



平成 28 年 7 月 1 日（金）

〔照会先〕

埼玉労働局雇用環境・均等室

監理官 小林雅彦

室長補佐 上野由佳

電話 048 (600) 6210

『ハラスメント（セクハラ・マタハラ）相談』がトップ！

《平成 27 年度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の施行状況》

埼玉労働局（局長 田畑 一雄）は、平成 27 年度の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、紛争解決援助及び行政指導等の施行状況をまとめた。

〔ポイント〕

・ハラスメントに関する相談（セクシュアルハラスメント及び、妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱いに関する相談）が最も多く、紛争解決援助等の利用も増加。

〔概要〕

1 雇用均等室（現 雇用環境・均等室）への労働者からの相談の状況 【資料No.1】

○男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）に係る相談

- ・労働者からの相談のうち、**セクシュアルハラスメントに関する相談の占める割合が 63.9%**
- ・労働者からの相談のうち、**妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談及び母性健康管理に関する相談が 31.2%**と前年に引き続き高い割合

○育児・介護休業法（以下「育介法」という。）に係る相談

- ・制度利用に関する労働者からの相談のうち、**育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談が 25.3%**と前年度に引き続き高い割合

○パートタイム労働法（以下「パート法」という。）に係る相談

- ・労働者からの相談のうち、「相談のための体制の整備」が 12 件(14.3%)、「正社員への転換措置等(措置の内容の説明を含む)」に関するもの 12 件(14.3%)と最も多い(「その他」除く)。

2 紛争解決援助の状況 【資料No.2】

○労働局長による援助申立 36 件(均等法 26 件、育介法 10 件)、調停会議の申請 4 件(均等法 4 件)

○上記 40 件のうち、**妊娠・出産・育休等を理由とした不利益取扱いに関する紛争が 20 件(50.0%)、次いでセクハラが 14 件(35.0%)**となっており、**ハラスメント事案が全体の 85.0%**を占める。

3 雇用均等室（現 雇用環境・均等室）の事業主に対する行政指導状況 【資料No.2.3】

○均等法に基づく雇用管理に関する聴取を行った 304 事業所のうち、269 事業所に対し指導等を実施（指導等実施率 88.5%）

- ・セクシュアルハラスメント対策に対する指導が最も多く 190 件

- ・母性健康管理や妊娠等を理由とする不利益取扱いに対する行政指導も増加（対前年度 73 件増）

○パート法に基づき事業主に対して行った指導 813 件のうち、「労働条件の明示」に関するものが、213 件（26.2%）、「正社員への転換措置」に関するものが 156 件（19.2%）と多くなっている。

