



報道関係者各位

令和元年11月28日

【照会先】

埼玉労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 馬場 一明

室 長 補 佐

大村 玲子

(代表電話) 048(600)6210

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

～特別相談窓口を開設～

～「ハラスメント防止セミナー」も実施～

埼玉労働局（局長 木塚 欽也）では、12月「職場のハラスメント撲滅月間」に当たり、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設するほか、事業主、人事労務担当者などを対象としたセミナーを開催します（資料1、2）。

県内における妊娠・出産・育児休業等に関する不利益取扱いやハラスメント関係の相談の割合は依然として高く（資料3）、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を促進するため、集中的に相談や周知・啓発を実施します。

1 ハラスメント対応特別相談窓口

期 間 令和元年12月2日（月）～令和2年3月31日（火）
相談窓口 埼玉労働局雇用環境・均等室 電話048-600-6210
（さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階）
受付時間 8時30分～17時00分 ※土日祝日を除く

2 ハラスメント防止セミナー

日 時 令和元年12月16日（月） 15時00分～16時30分
会 場 ビジネスプラザさいたま
内 容 法制度の説明、カウンセラーからのハラスメント相談対応の留意点
主 催 埼玉労働局
共 催 埼玉りそな銀行

- 〈添付資料〉
- 資料1 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！
 - 資料2 ハラスメント防止セミナー
 - 資料3 雇用環境・均等室における相談状況（平成30年度）
 - 資料4 パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：令和元年12月2日（月）～令和2年3月31日（火）

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
は、会社としてなにをする必要があるん
だろう。
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。

**法改正により、事業主のパワハラ防止対策が義務化されます！
パワハラのご相談もお受けしております。**

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。

埼玉労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

☆受付時間：8時30分～17時00分（閉庁時刻17時15分） ＊土日祝日を除く

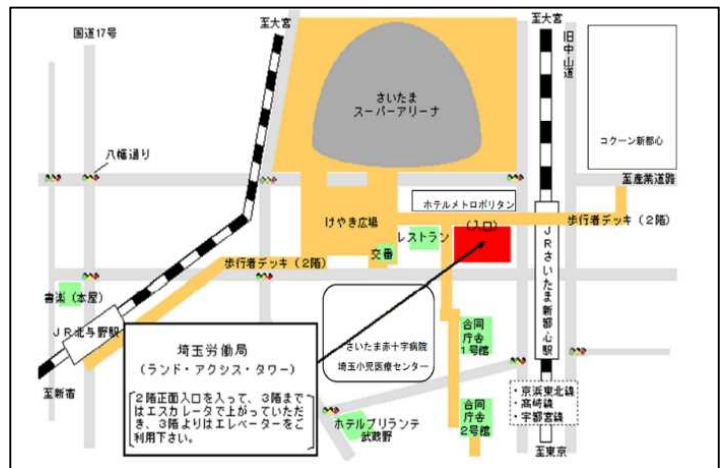
※時間をかけて丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話・ご来庁ください。

☆電話番号

048-600-6210

☆場 所

さいたま市中央区新都心11-2
ランド・アクス・タワー16階
埼玉労働局 雇用環境・均等室



★夜間、土日等は次の相談室がご利用できます。

ハラスメント悩み相談室 電話相談 **0120-714-864**

受付時間：月曜から金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00

メール相談 受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan>
メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp

厚生労働省委託事業（委託運営：東京リーガルマインド）

ハラスメント 防止セミナー

参加費
無料

12/16 MON
15:00~16:30

会場： **ビジネスプラザ
さいたま**
【定員50名】

<テーマ1>

○パワハラ・セクハラ・マタハラに
関する法制度

講師 埼玉労働局

受付開始 14:30~

テーマ1 講演

15:00 ▶ 15:40

テーマ2 講演

15:40 ▶ 16:25

<テーマ2>

○ハラスメント相談対応の留意点

講師 シニア産業カウンセラー
綾部 和幸 氏

埼玉働き方改革推進支援センター

【主催】

埼玉労働局

【共催】



埼玉りそな銀行

有効期限2019年12月16日

セミナー会場



〒330-0843

さいたま市大宮区吉敷町4-262-16

(マルキ1ビル内) さいたま新都心支店 3階

TEL 048-851-3232

JR京浜東北線「さいたま新都心駅」東口徒歩3分

※お越しの際は公共交通機関をご利用ください。



お申込方法



以下の申込書にご記入の上、FAXでお申込み下さい。

- 「受講票」は発行いたしません。当日受付にてお名刺を頂戴いたします。
- 定員超過等によりご参加いただけない場合のみ当方よりご連絡いたします。
- 会場に駐車場はございません。公共交通機関をご利用ください。

