

## 新潟県の労働事情第5号

報道関係者各位

平成29年6月30日（金）

【照会先】

新潟労働局 雇用均等・環境室

雇用環境改善・均等推進監理官 宇尾野秀明

室長補佐 八子 理子

電話 025-288-3511

## いわゆる「マタハラ」相談は改正法（※）施行後3か月で約400件！

～ 7月にハラスメント防止対策セミナーを実施します！！ ～

新潟労働局(局長 ゆずりは しんいち 樫葉 伸一)では、平成28年度に新潟労働局雇用環境・均等室で取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、及びパートタイム労働法に関する相談・紛争解決援助利用、行政指導の状況について取りまとめた。

(※改正法とは、平成29年1月1日から施行の改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法を指す。)

### 1 雇用環境・均等室への相談(図1)

平成28年度に雇用環境・均等室に寄せられた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は、4,665件で前年度2,469件に比べ1.89倍増加した。特に育児・介護休業法に関する相談では、法改正に伴う事業主からの相談が増加したため、3,980件と前年度1,689件に比べ2.36倍増加した。

### 2 労働局長の紛争解決援助の推移(図2)

労働局長の紛争解決援助申立てについては、37件で前年度に比べ5.1%減少したが、セクハラ及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する援助事案は増加した。

### 3 ハラスメント防止対策セミナーの実施

法改正以降、男女雇用機会均等法関係と育児・介護休業法関係のハラスメント(いわゆる「マタハラ」)の相談は398件と、数多く寄せられたことから、ハラスメント撲滅キャラバンの一環としてハラスメント防止対策セミナー(資料No.3)を実施する。

### 4 ハラスメント特別相談窓口の開設

(開設期間:平成29年7月3日～平成29年12月28日)

職場における妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントや不利益取扱い、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの特別相談窓口を開設(資料No.4)する。

図1 相談件数推移

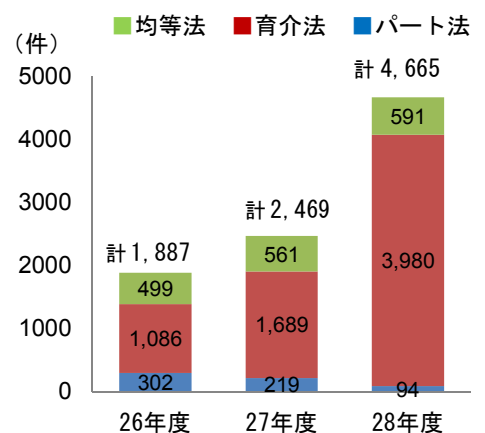
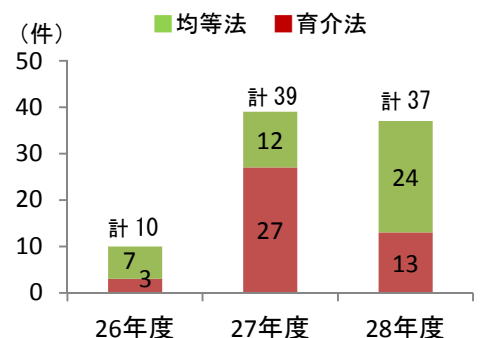


図2 労働局長の紛争解決援助の推移



## I 男女雇用機会均等法関係施行状況

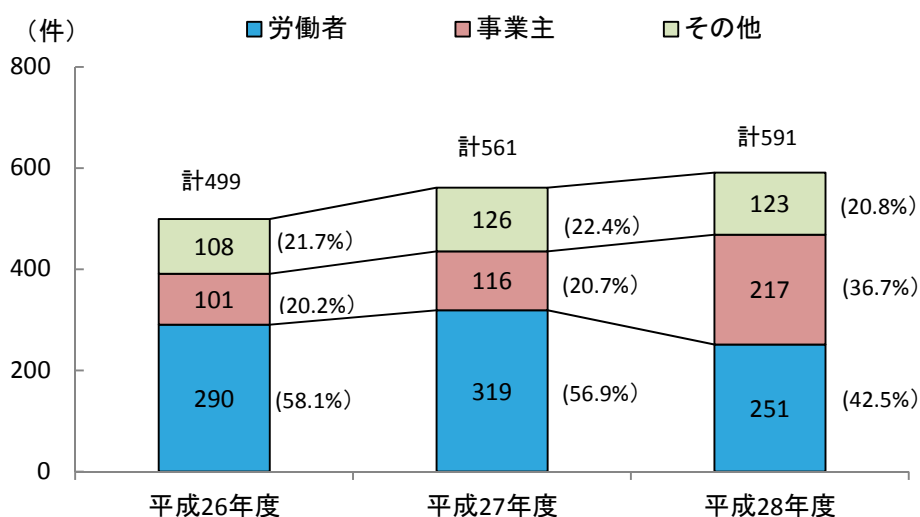
### 1 相談

相談件数は 591 件で、前年度 561 件に比べ 5.3%増加した。うち労働者からの相談は 251 件で前年度 319 件に比べ 21.3%減少、事業主からの相談が 217 件で前年度 116 件に比べ 87.1%増加した。【図3】