○雇用環境・均等室では、総合的なハラスメント対策の周知用リーフレット【資料No.4】を作成し、広く周知を図っていくこととしている。

<資料>

No.1 労働者からの相談内容の内訳

No.2 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の施行状況

No.3 平成 27 年度男女雇用機会均等法等の解決事例

No.4 職場でつらい思いしていませんか？（総合的ハラスメントリーフレット）

【労働者からの相談内容の内訳】

資料No.1

図1 男女雇用機会均等法に関する労働者からの相談内訳

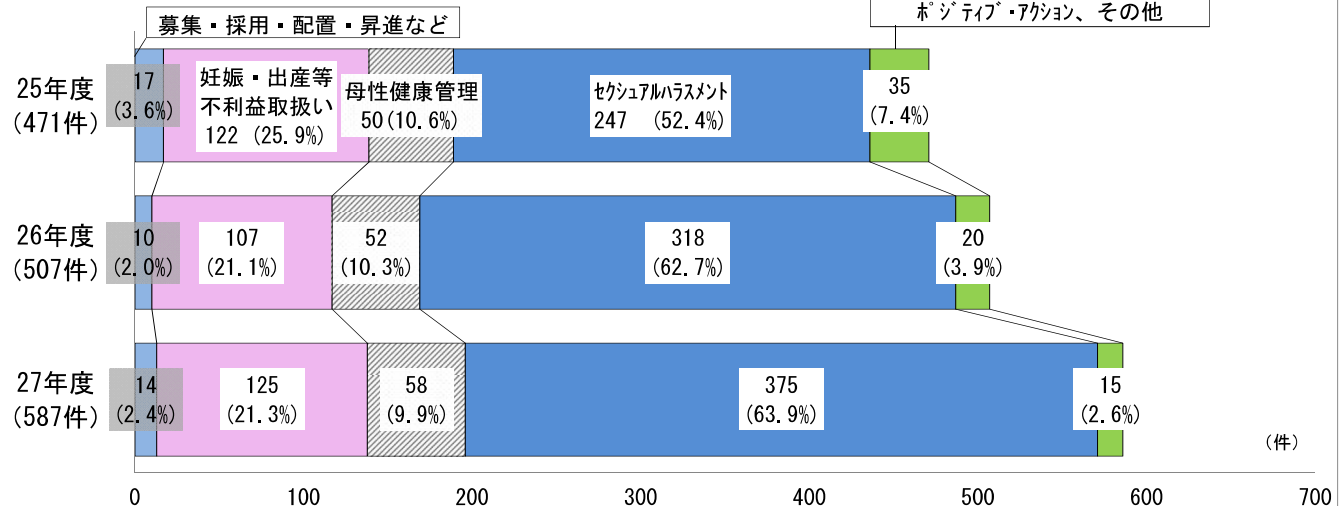


図2 育児・介護休業法関係の労働者からの制度利用等に関する相談内訳

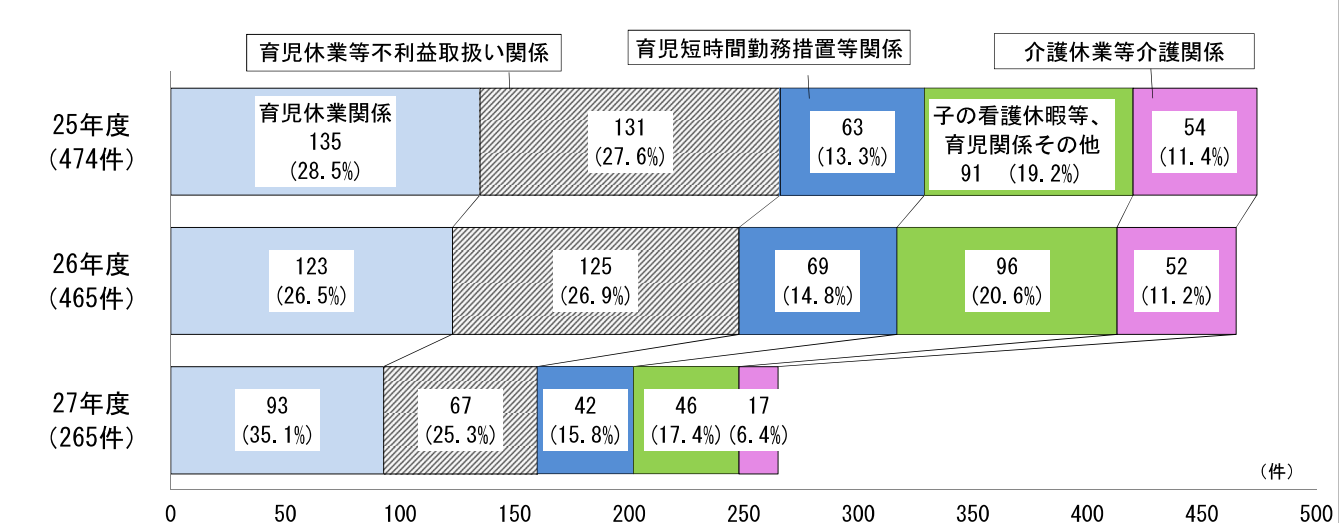
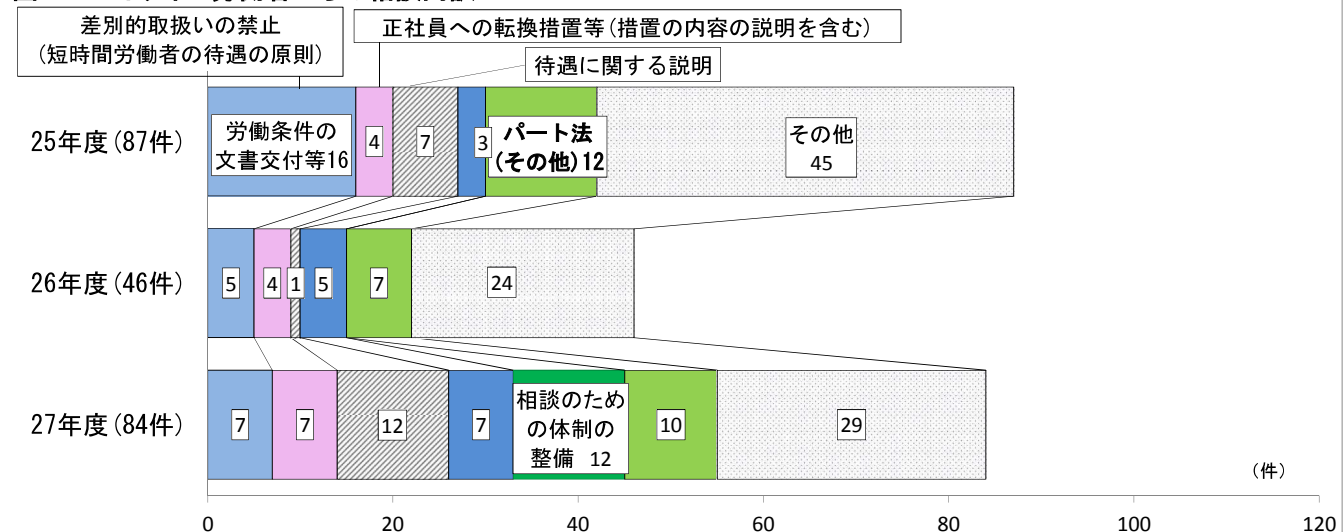


