

厚生労働省和歌山労働局発表
令和元年 11 月 29 日

担 当	厚生労働省 和歌山労働局
	雇用環境・均等室
	監理官 福田 真二
	室長補佐 太田 順吾
	電話 073 (488) 1170
	FAX 073 (475) 0114

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です ～ハラスメント特別相談窓口やハラスメント関係セミナーを実施します～

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的に周知・広報に取り組んでいます。

和歌山労働局(局長 池田 真澄)においては、「職場のハラスメント特別相談窓口」を開設し、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ハラスメント、パワーハラスメント等に関する労働者や企業からの相談に対応します。

また、2月には2020年施行の改正労働施策総合推進法(別添1)の内容等を解説するセミナーを開催し、ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、企業の実効性のある取組を促進してまいります。

【取組概要】

1 「職場のハラスメント特別相談窓口」の開設(別添2)

期 間 令和元年12月2日(月)～令和2年3月31日(火)
相談窓口 和歌山労働局雇用環境・均等室 (TEL) 073-488-1170
和歌山市黒田二丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
受付時間 8時30分～17時15分 ※土日祝除く

2 職場のハラスメント関係セミナーの開催(別添3)

労働施策総合推進法等の改正内容や、パワーハラスメントを含む企業におけるハラスメント防止対策や相談対応のポイントについて、取組事例や判例も踏まえて解説します。

開催日時	会場
令和2年2月10日(月) 13時30分～15時30分	和歌山県民文化会館 3階特設会議室
令和2年2月14日(金) 13時30分～15時30分	県立情報交流センター Big・U 研修室2
令和2年2月26日(水) 13時30分～15時30分	和歌山県民文化会館 3階特設会議室

(裏面続く)

(添付資料)

- 1 パワーハラスメント対策に関する改正点リーフレット
- 2 職場のハラスメント特別相談窓口チラシ
- 3 職場のハラスメント対策等セミナーチラシ
- 4 職場のハラスメントに関するパンフレット

ハラスメントのない 快適な職場環境を みんなで作りましょう!



12月は職場のハラスメント撲滅月間です。

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～

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。

○ 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。



都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

職場の

ハラスメント 特別相談窓口

開設期間：令和元年12月2日(月)～令和2年3月31日(火)

職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、
妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの相談を受け付けています！

例えば、このようなことでお困りではないですか？

セクハラについて社内の
相談窓口にご相談したら
「それくらいのことは我
慢しろ」と言われた。

セクハラ相談を社員から
受けたが、会社としてどう
対応すればいいのかわからない。

育児短時間勤務中に同僚から
「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、苦痛を感じている。

新たに義務付けられたパワー
ハラスメントの防止対策は、
なにをする必要があるのかわからない。

同僚の前で上司から無能
扱いする言葉を繰り返し
受けて、つらい。

ハラスメントを発生させないた
めに労働者に対して、どのよう
な周知・啓発を行うべきのかわからない。



労働者

企業の
担当者相談
無料匿名
可能電話相談
可能プライバシー
厳守

和歌山労働局が
あなたのお力になります！
働く方も、企業の担当の方も
お気軽にご相談ください！

和歌山労働局 ハラスメント特別相談窓口

【電話相談】 073-488-1170 (雇用環境・均等室)

※「ハラスメントに関する相談」とお伝えください。

【来局相談】 和歌山市黒田二丁目3番3号
和歌山労働総合庁舎4階 雇用環境・均等室

【受付時間】 平日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。

参加費
無料!!

2020年施行の
改正労働施策総合推進法や
改正女性活躍推進法等を解説!

