



報道関係者 各位

平成 30 年 9 月 28 日

【 照 会 先 】

富山労働局雇用環境・均等室

室 長 辺 田 幸 子

室長補佐 正 満 英 喜

電 話 076(432)2740

「全国ハラスメント撲滅キャラバン」

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！！

— 平成30年10月1日～12月28日 —

「職場におけるハラスメント対策等説明会」も開催

富山労働局（局長 佐藤 靖夫）では、10月からハラスメント対応特別相談窓口を開設し、労働者や企業からの相談に対応します。期間中は企業の人事労務担当者向けの説明会を開催し、ハラスメントのない職場環境づくりに向けた実効性のある取組を促進します。

1 富山労働局における相談受理状況(資料1)

- 男女雇用機会均等法関連の相談（201件）のうち、「職場におけるセクシュアルハラスメント対策関係」（92件）、「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」（60件）、「妊娠・出産等を理由とするハラスメント対策関係」（22件）の順に多く、これらで全体の86.6%を占めている。
- 育児・介護休業法関連の相談（573件）のうち、「育児休業等に関するハラスメント対策関係」（80件）、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」（54件）を併せると全体の23.4%となっている。

2 ハラスメント対応特別相談窓口の開設(資料2)

期 間 平成30年10月1日(月)～12月28日(金)
 相談窓口 富山労働局雇用環境・均等室 TEL 076-432-2740
 (富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階)
 受付時間 8時30分～17時15分 ※土日祝を除く

3 職場におけるハラスメント対策等説明会の開催(資料3)

職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等に対する正しい知識と適切な対応方法について理解を深めていただくため、説明会を開催します。説明会后に個別相談会も実施します。

開 催 日 時	会 場
10月26日(金) 14:00～16:30	ボルファートとやま
11月14日(水) 14:00～16:30	ボルファートとやま

＜当局の今後の対応＞

- ・ハラスメント対応特別相談窓口において、職場におけるセクシュアルハラスメント対策、妊娠、出産、育児休業等を理由とするハラスメント対策、パワーハラスメント対策について広く相談を受け付けることとします。(資料2)
- ・相談に対しては、相談者のニーズに応じて、労働局長による紛争解決援助及び調停の制度を活用し、円滑かつ迅速な解決を図ります。
- ・法違反については、引き続き厳正に対処し、迅速な是正を図ります。
- ・あらゆる機会を通じて関係法令の周知に努め、各種ハラスメントの未然防止に向けた取組を行うよう事業主に促します。(資料4)

