談件数

平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
1,206件	70,917件	1,217件	72,067件	1,259件	82,797件	

いじめ・嫌がらせに係る労働局長の助言・指導件数

平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
49件	2,206件	35件	2,249件	33件	2,599件	

いじめ・嫌がらせに係る紛争調整委員会のあっせん件数

平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
27件	1,643件	33件	1,529件	29件	1,808件	

ハラスメント対策の対応事例

(パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」から抜粋)

都道府県労働局長による紛争解決の援助事例

(育児短時間勤務制度の利用を理由としてパートへの身分変更を強要されたとする事例)

<概要>

短時間勤務制度の利用を申し出たところ、パートへの身分変更を強要されたことに対し、正社員のまま短時間勤務制度の利用を求める援助の申立てを行った。

<労働者の主張>

育児休業からの復帰にあたり、短時間勤務制度を利用したい旨申し出たところ、人事担当者から、短時間勤務制度（6時間勤務とする制度）が就業規則で定められているにもかかわらず、「短い労働時間の正社員はいない、労働時間が短い者は皆パートだ」と言われた。

正社員として復帰し、短時間勤務制度を利用したい。

<事業主の主張>

短時間勤務をするということは、パートに身分変更をするということであるから、その旨申立者に説明した。

<援助内容>

短時間勤務制度を利用し所定労働時間を短くすることはパートに身分変更することだ、とする会社の対応は、短時間勤務の利用を理由とする不利益取扱いであり、育児・介護休業法に反すると判断されることから、申立者を正社員としたまま短時間勤務制度を利用させるよう助言した。

<結果>

会社が法律の理解が不足していたこと、申立者への対応に誤りがあったことを認め、申立者は正社員のまま短時間勤務制度を利用できることとなり、援助は終了した。

調停会議による調停事例

(セクシュアルハラスメントにより退職に追い込まれたとする事例)

<概要>

上司からの執拗な誘いを拒否したところ、無視されたり重要な仕事の連絡を伝えてもらえなくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるを得なくなった申請人が会社に相談したが、対応してもらえなかったため、会社に対し慰謝料を求める調停申請を行った。

<労働者の主張>

- ・会社に相談したが、事実確認が不十分。その後の対応も不適切である。
- ・セクシュアルハラスメントを受け、辞めざるを得なくなったのは、会社のセクシュアルハラスメント対策が不十分なため、上司にセクシュアルハラスメントがあってはならないものであるとの認識がないためであるので、精神的ダメージによる慰謝料を求める。

<事業主の主張>

上司に対し事実確認を行ったところ、コミュニケーションの一貫であると本人は主張したが、誤解を招く言動について厳しく注意し、十分対応したつもりである。慰謝料を支払うつもりはない。

<結果>

調停委員は、今回の紛争の生じた原因に会社の対応不足があったことを指摘し、紛争の解決のため、申請人に対する慰謝料の支払い及び意識啓発などの再発防止対策を含め、法に沿ったセクシュアルハラスメント対策を講ずるよう調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。