

# ハラスメント対応特別相談窓口を開設しています！

開設：令和2年12月1日～

働く人、企業担当者、就職活動中の学生、求職者の方も  
ご相談いただけます！

## （相談頂ける内容）

職場での・・・

- ・パワーハラスメント
- ・セクシュアルハラスメント
- ・妊娠・出産、育児休業・介護休業等ハラスメント
- ・就職活動中の学生、求職者に対する企業のセクシュアルハラスメント
- ・新型コロナウイルスに関連した職場におけるいじめ・嫌がらせ
- ・取引先や顧客等から著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）に事業主が対応してくれない
- ・法律で定める事業主が講ずべきハラスメント防止措置

## 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、職場の環境が不快なものとなることをいいます。  
（男女雇用機会均等法で事業主のセクハラ防止対策が義務づけられています）。

## パワーハラスメント（パワハラ）とは

<事業主のパワハラ防止対策が法制化されました>（労働施策総合推進法）

職場におけるパワーハラスメントとは、

- 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（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）ことをいいます。

施行日：令和2年6月1日（中小企業は令和4年3月31日までは努力義務）

## 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、また、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。（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で事業主のいわゆるマタハラ防止対策が義務づけられています）。

- このほか・・・
- ◆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？
  - ◆就職中の面接中にセクハラをうけた

・・・などのご相談にも対応します。

相談して  
ください！

島根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. 相談できる対象は？

A. 労働者、事業主、求職者、就職活動中の学生、インターンシップを行う方からの、ご相談を受け付けます。

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。

## 島根労働局雇用環境・均等室 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 平日9時00分～16時30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 セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する不利益取扱い、およびハラスメントについては

**TEL 0852-31-1161**

パワーハラスメントについては（総合労働相談コーナー）

**TEL 0852-20-7009**

住所 松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 5階