《添付資料》

資料1 富山労働局における相談受理状況

資料2 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！（チラシ）

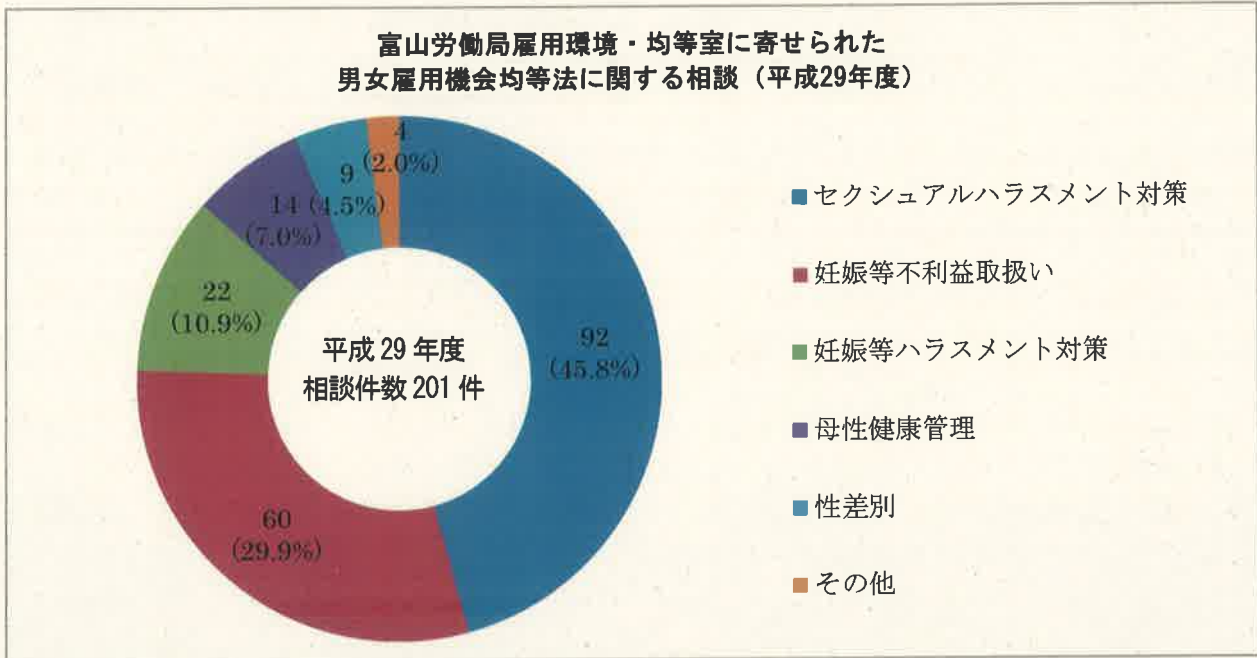
資料3 職場におけるハラスメント対策等説明会（チラシ）

資料4 職場におけるハラスメント対策に取り組みましょう！！（チラシ）

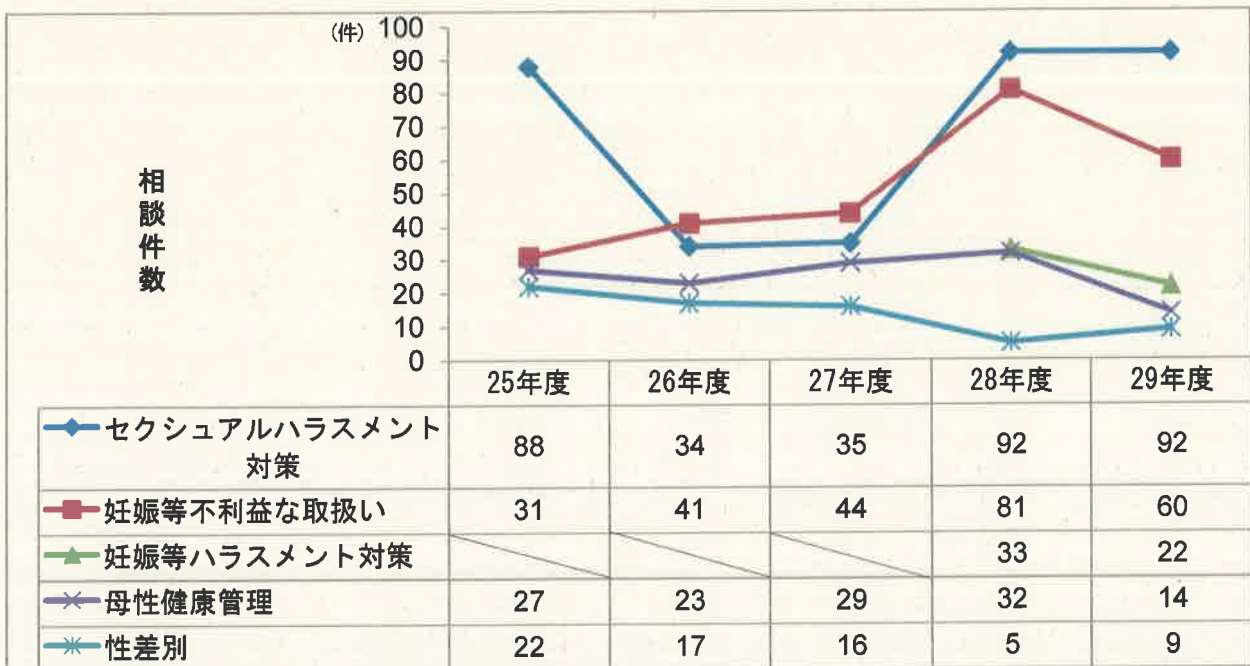
（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法関係）