職場のハラスメント対策 女性活躍推進セミナー

ハラスメント

職場のハラスメント対策について

2020年施行の改正労働施策総合推進法で規定された、パワーハラスメント防止措置義務の概要や改正ポイント、セクシュアルハラスメント等も含めたハラスメント対策や相談対応について、取組事例や判例も踏まえて解説します。

主な改正ポイント

- ①パワーハラスメント防止措置義務の新設
- ②セクシュアルハラスメント等に関する防止対策の強化

パワ
ハラ

セク
ハラ

マタ
ハラ

女性活躍推進

一般事業主行動計画について

2020年施行の改正女性活躍推進法の概要と法改正のポイントや、同法に基づく一般事業主行動計画の策定方法、えるぼし認定等について解説します。

主な改正ポイント

- ①一般事業主行動計画の策定・届出等義務企業の拡大
労働者数301人以上企業→101人以上企業に!
- ②労働者数301人以上企業の情報公表項目の増加
- ③プラチナえるぼし認定制度の創設



和歌山会場

2020年
2/10 月 13:30
2/26 水 15:30
(13:00受付開始)

会場

和歌山県民文化会館
3F特設会議室
(和歌山市小松原通り一丁目1番地)

定員

各日110名

田辺会場

2020年
2/14 金 13:30
15:30
(13:00受付開始)

会場

県立 情報交流センター
Big・U 研修室2
(田辺市新庄町3353-9)

定員

80名

お問い合わせ
お申し込み先

和歌山労働局 雇用環境・均等室 セミナー担当
〒640-8581 和歌山市黒田二丁目3番3号4階
(TEL) 073-488-1170 (FAX) 073-475-0114

※お申込みの際は裏面の申込書をご利用ください。

職場のハラスメント対策・女性活躍推進セミナー参加申込書

参加申込の際はこちらの申込書をご記入の上、FAX等でお送りください。

【申込先】和歌山労働局雇用環境・均等室【FAX番号】073-475-0114

- 申し込み受付は先着順となります。申し込み多数で定員超過の場合のみご連絡させていただきます。
- 送信していただいた個人情報は、セミナー運営及びそれに準じる情報提供以外の目的に使用いたしません。
- セミナー当日は受付でこちらの申込書をご提示ください。
- 両会場とも、駐車場に限りがありますので、できるだけ公共交通機関をご利用ください。

参加会場 (いずれかに○)	①2月10日(月) 和歌山会場 (県民文化会館特設会議室)	②2月14日(金) 田辺会場 (Big・U 研修室2)	③2月26日(水) 和歌山会場 (県民文化会館特設会議室)
企業等名	【ふりがな】		
所在地	〒		
電話番号	()	参加人数	人
参加者 所属 氏名	【ふりがな】		



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

「あかるい職場応援団」はパワーハラスメントを中心とした、ハラスメント対策の総合情報サイトです。社内研修で使用できる動画やマニュアル、テキストの他、各種ハラスメントに関するQ&Aやハラスメント防止規定、社内アンケートのひな形がダウンロードできるなど充実した内容となっています。

ハラスメント防止対策に取組まれる際は、ぜひご利用ください！

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



職場でつらい思い していませんか？

ひとりで悩まないで
まずは相談して
ください



あなたが動くことが
解決につながります

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！

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは P2

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。

パワーハラスメント（パワハラ）とは P3

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。

▶ 「職場内での優位性」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發揮し、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。

ポータルサイト
「あかるい職場応援団」
(P3 参照)



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 P4

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。

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では、

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ャルハラスメント」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）…

【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。
- 事務所内で、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を流したため、仕事が手につかない。

- 職場における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得る問題です。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（Sexual Orientation）^(※1) または性自認（Gender Identity）^(※2) にかかわらず、該当することがあり得ます。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。
- 性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。
(※1) 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか (※2) 性別に関する自己意識

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

セクハラの子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

セクハラの子相談があったとき、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

4 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する

※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。**



- 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」「男がセクハラの子相談なんて恥づかしい」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、お困りのときは**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^(注) かもしれません

(注) 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。

身体的な攻撃

〈例えば…〉

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 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

〈例えば…〉

- 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

〈例えば…〉

- 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

〈例えば…〉

- 終業間際なのに、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

〈例えば…〉

- 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

〈例えば…〉

- 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



あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？

社内のパワハラ対策の取組

厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より

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 の 決定
- ③ アンケートによる実態把握
- ④ 教育・研修
- ⑤ 社内での周知・啓発