図3 パートタイム労働者からの相談内訳



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の施行状況

表1 男女雇用機会均等法の施行状況

1 相談

(件)

事 項	25年度					26年度					27年度				
	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他
募集・採用	21	1	7	7	6	30	0	5	18	7	13	1	2	7	3
配置・昇進、降格、教育訓練	3	3	0	0	0	5	2	1	0	2	16	6	1	3	6
福利厚生	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	2
職種・雇用形態の変更	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	3	1	1	0	1
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	3	3	0	0	0	2	1	0	1	0	2	1	0	1	0
間接差別	4	1	0	3	0	8	0	0	8	0	4	0	0	1	3
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	154	122	0	19	13	162	107	0	33	22	176	125	0	29	22
母性健康管理	104	50	0	39	15	97	52	0	35	10	111	58	0	37	16
セクシュアルハラスメント	315	239	8	16	52	406	301	17	42	46	492	340	35	43	74
ポジティブ・アクション	5	0	0	5	0	20	0	0	14	6	457	0	0	452	5
その他(注)	53	34	1	12	6	40	19	1	14	6	29	14	1	8	6
合 計	666	455	16	103	92	772	483	24	166	99	1306	547	40	581	138

(注)「その他」には、賃金・労働時間・深夜業についての男女均等取扱い、法の改正内容全般に関する相談を含む。

2 紛争解決援助

(1)労働局長による紛争の解決援助

(件)

事 項	25年度	26年度	27年度
配置・昇進、降格、教育訓練	0	0	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	4	6	12
母性健康管理	1	0	2
セクシュアルハラスメント	11	12	12
合 計	16	18	26

(2) 機会均等調停会議による調停(受理件数)

(件)

事 項	25年度	26年度	27年度
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	0	1	2
セクシュアルハラスメント	2	2	2
合 計	2	3	4

3 行政指導

(1) 法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数

(所、%)

事 項	25年度	26年度	27年度
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数 (所)	246	225	304
うち、指導等を行った事業所数(所)	223	202	269
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数のうち指導等を行った事業所の割合 (%)	90.7%	89.8%	88.5%

(2) 指導等件数

(件)

事 項	25年度	26年度	27年度
募集・採用	2	7	12
配置・昇進、降格、教育訓練	4	1	6
福利厚生	0	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	0	0	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	1	1	4
母性健康管理	78	71	141
セクシュアルハラスメント	339	179	190
均等則第13条	0	0	0
合 計	424	259	353

(注) 1事業所に対し、違反状況により複数件数の指導等を行っている。

4 ポジティブ・アクション取組助言指導

(件)

事 項	25年度	26年度	27年度
女性の採用拡大	58	62	104
女性の職域拡大	38	39	44
女性の管理職登用	74	76	122
職場環境・職場風土の改善	76	68	65
合 計	246	245	335
何らかのポジティブ・アクションの助言を行った事業所数 (所)	102	103	196