主な相談内容は、セクシュアルハラスメント関係が最も多く、215 件で全体の 36.4%を占め、次いで、その他が、104 件で 17.6%、妊娠・出産等に関するハラスメントが、87 件で 14.7%、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談が、84 件で 14.2%の順となっている。

【表1】

相談件数の推移【図3】



相談内容の内訳【表1】

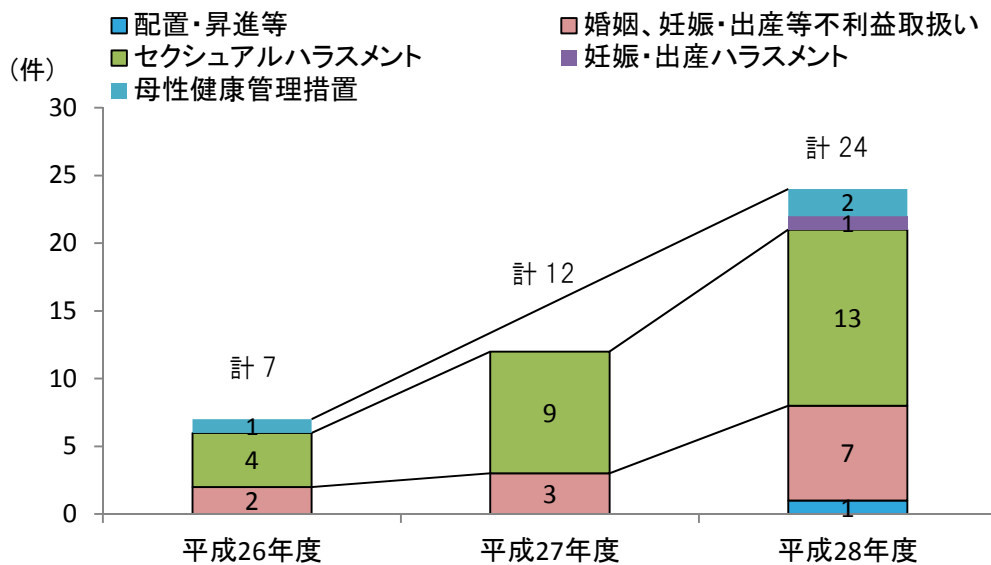
事項	26年度 (件)	27年度 (件)	28年度 (件)
募集・採用	19 (3.8%)	27 (4.8%)	22 (3.7%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	9 (1.8%)	12 (2.1%)	9 (1.5%)
間接差別	6 (1.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	71 (14.2%)	111 (19.8%)	84 (14.2%)
セクシュアルハラスメント	271 (54.3%)	263 (46.9%)	215 (36.4%)
妊娠・出産に関するハラスメント	—	—	87 (14.7%)
母性健康管理	50 (10.0%)	51 (9.1%)	62 (10.5%)
ポジティブ・アクション	29 (5.8%)	16 (2.9%)	7 (1.2%)
その他	44 (8.8%)	81 (14.4%)	104 (17.6%)
計	499 (100.0%)	561 (100.0%)	591 (100.0%)

## 2 紛争解決援助

労働局長の紛争解決援助申立てについては、24件で前年度12件に比べ2倍に増加した。内容は、セクシュアルハラスメント関係が13件、婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い関係が7件となっている。【図4】

すべて労働者からの申立てにより援助を開始している。なお、調停申請はなかった。

労働局長による紛争解決援助の状況【図4】



## 3 行政指導（同法第29条に基づく助言等）

男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収を実施したうち、何らかの違反があった事業所に対して行った助言件数は、298件で前年度253件に比べ17.8%増加した。

内容については、「セクシュアルハラスメント」の防止対策(142件)、「母性健康管理」に関する規定整備(142件)に関するものが多数を占めている。【表2】

指導（均等法第29条に基づく助言等）の状況【表2】

事項	26年度	27年度	28年度
募集・採用	7 (3.1%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
配置・昇進・教育訓練・福利厚生・定年・解雇等	10 (4.4%)	2 (0.8%)	1 (0.3%)
間接差別	0 (0.0%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い	0 (0.0%)	6 (2.4%)	1 (0.3%)
セクシュアルハラスメント	123 (54.4%)	144 (56.9%)	142 (47.7%)
妊娠・出産等に関するハラスメント (H29.1.1 施行)	—	—	12 (4.0%)
母性健康管理	84 (37.2%)	98 (38.7%)	142 (47.7%)
深夜業のための措置	2 (0.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他	0 (0.0%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
計	226 (100%)	253 (100%)	298 (100%)