解 決
するために

- ① 相談窓口の設置
- ② 再発防止

- 職場におけるパワーハラスメントについては、ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) も参考にしてください。
- パワハラに関するお悩みは、総合労働相談コーナーにご相談ください！



職場における

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 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

■事業主からの不利益取扱い



「産休・育休は認めない」と言われた。

妊娠を報告したら「退職してもらおう」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)
- パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めがある方(有期契約の方)も産休が取得できます。
また、一定の範囲の方は、育児休業や介護休業も取得できます。
- 育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も利用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。』などと言われ、
制度を利用させてもらえなかった。
といったことはありませんか? **あきらめずに都道府県労働局に相談してください!**

■上司・同僚からのハラスメント



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。

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。

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。

次頁参照

事業主は、法律*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する
上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

指針では、下記の2つの型が示されています。

1. 制度等*の利用への嫌がらせ型

- 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- 制度等の利用を阻害する言動
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてずるい!」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事に手がつかない。
- 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休とるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
(母性健康管理措置)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度等

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

2. 状態への嫌がらせ型

- 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

対象となる事由(状態)

- ①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわり等で能率が下がったこと など

平成 29 年 1 月 1 日から
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

①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる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

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 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

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

4 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の原因や背景となる要因を解消するための措置

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、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

5 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する

※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ます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度を利用される皆さまへ

●どんな制度や措置が利用できるのか、まずは自分で確認してみましょう。

例えば、「産休と育休の違い」や、「産前休業は働く人の請求による休業、産後休業は必ず取得しなければならない休業であること」はご存じですか？パートやアルバイトといった非正規雇用で勤務する皆さんも、産休は取得できますし、条件によっては育休も取得できます。育児や介護のための制度は男女とも利用できます。

制度や措置の利用については、勤務先の就業規則に規定がない（就業規則を見たことがない）、これまで利用した人がいないといった場合でも、法律を根拠に請求できます。

自分がどのような制度や措置を利用できるのかわからない場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。→ P8 参照

●どのような制度を利用したいのか、明確に伝えましょう。

特に、妊娠中の体調不良などは個人差がありますので、自分の状況を伝えないまま、上司等に一方的な配慮を求めても、うまく伝わりません。「医師から〇〇という指導が出ている」、「妊娠中は△△を持ち上げる仕事が難しい」などと具体的に伝え、制度や措置の利用を求めるようにしましょう。

産休や育休を取得するのかあいまいなまま休業に入ると、復帰の段階になって事業主とトラブルになる可能性があります。休業開始日や終了日などを明確に伝え、休業等を取得するようにしましょう。

●制度を利用することは権利として認められていますが・・・

妊娠・出産、育児や介護のためのさまざまな制度は、要件を満たせば制度等を利用する権利が法的に認められています。ただ、休業や短時間勤務をすることにより、上司や同僚の仕事にも影響を及ぼす場合があることも忘れてはなりません。日頃から自分の状況等を知らせるなど上司や同僚とコミュニケーションを図り、感謝の気持ちを忘れず、あなたの妊娠・出産・育児・介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。

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、あなたの意思を伝えましょう。

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。

会社の窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務など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ときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局*など外部の機関に相談しましょう。* P8 参照

厚生労働省のホームページなどからもパンフレット等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

◆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「あかるい職場応援団」
<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

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

◆「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

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！



- 1.会社に対し、法律や制度の説明をします。
 - 2.その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
 - 3.会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。
- ★あなたの了承を得ずに、会社にあなたの情報を提供することはありません。

お問い合わせ先

▶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ハラスメント

に関するご相談は、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

[開庁時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

▶パワーハラスメントに関するご相談は、お近くの総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>）で検索してください。受付時間は労働局によって異なります。