表2 育児・介護休業法の施行状況

1 相談(法律、制度についての相談＋制度利用等についての相談) (件)

事 項		25年度					26年度					27年度				
		合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他
育児関係	育児休業関係	673	281	23	242	127	608	240	17	217	134	459	167	17	188	87
	子の看護休暇関係	113	27	5	68	13	87	21	6	41	19	72	25	3	36	8
	所定外労働の制限関係	87	16	5	53	13	68	26	2	24	16	38	5	2	26	5
	時間外労働の制限関係	73	11	3	42	17	45	17	2	14	12	39	8	1	26	4
	深夜業の制限関係	71	13	3	38	17	49	20	4	19	6	38	9	0	25	4
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	318	85	6	178	49	302	101	5	135	61	179	57	5	82	35
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注1)	35	4	0	23	8	36	13	0	15	8	24	3	0	12	9
	その他	240	92	6	92	50	232	101	10	79	42	112	51	2	41	18
	小計	1,610	529	51	736	294	1,427	539	46	544	298	961	325	30	436	170
介護関係	介護休業関係	149	34	9	81	25	125	23	18	56	28	85	13	10	49	13
	介護休暇関係	77	11	8	49	9	55	10	10	25	10	36	4	3	21	8
	時間外労働の制限関係	33	2	1	26	4	17	3	1	7	6	17	0	1	13	3
	深夜業の制限関係	36	2	2	26	6	18	3	3	7	5	15	0	1	11	3
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	60	7	1	40	12	50	6	4	29	11	36	5	3	23	5
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注2)	2	0	0	2	0	1	0	0	1	0	3	0	1	2	0
	その他	38	5	6	13	14	28	8	0	15	5	21	0	2	9	10
	小計	395	67	27	237	70	294	53	36	140	65	213	22	21	128	42
合 計		2,005	596	78	973	364	1,721	592	82	684	363	1,174	347	51	564	212

(注1) 所定労働時間の短縮措置で法23条の義務以外の努力義務
(注2) 家族の介護を行う労働者に対する措置(法23条の義務以外の努力義務)

2 1のうち労働者からの制度利用等に関する相談 (件)

事 項		25年度	26年度	27年度
育児関係	育児休業関係(期間雇用者に係る事案を除く)	121	103	68
	期間雇用者の休業関係	14	20	25
	子の看護休暇関係	16	18	17
	休業に係る不利益取扱い関係	94	79	42
	休業以外に係る不利益取扱い関係	37	46	25
	所定外労働の制限関係	12	16	4
	時間外労働の制限関係	9	10	4
	深夜業の制限関係	10	15	5
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	60	62	40
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注1)	3	7	2
	労働者の配置に関する配慮関係	14	9	5
	その他	30	28	11
	小計	420	413	248
介護関係	介護休業関係(期間雇用者に係る事案を除く)	22	20	9
	期間雇用者の休業関係	2	3	0
	介護休暇関係	12	11	0
	休業等に係る不利益取扱い関係	4	5	4
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	4	5	3
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注2)	0	0	0
	その他	10	8	1
	小計	54	52	17
合 計		474	465	265

(注1) 所定労働時間の短縮措置で法23条の義務以外の努力義務
(注2) 家族の介護を行う労働者に対する措置(法23条義務以外の努力義務)

3 労働局長による紛争の解決援助

(1) 労働局長による紛争の解決援助

(件)

事 項		25年度	26年度	27年度
育児関係	育児休業に係る事案	0	0	1
	休業に係る不利益取扱いに関する事案	3	3	3
	休業以外に係る不利益取扱い事案	1	4	1
	深夜業の制限に係る事案	0	1	0
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)に関する事案	0	2	0
	労働者の配置に関する配慮に関する事案	1	0	2
介護関係	介護休業に係る事案	0	1	0
	介護休暇に係る事案	0	1	0
	休業等に係る不利益取扱事案	0	0	2
	労働者の配置に関する配慮に関する事案	0	0	1
合 計		5	12	10

(2) 両立支援調停会議による調停(受案件数)

(件)

