

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2年12月1日～令和3年3月31日（土日・祝日・年末年始除く）

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！！

12月は年末に向けて業務が忙しくなるなどの理由から、ハラスメントが発生しやすい月と考えられています。事業主の方も、労働者の方々も、お互いを尊重することでハラスメントのない職場にすることを心掛けましょう。

セクシュアルハラスメント

上司から繰り返し性的な言動を受け苦痛に感じている

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

育休を取るなんて仕事に対するやる気がない。と言われた

パワーハラスメント

挨拶をしても自分だけ無視される



職場のハラスメントで悩んでいませんか？

場所：秋田労働局雇用環境・均等室

（秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階）

ご相談ください！

開設時間：8：30～17：15（土日・祝日・年末年始を除く）

電話番号：018-862-6684



※開設期間終了後もハラスメント等に関する相談に通常どおり対応いたします。

ハラスメント防止対策などについて、事業主の皆様からの相談も承ります！

- ・ハラスメントの相談を受けたが会社としてどう対応すればよいのだろうか
- ・ハラスメントを防止するためにどのような措置を講ずる必要があるのだろうか



職場※のハラスメントとは

※「職場」には、通常働く場所のほか、出張先、業務で使用する車中や取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む）も含まれます。



①セクシュアルハラスメント

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。

②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(マタハラ)

妊娠・出産したことや、育児や介護のための制度を利用したことなどに関して、上司や同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

妊娠・出産したことや、育児や介護のための制度を利用したことなどを理由として、事業主が解雇、雇止め、減給、降格、不利益な配置転換などを行うことは「妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い」として禁止されています。



③パワーハラスメント

職場において、職務上の地位などの優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、労働者に身体的・精神的苦痛を与えるなど就業環境を害する言動を行うこと。

※令和2年6月1日から大企業は防止対策を行うよう義務付けられています。

中小企業は令和4年3月31日まで努力義務となります。

事業主の皆様へ

ハラスメント防止対策のための規定例や対応事例集などを、秋田労働局HPでご確認いただけます。ぜひご活用ください。



https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00171.html