北海道労働局	雇用環境・均等部	011-709-2715	滋賀労働局	雇用環境・均等室	077-523-1190
	(総合労働相談コーナー)	011-707-2700		(総合労働相談コーナー)	077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室	017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等室	075-241-3212
	(総合労働相談コーナー)	017-734-4211		(総合労働相談コーナー)	075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室	019-604-3010	大阪労働局	雇用環境・均等部	06-6941-8940
	(総合労働相談コーナー)	019-604-3002		(総合労働相談コーナー)	06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室	022-299-8844	兵庫労働局	雇用環境・均等部	078-367-0820
	(総合労働相談コーナー)	022-299-8834		(総合労働相談コーナー)	078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室	018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室	0742-32-0210
	(総合労働相談コーナー)	018-862-6684		(総合労働相談コーナー)	0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室	023-624-8228	和歌山労働局	雇用環境・均等室	073-488-1170
	(総合労働相談コーナー)	023-624-8226		(総合労働相談コーナー)	073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室	024-536-4609	鳥取労働局	雇用環境・均等室	0857-29-1709
	(総合労働相談コーナー)	024-536-4600		(総合労働相談コーナー)	0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室	029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等室	0852-31-1161
	(総合労働相談コーナー)	029-277-8295		(総合労働相談コーナー)	0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室	028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室	086-225-2017
	(総合労働相談コーナー)	028-634-9112		(総合労働相談コーナー)	086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室	027-896-4739	広島労働局	雇用環境・均等室	082-221-9247
	(総合労働相談コーナー)	027-896-4677		(総合労働相談コーナー)	082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等室	048-600-6210	山口労働局	雇用環境・均等室	083-995-0390
	(総合労働相談コーナー)	048-600-6262		(総合労働相談コーナー)	083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室	043-221-2307	徳島労働局	雇用環境・均等室	088-652-2718
	(総合労働相談コーナー)	043-221-2303		(総合労働相談コーナー)	088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部	03-3512-1611	香川労働局	雇用環境・均等室	087-811-8924
	(総合労働相談コーナー)	03-3512-1608		(総合労働相談コーナー)	087-811-8924
神奈川労働局	雇用環境・均等部	045-211-7380	愛媛労働局	雇用環境・均等室	089-935-5222
	(総合労働相談コーナー)	045-211-7358		(総合労働相談コーナー)	089-935-5208
新潟労働局	雇用環境・均等室	025-288-3511	高知労働局	雇用環境・均等室	088-885-6041
	(総合労働相談コーナー)	025-288-3501		(総合労働相談コーナー)	088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室	076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部	092-411-4894
	(総合労働相談コーナー)	076-432-2740		(総合労働相談コーナー)	092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室	076-265-4429	佐賀労働局	雇用環境・均等室	0952-32-7167
	(総合労働相談コーナー)	076-265-4432		(総合労働相談コーナー)	0952-32-7167
福井労働局	雇用環境・均等室	0776-22-3947	長崎労働局	雇用環境・均等室	095-801-0050
	(総合労働相談コーナー)	0776-22-3363		(総合労働相談コーナー)	095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室	055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室	096-352-3865
	(総合労働相談コーナー)	055-225-2851		(総合労働相談コーナー)	096-352-3865
長野労働局	雇用環境・均等室	026-227-0125	大分労働局	雇用環境・均等室	097-532-4025
	(総合労働相談コーナー)	026-223-0551		(総合労働相談コーナー)	097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室	058-245-1550	宮崎労働局	雇用環境・均等室	0985-38-8821
	(総合労働相談コーナー)	058-245-8124		(総合労働相談コーナー)	0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室	054-252-5310	鹿児島労働局	雇用環境・均等室	099-223-8239
	(総合労働相談コーナー)	054-252-1212		(総合労働相談コーナー)	099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部	052-219-5509	沖縄労働局	雇用環境・均等室	098-868-4380
	(総合労働相談コーナー)	052-972-0266		(総合労働相談コーナー)	098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室	059-226-2318			
	(総合労働相談コーナー)	059-226-2110			

平成 29 年 7 月作成 パンフレット No.11



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。