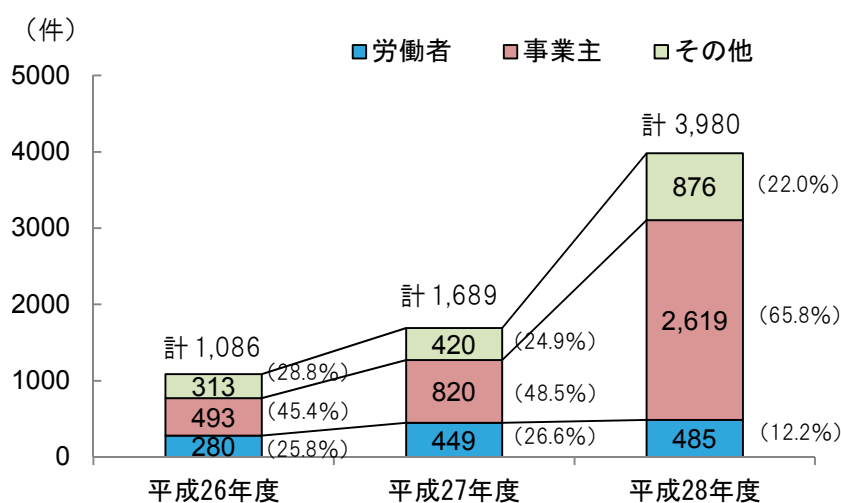
## II 育児・介護休業法関係施行状況

### 1 相談

相談件数は3,980件で、前年度1,689件と比べ2.36倍と大幅に増加した。うち労働者からの相談は、485件で前年度449件に比べ8.0%増加、事業主からの相談は、2,619件で前年度820件に比べ3.19倍に増加した。【図5】

主な相談内容は、育児休業制度が最も多く677件、次いで介護休業制度が406件、育児のための所定労働時間の短縮措置等が392件、介護のための所定労働時間の短縮措置等が352件、子の看護休暇制度が309件の順となっている。【表3】

相談件数の推移【図5】



相談内容の内訳【表3】

(件)

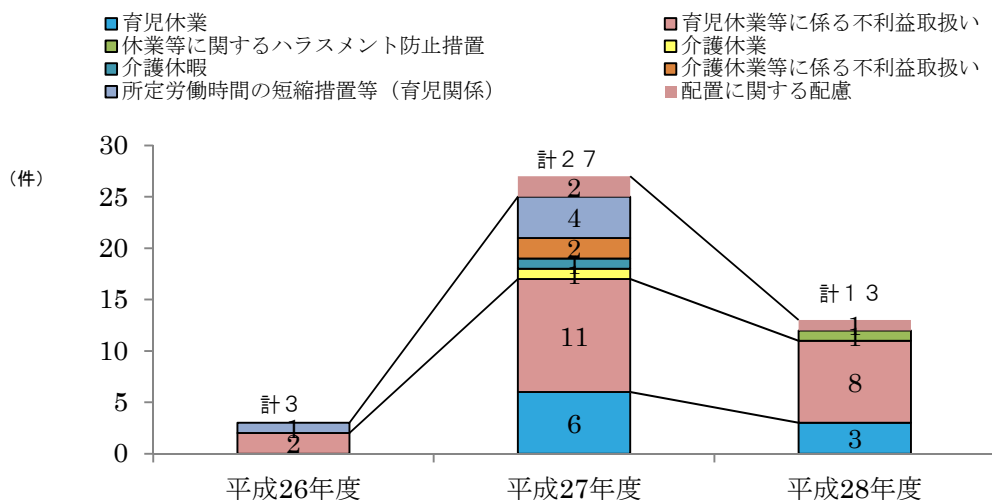
事項	26年度	27年度	28年度		
育児関係	育児休業制度	360 (33.1%)	496 (29.4%)	677 (17.0%)	
	子の看護休暇制度	55 (5.1%)	110 (6.5%)	309 (7.8%)	
	休業等による不利益取扱い	88 (8.1%)	135 (8.0%)	110 (2.8%)	
	所定外労働の制限	41 (3.8%)	89 (5.3%)	193 (4.8%)	
	時間外労働の制限	34 (3.1%)	66 (3.9%)	168 (4.2%)	
	深夜業の制限	45 (4.1%)	75 (4.4%)	143 (3.6%)	
	所定労働時間の短縮措置等	199 (18.3%)	306 (18.1%)	392 (9.8%)	
	休業等に関するハラスメント防止措置	0 (0.0%)	0 (0.0%)	166 (4.2%)	
	配置に関する配慮	3 (0.3%)	8 (0.5%)	3 (0.1%)	
	紛争解決援助制度に係る不利益取扱い	10 (0.9%)	19 (1.1%)	23 (0.6%)	
	休業期間等の通知	11 (1.0%)	13 (0.8%)	12 (0.3%)	
	その他	49 (4.5%)	36 (2.1%)	86 (2.2%)	
	介護関係	介護休業制度	71 (6.5%)	105 (6.2%)	406 (10.2%)
		介護休暇	35 (3.2%)	66 (3.9%)	300 (7.5%)
休業等による不利益取扱い		5 (0.5%)	6 (0.4%)	8 (0.2%)	
所定外労働の制限		0 (0.0%)	0 (0.0%)	136 (3.4%)	
時間外労働の制限		15 (1.4%)	33 (2.0%)	146 (3.7%)	
深夜業の制限		17 (1.6%)	35 (2.1%)	124 (3.1%)	
所定労働時間の短縮措置等		33 (3.0%)	72 (4.3%)	352 (8.8%)	
休業等に関するハラスメント防止措置		0 (0.0%)	0 (0.0%)	145 (3.6%)	
配置に関する配慮		0 (0.0%)	2 (0.1%)	2 (0.1%)	
紛争解決援助制度に係る不利益取扱い		1 (0.1%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	
休業期間等の通知		1 (0.1%)	2 (0.1%)	2 (0.1%)	
その他		13 (1.2%)	14 (0.8%)	75 (1.9%)	
職業家庭両立推進者		0 (0.0%)	1 (0.1%)	1 (0.0%)	
計	1,086 (100.0%)	1,689 (100.0%)	3,980 (100.0%)		

