

長崎労働局発表
平成30年4月26日

担当	長崎労働局 雇用環境・均等室 室長 新納 広子 雇用環境改善・均等推進指導官 石田 裕子 電話 095-801-0050
----	---

平成30年度のハラスメント対策について

～ その一環として、5月から「ハラスメント対応特別相談窓口」を設置します ～

- 1 長崎労働局(局長 小玉 剛)は、職場におけるハラスメント()が、労働者の尊厳を傷つけ、その意欲・能力の発揮を阻害し、就業の継続を妨げるとともに、職場環境を悪化させること、ハラスメントが複合的に発生することもあり自主的解決が困難な場合も少なくないこと(資料1)等から、平成30年度においては、次に掲げる対策を実施します。

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(いわゆる「マタハラ」)、パワーハラスメント等。

【主な対策】

- (1) 事業主に対し、説明会や企業訪問時に具体的な取組を周知する等により、ハラスメントの未然防止を図るよう促すとともに、労働者からの相談に対し迅速、適切に対応する。
また、「ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を行う。
- (2) セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を事業主が講じるよう、関係法令の周知徹底を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、必要に応じ是正指導等を行う。
- (3) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向け、説明会や企業訪問等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、厚生労働省の啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用して必要な周知を行い、労使の具体的な取組の促進を図る。

- 2 上記の【主な対策】の(1)の一環として、4月1日から12月28日まで「全国ハラスメント撲滅キャラバン」が実施されることに伴い、長崎労働局においても、5月から「ハラスメント対応特別相談窓口」を以下のとおり設置するとともに、説明会の開催を予定(開催時期未定)しています。

【ハラスメント対応特別相談窓口】(平成28年度、29年度に続き3回目)

期間 平成30年5月1日(火)から平成30年12月28日(金)まで(土日祝日を除く)

時間 9時30分～17時00分

方法 電話又は面談

電話の方は ➡ 095-801-0050 へお電話ください。

面談の方は ➡ 原則、長崎労働局雇用環境・均等室(長崎市万才町)へお越しいただきます。

職場におけるハラスメント(セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント(いわゆる「マタハラ」)、パワーハラスメント等)関係の相談のほか、妊娠・出産後、又は育児や介護をしながら働くための諸制度について知りたい場合もご相談に対応いたします。

【添付資料】

- 1 相談事例
- 2 「ハラスメント対応特別相談窓口」周知用リーフレット

相談事例

【事例 1】妊娠したことを理由とする退職の強要

会社に妊娠を報告したら執拗に退職を強要された。生活があるので働きたいが、会社はもう（退職は）決まったこととして取り合ってくれない。辞めないといけないのか、辞めないといけないのであれば生活補償として金銭の支払いを求めたい、という相談に対し、法律の説明と調停制度（注3）などの紛争解決援助制度の利用ができることを説明したところ、調停が申請された。

調停委員が労働者及び事業主双方から事情を聴き、紛争の解決のため労働者に対する解決金の支払いについての調停案の受諾を勧告したところ、双方が受諾し、解決した。

【事例 2】いじめ・嫌がらせによる退職

一店舗の店長として勤務していたが、複数店舗を統括する主任から、業務時間内で終わらない業務を押し付けられ、業務時間外には携帯に電話をかけて来て怒鳴られるなどの嫌がらせを受けていた。会社に相談しても対応してもらえないばかりか、パートが相談者を嫌っているとの理由から退職を勧奨されたため退職することとした。パワハラの実事確認を行わず、事実無根の理由をつけて退職に迫りやった会社の対応に納得できないので、経済的、精神的苦痛に対する補償を求めたい、という相談に対し、あっせん制度（注4）を説明し、事業主が解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

【事例 3】セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの複合事例

社長からお尻を触られるなどのセクハラを受け、次第にエスカレートしてきたため強く拒否したところ、無視する、みんなの前で罵倒する等のパワハラを受けるようになった。働き続けることが難しくなったので退職届を提出し、退職日まで年休を取得しようとしたら明日から来なくてよいと言われた、という相談に対し、就業規則に沿った退職の申出をしているので、希望日に退職することは可能であること、退職日まで年休を取得する旨の請求をするよう説明した。

後日、相談者から希望する退職日での退職と年休の取得ができた旨報告があった。

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：平成30年5月1日（火）～平成30年12月28日（金）

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「それくらいは我慢せんばね」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早よ帰るけん、まわりは迷惑しとつとよ。」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か。

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る必要があるのだろうか。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・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

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・介護休業等に関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関して、上司・同僚が就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

働く人

企業の担当者

企業の担当者

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。非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？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！

長崎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などを行っています。

長崎労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 9時30分～17時00分（土日祝日を除く）

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 095-801-0050

住所 長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階

駐車場はありませんので、お車でお越しの際は近くの有料駐車場を御利用ください。



【注釈】

(注1) 総合労働相談コーナー

個別労働紛争(注2)の中には、単に法令や判例を知らなかったり誤解に基づいて発生したものが多く、こういった場合には労働問題に関する情報を入手したり専門家に相談することで、紛争に発展することを未然に防止したり紛争を早期に解決できることも多い。

このため、各都道府県労働局では総合労働相談コーナーを設置し、総合労働相談員を配置し、職場でのハラスメント、労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からの相談を面談、電話で受けている(事案の内容により担当行政機関を案内する場合もある)。また、相談者が希望する場合には、裁判所、地方公共団体等、他の紛争解決機関の情報を提供している。長崎労働局管内においては、

長崎労働局雇用環境・均等室 長崎労働基準監督署

佐世保労働基準監督署 江迎労働基準監督署 島原労働基準監督署

諫早労働基準監督署 対馬労働基準監督署 壱岐駐在事務所

に総合労働相談コーナーを設置しており、 については、女性の総合労働相談員を配置している。

(注2) 個別労働紛争

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む)のことをいう。このうち、労働基準法等の違反にかかるものを除く紛争を「民事上の個別労働紛争」という。

個別労働紛争は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律により「個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。」と規定されている。

(注3) 調停制度

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に係る民事上の個別労働紛争について、長崎紛争調整委員会から選任された調停委員が、双方の意見を尊重しつつ、紛争当事者間の調整を行い、調停(解決案の提示)を行うことにより紛争の円満な解決を図る制度。

(注4) あっせん制度

長崎労働局に設置されている長崎紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授など労働問題の専門家)が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。