

奈良労働局では、雇用環境・均等室に

ハラスメント対応相談窓口を常設しています！

令和2年6月1日から、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となります
中小企業事業主は令和4年4月1日から義務

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
ントの防止措置やパワハラ対策は
何をすればよいのだろうか？

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、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、①～③までの要素を全て満たすもの
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

- ◆ 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？

働く人 企業の担当者

企業の担当者

・・・などのご相談にも対応します。

中小事業主とはどれくらいの規模の事業主を指しますか？

下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指します。

中小事業主
(①又は②のいずれかを満たすもの)

業種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

「労働者」とは、具体的には誰を指しますか？

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者全てを指します。

派遣労働者も含み、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主にも雇用管理上の措置義務が生じます。また、派遣先事業主も派遣労働者が相談等を行ったことを理由として労働者派遣の役務の提供を拒む等不利益な取扱いを行ってははいけません。

労働局にパワーハラスメントについて相談した場合、どのような対応をしてもらえるのですか？

2020年(令和2年)6月1日より、パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントと同様、都道府県労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助を行います。

雇用環境・均等室や総合労働相談コーナーにご相談ください。

- 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



相談してください！

奈良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！



奈良労働局 ハラスメント対応相談窓口



受付時間 8時30分～17時15分

(土日祝日を除く) 電話・来庁どちらでも可

※ 時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
来庁の場合はできるだけ事前にご連絡ください。

電話番号 0742-32-0210

所在地 奈良市法蓮町387
奈良第三地方合同庁舎2F