## 2 紛争解決援助

労働局長の紛争解決援助申立てについては、13件で前年度27件に比べ51.9%減少した。主な内容は、育児休業等に関する不利益取扱いが8件、育児休業に関するものが3件となっている。【図6】

すべて労働者からの申立てにより援助を開始している。なお、調停申請はなかった。

労働局長の援助申立ての状況【図6】



## 3 行政指導（同法第56条に基づく助言等）

育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を実施したうち、何らかの法違反があった事業所に対して行った助言件数は、810件で前年度943件に比べ14.1%減少した。

内容については、育児のための所定労働時間の短縮関係が最も多く(191件)、次いで職業家庭両立推進者の選任関係(104件)、育児休業制度(70件)の順となっている。【表4】

指導（育児法第56条に基づく助言等）の状況【表4】

(件)

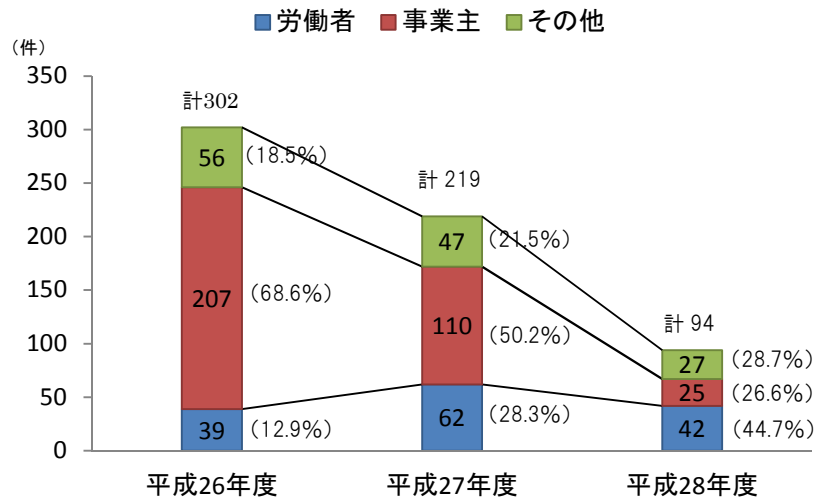
事項		26年度	27年度	28年度
育児関係	育児休業制度	61 (11.2%)	84 (8.9%)	70 (8.6%)
	子の看護休暇制度	46 (8.5%)	63 (6.7%)	60 (7.4%)
	休業等による不利益取扱い	2 (0.4%)	3 (0.3%)	0 (0.0%)
	所定外労働の制限	32 (5.9%)	59 (6.3%)	48 (5.9%)
	時間外労働の制限	51 (9.4%)	82 (8.7%)	56 (6.9%)
	深夜業の制限	8 (1.5%)	26 (2.8%)	25 (3.1%)
	所定労働時間の短縮措置等	155 (28.5%)	271 (28.7%)	191 (23.6%)
	休業等に関するハラスメント防止措置(H29.1.1施行)	—	—	3 (0.4%)
	休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
介護関係	介護休業制度	30 (5.5%)	54 (5.7%)	56 (6.9%)
	介護休暇	32 (5.9%)	56 (5.9%)	55 (6.8%)
	休業等による不利益取扱い	0 (0.0%)	2 (0.2%)	0 (0.0%)
	所定外労働の制限	0 (0.0%)	0 (0.0%)	25 (3.1%)
	時間外労働の制限	15 (2.8%)	32 (3.4%)	34 (4.2%)
	深夜業の制限	10 (1.8%)	23 (2.4%)	23 (2.8%)
	所定労働時間の短縮措置等	24 (4.4%)	69 (7.3%)	56 (6.9%)
	休業等に関するハラスメント防止措置(H29.1.1施行)	—	—	3 (0.4%)
	休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
職業家庭両立推進者		78 (14.3%)	119 (12.6%)	104 (12.8%)
計		544 (100.0%)	943 (100.0%)	810 (100.0%)

