

山形労働局では、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！

山形労働局開設期間：令和4年12月1日（木）～令和5年3月31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ご相談したら「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

妊娠したところ、同僚から「休まれると自分の仕事が大変になる」「人が少ないのでサポートできない」などと言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

人前で大声で、繰り返し執拗に叱られてつらい。

パワー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。

パワーハラスメントや妊娠や育休の取得に関するハラスメント防止措置は、会社として何をする必要があるのだろうか？

## 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

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されること（精神的・身体的苦痛を与えること）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・・・

就職活動中の学生など

◆ 就職活動中の学生などからのセクシュアルハラスメントに関する相談

働く人 企業の担当者

◆ 取引先や顧客からのカスタマーハラスメントに関する相談

企業の担当者

◆ パワーハラスメント対策等防止対策の実施方法

・・・などのご相談にも対応します。

雇用環境・均等室 ☎ 023 (624) 8228

# 労働局が行う職場のトラブル解決制度のご案内

山形労働局雇用環境・均等室では、相談内容に応じて、行政指導、紛争解決の援助、調停制度による事案の解決を図っています。それぞれの制度の概要は以下のとおりです。

## 行政指導

相談者の希望を踏まえ、以下の3つの方法があります。

### ①相談があったことを明らかにして行う

- ・労働局から、企業に相談があったことを伝えた上で、事情聴取し、法違反があった場合、是正させる。

メリット：企業に対して、具体的な相談内容を伝えた上で事情聴取ができるため、相談内容を詳しく聴取することができる。

### ②相談があったことは伏せて、なんらかの情報があったとして行う

- ・労働局から、何らかの情報があったことを企業に伝えた上で、事情聴取し、法違反があった場合、是正させる。

メリット：相談内容に関わる事項について、聴取することができるが、企業に対しては、相談があったことが伝わらないように注意する必要があるため、具体的な事情聴取ができない場合がある。

### ③相談があったことは伏せて行う（匿名）

- ・定期的な訪問指導として実施することになるため、個別事案に関する聴取が難しい。
- デメリット：相談があったことを伏せるため、相談内容に関わる事項を詳しく聴取できない。

## 紛争解決の援助

- ・労働局が、労働者と事業主との間のトラブルを法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することでトラブルの解決を図る制度です。
  - ・労働者から労働局に紛争解決の援助によりトラブルを解決したいとの申立てにより、開始できます。
  - ・匿名で行うことはできません。
  - ・労働者と事業主との間で主張が一致せず、対立しているといった紛争状態にあることが必要です。
  - ・相談者が来局の他、文書または電話での申立ても可能です。
- ※制度は、行政機関が行う行政サービスであり、弁護士などによる司法上の手続きとは異なります。

## 調 停

- ・労働者から調停申請書による申請があり、労働局が一定の事項を満たしている確認し、調停の開始を決定します。（様式はホームページからダウンロードができます。）
- ・匿名で行うことはできません。
- ・労働者と事業主との間で主張が一致せず、対立しているといった紛争状態にあることが必要です。
- ・労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することで紛争の解決を図る制度です。
- ・調停は、弁護士などの労働問題の専門家が援助の主体となるため、高い公平性、中立性、的確性が期待できます。