ハラスメント防止セミナー（2019.12.16）参加申込書

埼玉労働局

FAX : 048-600-6230

会 場	ビジネスプラザさいたま (さいたま新都心会場)				
貴社名	ふりがな ()	所在地	〒 -		
TEL		当日個別相談の希望	希望 有 ・ 希望 無		
参加者	氏 名	ふりがな ()	所属部署	役 職	
	e-mail	@			
	氏 名	ふりがな ()	所属部署	役 職	
	e-mail	@			

本セミナー参加申し込みにかかる個人情報は、本セミナーの運営のほか、主催・共催者からのご案内に利用させていただきます。

埼玉労働局では、行政機関の保有する個人情報に関する法律に基づき、保有する個人情報の保護の徹底及び適正な管理に努めております。

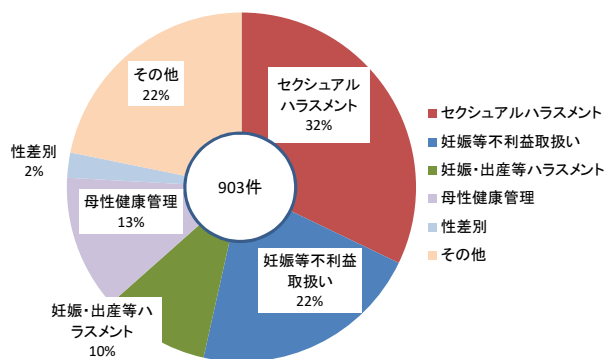
埼玉りそな銀行の利用目的の全文など個人情報の取扱いについては、下記ホームページをご覧ください。

●りそなホールディングス <https://www.resona-gr.co.jp/holdings/other/privacy/index.html>

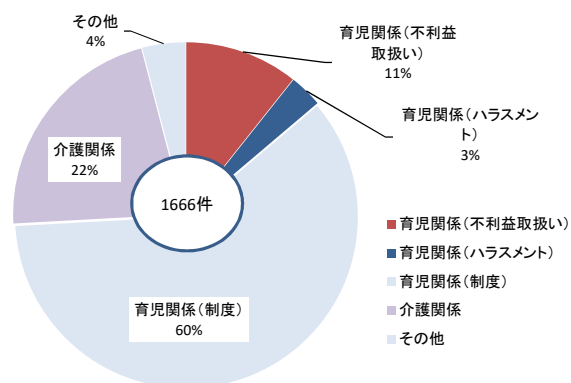
【お問い合わせ】 埼玉労働局 雇用環境・均等室 TEL 048-600-6210

雇用環境・均等室における相談状況(平成30年度)

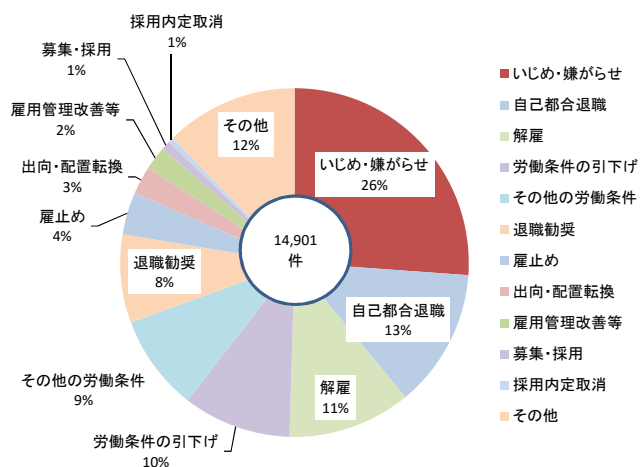
男女雇用機会均等法関係相談内容別内訳



育児・介護休業法関係相談内容別内訳



民事上の個別労働紛争相談内容別内



パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

資料4

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化

～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

改正ポイント 2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))

※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます

- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。

- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます

※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

お問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワー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](#)

- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。 [職場でのハラスメントでお悩みの方へ](#) [検索](#)



都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)