### Ⅲ パート労働法関係施行状況

#### 1 相談

相談件数は94件と、前年度219件に比べ57.1%減少した。うち労働者からの相談が42件、事業主からの相談が25件、その他からの相談が27件となっている。【図7】

相談件数の推移【図7】



#### 2 紛争解決援助

労働局長の紛争解決援助申立て、調停申請はなかった。

#### 3 行政指導(同法第16条に基づく助言等)

パートタイム労働法第18条に基づく報告徴収を実施したうち、何らかの違反があった事業所に対して行った助言件数は、695件で前年度672件に比べ3.4%増加した。

内容については、労働条件の文書交付等(165件)、通常の労働者への転換(131件)、事業主が講ずる措置の内容説明(130件)の順となっている。【表5】

指導(パート法18条に基づく助言等)の状況【表5】

(件)

事項	26年度	27年度	28年度
労働条件の文書交付等	83	139	165
就業規則の作成手続	87	117	32
差別的取扱いの禁止	1	0	0
賃金	21	35	35
教育訓練	6	6	1
通常の労働者への転換	116	109	131
措置の内容の説明	0	97	130
相談のための体制の整備	0	72	102
指針関係	13	16	6
短時間雇用管理者	78	81	93
計	405	672	695

<添付資料>

資料No.1 労働局長による紛争解決援助事例(平成 28 年度)

資料No.2 制度の概要

資料No.3 ハラスメント防止対策セミナー(全国ハラスメント撲滅キャラバン事業)

資料No.4 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

## —労働局長による紛争解決援助事例（平成 28 年度）—

新潟労働局雇用環境・均等室

## ○事例 A セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法第 11 条関係）

## 女性労働者が上司からセクハラを受け、会社を辞めた事例

**（申立者（労働者）の主張）**

- ・ 正社員として従事して 5 年弱。
- ・ 社員旅行の宴会席で、上司から大量にお酒を飲むことを強要された上、何度も胸を触られた。
- ・ 別の上司が近くにおいてその様子を見ていたが、行為者の言動を止めてくれなかった。
- ・ そのことが原因で体調を崩し、現在診断書を提出し休業している。
- ・ 被申立者から謝罪はあったが、継続就業は難しいため退職することにした。被申立者に対しては離職票の退職理由を「自己都合」ではなく「会社都合」とすること、また、金銭補償として給与の 1 2 か月分の支払いを求める。

**（被申立者（事業主）の主張）**

- ・ 申立者に対するセクハラについて、社内で調査を行い事実があったことを確認し、行為者に対して就業規則に基づき適切に処分をした。
- ・ 日ごろからセクハラ対策は講じてきていたつもりではあったが、今回このようなことが起こってしまった。

**（労働局長の援助内容）**

- ・ 被申立者はセクハラ防止対策について一定の対応をしていると考えられるが、申立者はセクハラが原因で就業継続ができなくなり退職せざるを得なくなったことから、申立者の要望について前向きに検討するよう助言した。

**（結果）**

被申立者と申立者の間で、  
被申立者が申立者に対し、金銭補償（給与 1 2 か月分）をすること。  
申立者の離職理由を「自己都合」ではなく「会社都合」とすること。  
で合意が成立し、紛争は解決した。