事 項		25年度	26年度	27年度
育児休業に係る不利益取扱いに関する事案		0	0	0
子の看護休暇に係る不利益に関する事案		0	0	0
介護休業に係る不利益取扱いに関する事案		1	0	0
介護休暇に係る不利益に関する事案		0	0	0
合 計		1	0	0

4 行政指導

(1) 法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数

(所、%)

事 項		25年度	26年度	27年度
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数 (所)		268	242	154
うち、指導等を行った事業所数 (所)		256	237	118
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所のうち指導等を行った事業所の割合 (%)		95.5%	97.9%	76.6%

(2) 指導等件数

(件)

事 項		25年度	26年度	27年度
育児関係	育児休業の制度	89	122	61
	子の看護休暇の制度	22	52	28
	休業に係る不利益取扱い	0	0	3
	休業以外に係る不利益取扱い	0	0	3
	所定外労働の制限の制度	25	58	24
	時間外労働の制限の制度	56	81	37
	深夜業の制限の制度	14	29	16
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	158	150	72
	所定労働時間の短縮措置等(第24条) (注2)	0	1	1
	その他	0	0	0
	小計	364	493	245
介護関係	介護休業の制度	56	76	45
	介護休暇の制度	22	56	25
	休業等に係る不利益取扱い	0	0	1
	時間外労働の制限の制度	27	43	22
	深夜業の制限の制度	19	30	17
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	88	124	55
	所定労働時間の短縮措置等(第24条) (注3)	6	0	0
	その他	1	0	0
	小計	219	329	165
職業家庭両立推進者選任		215	209	58
合 計		798	1,031	468

(注1) 1事業場に対し、違反状況により複数件数の指導等を行っている

(注2) 所定労働時間の短縮措置で法23条の義務以外の努力義務

(注3) 家族の介護を行う労働者に対する措置(法23条義務以外の努力義務)

表3 パートタイム労働法の施行状況

1 相談

(件)

事 項	25年度				26年度				27年度			
	合計	パートタイム労働者	事業主	その他	合計	パートタイム労働者	事業主	その他	合計	パートタイム労働者	事業主	その他
労働条件の文書交付等	27	15	9	3	20	5	10	5	43	7	26	10
就業規則の作成手続き	2	1	1	0	4	0	3	1	1	0	1	0
※短時間労働者の待遇の原則	—	—	—	—	—	—	—	—	9	2	3	4
差別的取扱いの禁止	7	4	1	2	25	4	12	9	18	5	5	8
賃金の決定方法	12	6	4	2	9	4	3	2	16	6	7	3
教育訓練	6	4	1	1	2	0	1	1	3	0	2	1
福利厚生施設	2	1	0	1	2	1	1	0	1	0	1	0
正社員への転換措置	24	7	14	3	31	1	23	7	26	4	16	6
※措置の内容の説明	—	—	—	—	—	—	—	—	25	8	10	7
待遇に関する説明	6	3	3	0	5	5	0	0	16	7	7	2
指針関係	3	1	1	1	7	2	4	1	13	4	5	4
※相談のための体制の整備	—	—	—	—	—	—	—	—	41	12	21	8
短時間雇用管理者選任	7	0	6	1	4	0	4	0	5	0	4	1
その他	81	45	20	16	362	24	253	85	69	29	26	14
合 計	177	87	60	30	471	46	314	111	286	84	134	68

2 行政指導

(1) 法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数

(所、%)

事 項	25年度	26年度	27年度
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数 (所)	410	327	271
うち、指導等を行った事業所数 (所)	375	281	246
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所のうち指導等を行った事業所の割合 (%)	91.5%	85.9%	90.8%

(2) 指導等件数

(件)

事 項	25年度	26年度	27年度
労働条件の文書交付等	210	153	213
就業規則の作成手続き	106	102	108
差別的取扱いの禁止	0	0	2
賃金の決定方法	77	17	23
教育訓練	6	1	22
福利厚生施設	0	0	0
正社員への転換措置	275	194	156
※措置の内容に関する相談	—	—	128
待遇に関する説明	0	0	0
指針関係	4	0	1
※相談のための体制の整備	—	—	66
短時間雇用管理者選任	178	139	94
合 計	856	606	813