1 男女雇用機会均等法に関する相談

セクシュアルハラスメント対策（92件）、妊娠等不利益取扱い（60件）、妊娠等ハラスメント対策（22件）の順に多く、これらで全体の86.6%を占めている。



主な相談件数の推移

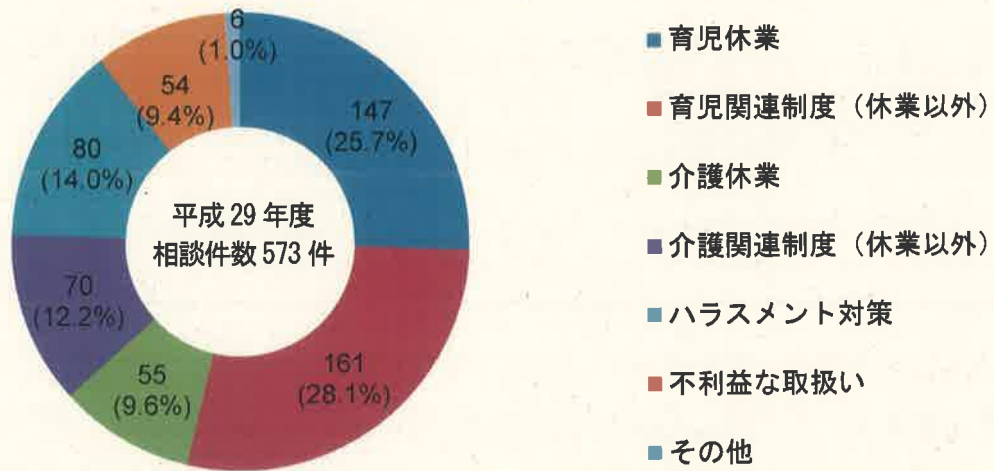


※ 妊娠等ハラスメント対策は、平成28年度下半期（10月～3月）からの統計。

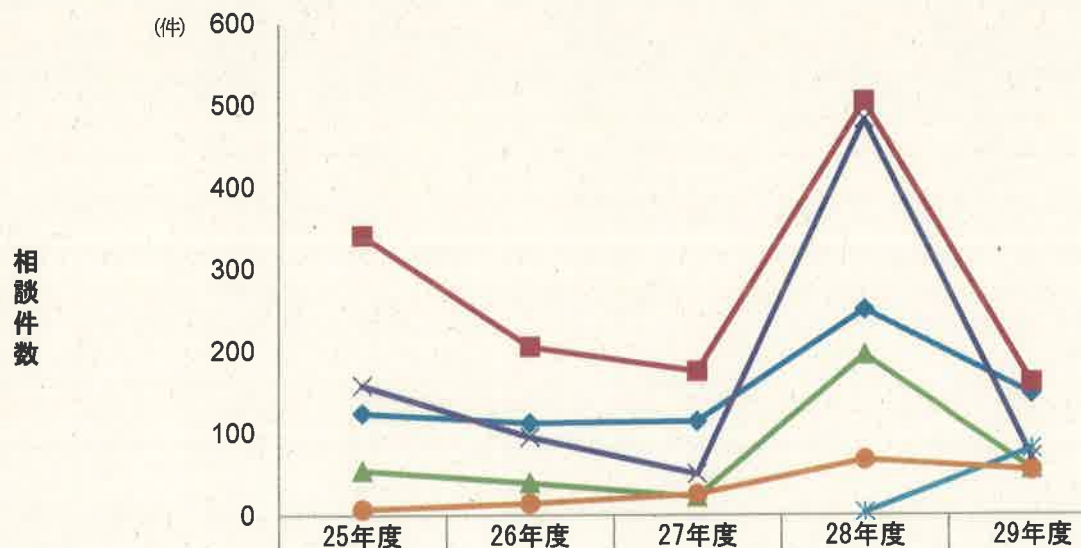
2 育児・介護休業法に関する相談

育児関連制度（休業以外）（161件）、育児休業（147件）、ハラスメント対策（80件）の順に多くなっている。

富山労働局雇用環境・均等室に寄せられた
育児・介護休業法に関する相談（平成29年度）



主な相談件数の推移



相談種別	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
育児休業	124	112	114	250	147
育児関連制度（休業以外）	341	205	175	504	161
介護休業	54	39	22	195	55
介護関連制度（休業以外）	158	95	50	482	70
ハラスメント対策				3	80
不利益な取扱い	7	14	25	67	54

※ ハラスメント対策は、平成28年度下半期（10月～3月）からの統計。

富山労働局では、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！

富山局開設期間：平成30年10月1日（月）～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

セクハラについて社内の相談窓口に相談したら「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

◆ 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。

働く人 企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 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！

富山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。

富山労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）

※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 076-432-2740

住所 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
富山労働局雇用環境・均等室

アクセス あいの風とやま鉄道 富山駅南口 から徒歩7分

*駐車場はあります（20台程度）が時期により混み合いますので、できるだけ公共交通機関をご利用ください。近隣に有料駐車場あり（自己負担）。



富山労働局主催

職場におけるハラスメント対策等説明会のご案内

各種ハラスメントの未然防止の取組を一体的に図るために厚生労働省が実施する「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の一環として、富山労働局では、ハラスメントに対する正しい知識と適切な対応方法を知っていただくため、県内の人事労務担当者等を対象として説明会を開催します。

また、「働き方改革」に関する就業規則の整備や賃金規定の見直しなどに取り組む事業主の皆様を支援するための個別相談会も行います。ぜひご参加ください。

<内容>

- 1 職場におけるハラスメント対策について
- 2 業務改善助成金、両立支援助成金等について
- 3 働き方改革関連法の概要について
- 4 働き方改革推進センターの活用について
- 5 個別相談会

合計2回開催
参加無料!!