## ○事例 B セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法第 11 条関係）

## 女性労働者が同僚からのセクハラについて上司に相談したが、適切な対応がなされなかった事例

**（申立者（労働者）の主張）**

- ・ 事務職（正社員）として従事して 2 年程。
- ・ 社内で、同僚男性社員との関係について「事実無根の噂を流された（セクハラ行為）」ことにより働きづらい環境となった。
- ・ 被申立者に相談したが適切な対応がなされなかったことから、不本意だが退職せざるを得なくなった。
- ・ 被申立者の責任として、金銭補償として 6 か月分の給与相当額を求めたい。



#### **(被申立者(事業主)の主張)**

- ・申立者からの相談を受け、社内において事実確認を行ったところ「事実無根の噂が流された(セクハラ行為)」ことは確認できなかった。
- ・しかしながら、被申立者は社内において法に沿ったセクハラ対策を講じていなかったことは事実であり、対応の不備を認め、見舞金として10万円の支払いを検討する。

#### **(労働局長の援助内容)**

- ・被申立者がセクハラ防止対策を講じていなかったことは、男女雇用機会均等法第11条に違反する。
- ・申立者は被申立者にセクハラについて相談したが、被申立者による適切な対応がなされず、退職せざるを得なくなった。社内でセクハラ防止対策が講じられていなかったことも、その一因であると考えられ、被申立者には雇用管理上の責任がある。
- ・以上のことから、申立者の要望について前向きに検討するよう助言した。

#### **(結果)**

- ・被申立者が申立者に対し、解決金として10万円を支払うことで合意が成立し、紛争は解決した。
- ・被申立者は、「セクハラ防止対策」を講じた。

### **○事例C 妊娠を理由とする不利益取扱い(男女雇用機会均等法第9条関係)**

#### **妊娠を伝えたところ、社長からパートへの雇用形態の変更や退職を強要された事例**

#### **(申立者(労働者)の主張)**

- ・「正社員」としてサービス業に従事。
- ・妊娠したため、被申立者にその旨の報告をしたところ、「妊娠は早すぎる」と言われ、またパートへの雇用形態の変更を強要された。さらに申立者の了解なく他の社員に、申立者が妊娠によりパートに変更になるとの前提で説明をされ、就業しづらくなった。
- ・その後、一転して被申立者から「育児休業を取得し継続就業してほしい」と言われたが、精神的に追い詰められ体調も崩した。これ以上働くことはできないため退職したい。被申立者に金銭補償を求めたい。

#### **(被申立者(事業主)の主張)**

- ・妊娠したら退職するものであるという認識だった。申立者の妊娠について他の社員に話したのは、その後の体制について話をしなければならなかったためである。
- ・法律に無知だったところがある。勤務について配慮するので、申立者には産前産後休業・育児休業を取得し戻ってきてもらいたい。

#### **(労働局長の援助内容)**

- ・申立者が「妊娠した」ことをもって、被申立者が一方的に正社員からパートへの「雇用形態の変更」を行うことは男女雇用機会均等法第9条第3項に違反する。
- ・また申立者の同意を得ず他の社員に、申立者が妊娠したことやパートに変更になる前提で話をしたことで、申立者の就業環境を害したことも男女雇用機会均等法第9条第3項違反となる。
- ・以上のことから、申立者が「妊娠したこと」を理由として、雇用形態の変更等不利益な取扱いを行わないよう被申立者に指導した。

#### **(結果)**

- ・被申立者の言動は「法の知識が欠けていたため」であったこと、今後はそのような取扱いはせず、就業に関する配慮を行うので、申立者に継続就業をしてほしい、との被申立者の申入れを受け、申立者は「退職」の意向を撤回した。体調が回復するまで休業し復帰を目指すこととなった。

## ○事例D 男性の育児休業事案について（育児・介護休業法第5条第1項関係）

### 勤続1年未満の男性労働者が、育児休業を取得できないと言われた事例

#### （申立者（労働者）の主張）

- ・入社して1年未満の正社員男性。
- ・被申立者に育児休業を取得したいと申し出たところ、育児休業の制度は自社にはないので年次有給休暇を取得するように言われた。子供の今後のために年次有給休暇は使用したくない。無給でもいいので育児休業を取得したい。

#### （被申立者（事業主）の主張）

- ・勤続1年未満であるため、育児休業は取得できない（対象除外の労使協定締結なし）。欠勤扱いになり無給となるため、年次有給休暇を取得したらどうかと話した。

#### （労働局長の援助内容）

- ・勤続1年未満の労働者を対象除外にするのであれば、労使協定の締結が必要である。労使協定の締結がなければ、申立者は育児休業の取得が可能であり、申立者の申し出に応じ育児休業を取得させるよう助言した。