(注) 1事業所に対し、違反状況により複数件数の指導等を行っている。

※は、平成27年4月1日施行の改正パートタイム労働法の内容を反映。

平成 27 年度 男女雇用機会均等法等の解決事例

行政指導による解決事案

相談概要①

- 妊娠を報告したところ、シフトを減らされた上に雇止めを通告されたとする事案。

聴取概要

- 相談者は、3 か月契約の期間雇用者。契約更新は 2 回目だが、本人が更新を希望すれば契約更新は可能であるとの説明を受け、雇用契約書にも自動更新をうかがわせる内容の記載がある。
- 事業主は、相談者の勤務態度が不良であることを理由とした雇止めの通告やシフトを減らす等の対応を行った時期と相談者が妊娠を報告した時期が重なったため、誤解が生じたもので本件は妊娠を理由とした不利益取扱ではないと主張。
- 事業主に対して、過去の勤務態度不良による雇止めの事例、及び相談者への注意・指導や懲戒処分の履歴を確認。

行政指導の結果

- 過去に勤務態度不良による雇止めのケースがないこと、及び相談者に対する指導や懲戒の履歴がないこと等から事業主の主張を裏付けるものはないため、本件を妊娠を理由とする不利益取扱であると判断し、労働局長名での指導書により、是正指導を行う。
- 事業主から、相談者との契約を更新し、シフトも戻すこととなったこと。また妊娠した労働者が必要な母性健康管理措置等の制度等を利用できるよう、管理職に対する研修を行う旨の報告書を受理する。
- 相談者からも是正を確認し、終了。

【 解決までに要した期間:1 か月 】

相談概要②

- 産前休業の取得を申出たところ、事業主から退職を強要されたとする事案。

聴取概要

- 相談者は、正社員（教員）として採用された。
- 第一子の出産の際、担任が持てないからという理由で、パートになることを強要された。
また、第二子の産前休業を申出たところ、退職を強要された。
- 事業主によると、相談者は、第一子出産の際、妊娠した事実を報告せず、いきなり産休の取得を求めたため、他の職員に多大な迷惑をかけたとして、服務規律違反があると判断し、注意喚起を行ったにもかかわらず、今回第二子を妊娠した際にも報告を怠り、第一子の際と同様の混乱を招いたため、改善の余地がないとして解雇事由に当たると判断して、就業規則の規定に基づき1か月後の退職を求めたものである。

行政指導の結果

- 過去に勤務態度不良による退職のケースがないこと、また、第二子の産前休業の開始日以降の勤務を求めていることなどから、本件は妊娠を理由とする不利益取扱いに該当すると判断し、労働局長名での指導書により、是正指導を行う。
- 事業主は解雇通告を撤回し、就業規則に基づき、産前産後休業及び育児休業を取得できることとした旨の是正報告書を受理。
- 相談者からも是正を確認し、終了。

【 解決までに要した期間：2週間 】

職場でつらい思いしていませんか？

職場のハラスメントの解決を 労働局がお手伝いします



職場でのあらゆるハラスメントは 許されません！

職場の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。

事業主には、職場のセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務づけられています。

職場の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

職務上の地位に限らず、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験などの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、パワーハラスメントにはあたりません。

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。職場のパワーハラスメント対策は、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取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等不利益取扱いなど (いわゆるマタニティハラスメント（マタハラ）を含む) とは

妊娠・出産したこと、つわり等妊娠が原因の体調不良で休んだり、医師等の指示で休業したこと、産前産後休業や育児休業を取得したこと（あるいは申し出たこと）、妊娠・育児や介護のための制度を利用したこと（あるいは申し出たこと）等を理由として、事業主が解雇、減給、降格、不利益な配置転換、（契約社員の場合）契約を更新しないといった不利益な取扱いをすることは、法違反です。

また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ（いわゆるマタハラなど）を防止する措置を事業主に義務づける法案が成立し、平成29年1月1日に施行されます。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。



職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法においては、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを**拒否したこと**で解雇、降格、減給などの**不利益を受けること**

【対価型セクシュアルハラスメント】

例えば

○出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。

○事務所で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

職場の**環境が不快なものとなったため**、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の**支障が生じること**

【環境型セクシュアルハラスメント】

例えば

○勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。

○同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

をいいます。

職場とは 例えば

- ・ふだん働いている場所で・・・出張先で・・・取引先の事務所で・・・顧客の自宅で・・・
- ・取材先で・・・業務で使用する車中で・・・アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）・・・