<対象> 事業主、企業の人事労務担当者 など

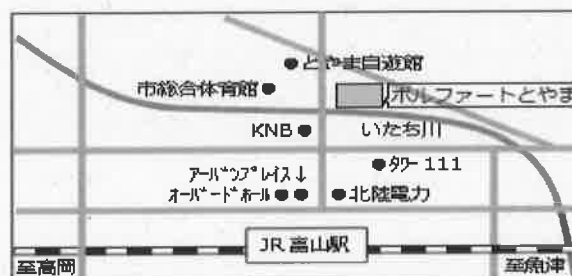
<日時>

平成30年10月26日(金)	14:00~16:30
11月14日(水)	

※各回定員50名。各回とも同様の内容です。

<会場>

ボルファートとやま 4階 珊瑚の間
〒930-0857 富山市奥田新町8-1
TEL: 076(431)1113
JR富山駅北口より徒歩約5分



<申込方法>

裏面申込書に必要事項を記載の上、FAX または郵送でお申込みください。送信状は不要です。

※原則として、お申込み後のご連絡はいたしませんので、当日定刻までに会場にお越しください。

※各回とも定員に達し次第、締め切らせていただきます。

駐車場に限りがございますのでできる限り公共交通機関でお越しください。

職場におけるハラスメント対策等説明会申込書

富山労働局雇用環境・均等室（FAX：076-432-3959） 行

参加希望日 ※どちらかの希望日に✓をつけてください。		<input type="checkbox"/> 平成30年10月26日（金）14：00～（ポルファートとやま 4階珊瑚の間） <input type="checkbox"/> 平成30年11月14日（水）14：00～（ポルファートとやま 4階珊瑚の間）
事業所・団体名		
所在地		〒
電話番号		
1 人 目	（ふりがな） 参加者氏名	（ ）
	所属部課名	
	役職等	
2 人 目	（ふりがな） 参加者氏名	（ ）
	所属部課名	
	役職等	
個別相談の希望		<input type="checkbox"/> 個別相談を希望する（希望する場合は✓をつけてください） <相談内容が決まっている方は該当項目に✓をつけてください> <input type="checkbox"/> ハラスメント対策 <input type="checkbox"/> 助成金 <input type="checkbox"/> 働き方改革 <input type="checkbox"/> その他（ ）
質問等記入欄		※説明内容に関する要望等がございましたら、ご記入ください。

<申込み・問い合わせ先>

富山労働局雇用環境・均等室

〒930-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階

TEL：076（432）2740

FAX：076（432）3959

（個人情報の取り扱いについて）

送信いただいた個人情報は、説明会運営及びそれに準ずる情報提供のために使用します。

富山労働局では、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えて登録者の個人情報を利用しません。

職場におけるハラスメント対策に取り組みましょう!!

～ 男女雇用機会均等法や育児・介護休業法でハラスメント防止措置が事業主に義務づけられています～

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

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

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

を「職場におけるセクシュアルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば…〉

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

【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。

【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(うわさ)を流したため、仕事が手につかない。

妊娠・出産等に関するハラスメントとは

職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のものがあります。なお、業務分担や安全配慮などの観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、ハラスメントではありません。

【制度等の利用への嫌がらせ型】

- ① 解雇その他不利益取扱いを示唆するもの
産前休業の取得を上司に相談したところ、「休むなら辞めてもらう」など解雇を示唆されること等
- ② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
通勤の負担緩和のため時差出勤を申し出たところ、同僚から「自分なら時間通りに出勤する。あなたもそうすべき。」と繰り返し言われ制度の利用をあきらめざるを得ない状況になっている等

【状態への嫌がらせ型】

- ① 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの
妊娠したことを同僚に伝えたら、「自分なら今の時期に妊娠しない。あなたも妊娠すべきではなかった。」と繰り返し言われ、就業するうえで看過できない程度の支障が生じていること等

ご存知ですか？職場の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や育児・介護休業法において、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、妊娠・出産等に関するハラスメントの内容、「ハラスメント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、妊娠・出産等に関するハラスメントの被害を受けた者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、妊娠・出産等に関するハラスメントの相談があったとき、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付けられています。



職場のハラスメント対策について周知しましょう

周知用文書の例

○年○月○日

ハラスメントは許しません！！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。

＜ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント ＞

①部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

②部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

③部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

④部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動

⑤部下又は同僚が妊娠・出産等したことに對する嫌がらせ等

* 妊娠、出産、育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠、出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。

＜ セクシュアルハラスメント ＞

①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言

②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

③うわさの流布

④不必要な身体への接触

⑤性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為

⑥交際・性的関係の強要

⑦性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為

⑧その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

* 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての労働者です。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第△項、第□項に当たることとなり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

① 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)

② 当事者同士の関係(職位等)

③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

5 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

○○課 ○○○(内線○○、メールアドレス○○○)(女性)

△△課 △△△(内線△△、メールアドレス△△△)(男性)

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに関係する上司や人事部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事部○○課、△△に相談してください。

9 職場におけるハラスメント防止研修・講習も行っていきますのでふるってご参加ください。

※ この他、パワーハラスメントを追加した規定例もあります