#### （結果）

- ・申立者は、要望どおり育児休業を取得できるようになった。

## ○事例E 育児休業復帰後の配置転換について（育児・介護休業法第10条関係）

### 育児休業復帰後に仕事を与えられない状況となり、その後遠方の事業所へ配置転換を命じられた事例

#### （申立者（労働者）の主張）

- ・事務職（正社員）としてA店に勤務。
- ・育児休業復帰後、休業前に申立者が業務で使用していたパソコンが、元育児休業代替要員（正社員に登用）に支給されており、申立者には仕事がほとんど与えられない状況になった。A店長に現状を伝えたところ、通勤に1時間以上かかるB店へ配置転換を命じられた。
- ・申立者は元の就業場所（A店）での勤務を希望している。

#### （被申立者（事業主）の主張）

- ・申立者の育児休業中にB店の事務に欠員が生じたことと、A店では申立者の代替要員を正社員として雇用したため、申立者にB店への配置転換を打診した。

#### （労働局長の援助内容）

- ・被申立者は申立者を育児休業後に元の就業場所に原職復帰させたが、業務を与えず、さらに業務がないことを理由に休業前より通勤時間のかかる事業所への異動命令を出すに至った。これは申立者が育児休業を取得したことを契機とした不利益扱いになる可能性が高い。
- ・育児休業復帰に当たり原職復帰は義務ではないが、仕事と育児との両立のためにも、原職復帰について配慮が必要である。
- ・以上のことから、申立者の要望どおり、A店で勤務をさせるよう助言した。

#### （結果）

被申立者は申立者の主張を受入れ、配置転換を撤回しA店に勤務をさせることとした。加えてB店の業務補助も行うなどの業務の見直しについて、申立者も合意した。

## <制度の概要>

### ○男女雇用機会均等法 …昭和61年4月1日施行

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮できる雇用環境を整備するために制定されました。

#### 【ポイント】

#### ①雇用における各ステージで性別を理由とする差別の禁止

※全ての場面…募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生(一部の制度)、雇用形態の変更、退職・定年・解雇・契約の更新 など

#### ②間接差別の禁止

#### ③女性労働者に係る措置に関する特例

#### ④婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

#### ⑤セクシュアルハラスメント対策

#### ⑥妊娠・出産等に関するハラスメント対策

#### ⑦妊産婦への母性健康管理措置

#### ⑧ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する国の援助

### ○育児・介護休業法 …平成4年4月1日施行

働く人が仕事と育児や介護を両立し雇用の継続が図られるよう雇用環境の整備のために制定されました。

#### 【ポイント】

#### 育児のための両立支援制度

- ① 育児休業
- ② 所定労働時間の短縮
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 子の看護休暇
- ⑤ 法定外労働の制限
- ⑥ 深夜業の制限
- ⑦ その他の両立支援措置
- ⑧ 転勤の配慮
- ⑨ 不利益取扱いの禁止
- ⑩ ハラスメント防止措置

#### 介護のための両立支援制度

- ① 介護休業
- ② 所定労働時間の短縮等
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 介護休暇
- ⑤ 法定外労働の制限
- ⑥ 深夜業の制限
- ⑦ 転勤の配慮
- ⑧ 不利益取扱いの禁止
- ⑨ ハラスメント防止措置

### ※婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条他）

婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇・雇止め、降格などの不利益取扱いや、育児・介護休業等の申出又は取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いは法違反となります。

### ※職場におけるセクシュアルハラスメント対策、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント、マタハラ）対策（男女雇用機会均等法第11条・第11条の2、育児・介護休業法第25条）

事業主は職場のハラスメント対策として労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

### ○個別紛争解決援助制度（男女雇用機会均等法第17条・18条、育児・介護休業法第52条の4、5）

雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関し、労働者と事業主との間に生じた紛争（トラブル）解決のお手伝いをします。紛争解決援助制度については「労働局長の援助」及び「調停会議における調停」があります。

### ○行政指導（男女雇用機会均等法第29条、育児・介護休業法第56条）

雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する雇用管理の実態について、事業所訪問、来局等により報告を徴収し、法違反が把握された場合は助言・指導を行い、是正を求めます。

# ハラスメント防止対策セミナー

平成29年1月1日から妊娠・出産・育児休業等を理由とするハラスメント防止措置が事業主の義務となるなど、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメント防止対策は職場の人間関係を良好に保ち、誰もが能力を発揮しやすい職場環境を整備するためには必要不可欠となっています。新潟労働局では、ハラスメント防止対策の具体的方策及び改正育児・介護休業法（平成29年10月施行）、労働契約法、助成金等の情報提供を内容とした上記セミナーを開催いたします。是非、ご参加ください。

