



佐賀労働局雇用環境・均等室に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

平成30年6月1日(金)～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

上司が、腰や肩にたびたび触ってきたため、苦痛に感じているが、どうしたら良いか。

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。

セクハラに関する相談を受けたが、これってセクハラ？セクハラとは何か具体的に教えてほしい。

どうやってパワハラ予防・解決をすればいいのだろう？相談を受けた時の対応はどうすればいいのだろうか？

佐賀労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 **8時30分～17時15分（土・日・祝日除く）**
※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
時間に余裕をもってお電話またはご来庁ください。

電話番号 **0952-32-7167**
0952-36-6205

住 所 佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3F



相談して
ください！

佐賀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！

ご存知ですか？

事業主は、

・職場のセクシュアルハラスメント防止
・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する上司・同僚からのハラスメント防止の措置を講じなければなりません！

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談（苦情を含む）対応に必要な体制の整備
- ③事後の迅速・適切な対応
- ④妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

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、職場環境が不快なものとなることをいいます。

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た解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないといった行為を「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・同僚が職場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。

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。

「職場での優位性」とは

職務上の地位の優位性だけでなく、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識、経験の有無などによる、さまざまな優位性が含まれます。

「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワハラにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワハラ対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にすることによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。