

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3年12月1日～令和4年3月31日

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

働く人

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られる。また、一人ではできない量の仕事を押し付けられる。

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。



企業の担当者

パワーハラスメントに関する相談を受けたが、会社としてどう対応すればよいのだろう。

パワハラやセクハラ、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、会社として何をする必要はあるんだろう。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

職場において行われる、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あり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

令和2年6月1日から労働施策総合推進法の施行により、パワーハラスメント防止のために講ずべき措置が法律で事業主に義務付けられています（**中小事業主は令和4年4月1日より義務化**）。これにより事業主は、就業規則や社内体制の整備、労働者への周知等に事前に取組む必要があり、またハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応を行う必要もあります。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動（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）に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（マタハラ）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、労働者の就業環境が害されることです。妊娠の状態や育児休業等の利用と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

このほか・・・

働く人

働く人 企業の担当者

企業の担当者

- ◆ 勤務先は中小企業ですが、上司からのパワハラに困っています。
- ◆ 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!

都道府県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. 職場でのパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、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。

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. 勤務先が大企業であるにもかかわらず、事業主がパワーハラスメントの防止措置を実施していない場合、労働局ではどのような対応ができますか?

A. 労働施策総合推進法に基づき事業主に事情聴取を行い、法違反が確認された場合は是正・指導を行います。

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。

岡山労働局 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

※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 086-225-2017

住所 岡山市北区下石井1-4-1
岡山第2合同庁舎3階
(JR岡山駅から徒歩7分)

○入館の際に身分証明書の提示が必要です

○駐車場 有(北側)

<案内図>