	日時・会場	定員	内容 <small>※各開催日共通</small>
新潟	平成29年7月11日（火） 13:30～16:00 <b>定員となりました</b> 新潟美咲合同庁舎2号館 4階 共用大会議室 新潟市中央区美咲町1-2-1	140名	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ハラスメント防止対策について</li> <li>● 雇用保険法の改正について</li> <li>● 改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法施行規則等について</li> <li>● 労働契約法について</li> <li>● 業務改善助成金、両立支援等助成金について</li> <li>● 新潟県の労働政策について</li> </ul> <p>※ 終了後、16:30まで、個別相談の時間を設けます。（予約優先）</p>
	平成29年7月28日（金） 13:30～16:00 新潟ユニゾンプラザ 大研修室 新潟市中央区上所2-2-2	190名	
長岡	平成29年7月13日（木） 13:30～16:00 <b>定員となりました</b> 長岡地方合同庁舎 3階 共用会議室 長岡市千歳1-3-88	95名	
	平成29年7月21日（金） 13:30～16:00 上越市市民プラザ 2階 第一会議室 上越市土橋1914-3	90名	

<主催：新潟労働局 後援：新潟県>

●開場は、各日13:00です。

●定員になり次第締め切らせていただきます。

**申込方法** 裏面の参加申込書によりFAX又は郵送でお申込み下さい。

参加  
無料

申込み・問合せ先

<新潟労働局雇用環境・均等室> 〒950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1  
新潟美咲合同庁舎2号館4階  
TEL 025-288-3511 FAX 025-288-3518

\*本説明会は、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の事業として開催しています。

# ハラスメント防止対策セミナー参加申込書

申込み先 新潟労働局雇用環境・均等室 FAX 025-288-3518

新潟会場

~~長岡会場~~

上越会場

~~□7月11日~~

~~□7月13日~~

□7月21日

□7月28日

ご希望の会場、日にちに✓を付けて下さい。

事業所名		住所 TEL	〒	
			TEL	
参加者	所属	役職	氏名	個別相談希望の有無※

※個別相談を希望される場合は、該当欄に○をお付け下さい。

- 申込状況によりましては、「別の日」又は「別会場」への振替えのご依頼をさせていただくこと、複数名でお申し込みの場合はすべての日において1社1名に限定させていただくことがありますことを、予めご了承下さい。
- お申込みに際しご記入いただいた個人情報につきましては、厳密に管理し、本説明会の管理運営以外には使用いたしません。

## 【各会場の駐車場について】

- ・新潟・長岡会場：駐車場は台数に制限があるため、できるだけ公共交通機関をご利用下さい。  
7月11日新潟会場では、**2号館**駐車場をご利用下さい。
- ・上越会場：無料駐車場をご利用いただけます。

## どうする？ 「働き方改革」

御社における働き方改革の推進に効果的と思われる取組（実施済みも含みます。）について、該当項目にチェックをお願いします。（複数回答可）

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 「ノー残業デー」を設けるなど所定外労働を縮減する。 | <input type="checkbox"/> いわゆるマタハラ、セクハラ、パワハラ等ハラスメント対策を行う。     |
| <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得率を上げる。           | <input type="checkbox"/> パートタイマーを正社員に登用する等有期契約労働者を無期雇用に転換する。 |
| <input type="checkbox"/> 男女労働者の育児休業等の両立支援の取組を行う。   | <input type="checkbox"/> その他<br>(具体的に )                      |

ご協力ありがとうございました。



**ハラスメント対応特別相談窓口**を開設します！

新潟局開設期間：平成29年7月3日（月）～平成29年12月28日（木）

**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

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。

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。



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。

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。

### 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する ハラスメントの防止措置について

近年、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が問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、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を防止する措置が事業主に義務付けられました。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html)

○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります  
(母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください)

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます

制度について知りたい場合も、ご相談ください。

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。

**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<sup>\*</sup>されています。**

相談して  
ください！

新潟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. 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や妊娠・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についてご相談いただけます。そのほか、職場におけるセクシュアルハラスメントや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。

## 新潟労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

【お問い合わせ先】

▶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関するご相談は、

新潟労働局雇用環境・均等室 電話025-288-3511 Fax025-288-3518

▶パワーハラスメントに関するご相談は、

新潟労働局雇用環境・均等室 総合労働相談コーナー 電話025-288-3501

※「総合労働相談コーナー」は県内各労働基準監督署内にも設置しています。

新潟労働局

検索

新潟労働局雇用環境・均等室

〒950-8625新潟市中央区美咲町1丁目2番1号新潟美咲合同庁舎2号館4階  
[開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]