職場のセクシュアルハラスメントは、男性も女性も加害者にも被害者にもなりうる問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

ご存じですか？ 職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法において、**事業主には次のことが義務付けられています。**

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

セクハラ被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口(相談担当者)を社内に設ける

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

セクハラ相談があった時、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

※これらの措置は、業種・規模に関わらず**すべての事業主に義務づけられています。**

○男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。

「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラ相談なんて恥ずかしい」と思わずにお気軽に相談してください。

○「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りの時はすぐに都道府県労働局にご相談ください！

職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？
それはパワハラかもしれません

身体的な攻撃

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 足で蹴られたり、殴られたりした
- いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された



精神的な攻撃

- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた

人間関係からの切り離し



- 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

- 終業まぎわなのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

- 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない



個の侵害

- 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- 不在時に、机の中を勝手に物色される
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

予防するために

- ①トップのメッセージの発信
- ②社内ルール決定
- ③アンケートによる実態を把握
- ④教育・研修
- ⑤社内での周知・啓蒙

社内のパワハラ対策の取組

パワーハラスメント対策導入マニュアルより

解決するために

- ①相談窓口の設置
- ②再発防止

パワハラ対策の取組方法の解説やパワーハラスメント対策導入マニュアル・研修資料・アンケートのひな形のダウンロードは、ポータルサイト「**あかるい職場応援団**」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。



**妊娠・出産・育児休業、介護休業等を理由とする解雇等不利益取扱いなど
(いわゆるマタニティハラスメント(マタハラ)を含む)とは**

「産休・育休は認めない」
と言われた。

妊娠を報告したら
「退職してもら」
と言われた。



切迫流産で入院したら
「もうこなくていいから
退職届を書け」
と言われた。



妊娠を伝えたら
「次の契約更新はしない」
と言われた。

正社員なのに、妊娠したら
「パートになれ」
と言われた。

**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※されています。**

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

例えばこんなことを理由として

- ・ 妊娠した、出産した
- ・ 妊婦健診のため、仕事を休んだ
- ・ つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・ 産前・産後休業をとった
- ・ 育児休業・介護休業をとった
など



こんな取扱いを受けたら法違反です

- ・ 解雇された
- ・ 契約が更新されなかった
- ・ パートになれと強要された
- ・ 減給された
- ・ 普通ありえないような配置転換をされた
など

○ **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**
『男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する』など制度を利用させてもらえなかった

そんなことはありませんか？ あきらめずに相談してください。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚等からの嫌がらせ
(いわゆるマタニティハラスメントなど)の防止措置について**

近年、妊娠・出産・育児休業・介護休業等をしながら働き続けようとする方に対する、上司・同僚等からの嫌がらせも問題となっています。

このため、妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚等からの嫌がらせを防止する措置を、事業主に義務付ける内容を盛り込んだ法案が成立し、平成29年1月1日に施行されます。詳細については、決定し次第、随時お知らせしますので、厚生労働省ホームページをご覧ください。

ハラスメントを受けたとき

はっきりと 意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口 に相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務等の相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいない時は、都道府県労働局など外部の機関に相談しましょう。

厚生労働省のホームページからも **パンフレットなどのダウンロード**ができます

◆ 職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

厚生労働省トップページ> 政策について> 分野別の政策一覧> 雇用・労働> 雇用均等>

職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

職場でのセクシュアルハラスメント



◆ あかるい職場応援団

パワハラ対策についての総合情報サイト

<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団



◆ 「妊娠したから解雇」は違法です！

厚生労働省トップページ> 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> 「妊娠したから解雇」は違法です！

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

妊娠したから解雇



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！



○会社に対し、法律や制度の説明をします。

○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うなど、
丁寧な対応に努めます。

○会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など個別紛争解決の援助を行います。

平成28年4月1日から、埼玉労働局総務部企画室・雇用均等室は
「雇用環境・均等室」になりました。

埼玉労働局相談窓口

埼玉労働局雇用環境・均等室

※土日祝日を除く 8:30～17:00

電話:048-600-6210(代)

048-600-6262(総合労働相談コーナー)

048-600-6269(均等法、育介法、パート法相談)

FAX:048-600-6230

所在地:埼玉県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

※JR京浜東北線、上野東京ライン さいたま新都心駅下車

JR埼京線 北与野駅下車