

事業主の皆様

職場におけるハラスメント対策に取り組みましょう！！

職場におけるハラスメントは労働者の能力発揮を妨げ、企業にとっては、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会評価的に悪影響を与えかねない問題です。

「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」は男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において防止対策を事業主に義務付けています。「パワーハラスメント」についても、同様に防止対策を実施することが望ましいものです。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場^{※1}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^{※2}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。

※1 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれます。

例) 取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等

※2 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつ図画を配布すること等が含まれます。

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。

<典型例>

● 制度利用への嫌がらせ型

・ 育児短時間勤務を利用していたら、「あなたが早く帰るせいで、周りが迷惑している」と何度も言われて、つらい。

・ 育児休業の申し出について上司に相談したが「男のくせに育児休業だなんてありえない！」と言われ、休業を断念せざるを得なかった。

● 状態への嫌がらせ型

・ 「就職したばかりなのに妊娠するなんて迷惑だ」と同僚から度々言われて、出勤したくない。

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。



▶ 「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発揮し、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。

職場のセクシュアルハラスメント防止対策とは

▶ **男女雇用機会均等法**は、事業主に次のような防止措置を講じることを義務付けています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

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

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 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、労働者に周知・啓発すること。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止対策とは

▶ **男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法**は、事業主に次のような防止措置を講じることを義務付けています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容、②当該ハラスメントがあってはならない旨の方針、③妊娠・出産・育児休業等に関する否定的言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生原因や背景になりえることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

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

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

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

- (9) 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他労働者の実情に応じ、必要な措置を講じること

5 1から9までの措置と併せて講ずべき措置

- (10) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (11) 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、労働者に周知・啓発すること。

職場におけるパワーハラスメントとは

パワーハラスメントとは、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。セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等と同様に防止対策を講じることは望ましいことです。

身体的な攻撃

精神的な攻撃

人間関係からの切り離し

過大な要求

個の侵害

過小な要求



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

職場のハラスメント対策の取組例

ハラスメントを防止するためには、管理・監督者を含むすべての労働者に対し、「どのような言動がハラスメントになるか」「ハラスメントを許さないという方針」「ハラスメント行為を行った場合にはどのような処分がありえるか」などが周知されていることが重要です。

<規定及び周知・啓発に当たっての留意点>

- ◆社内報、パンフレットの配布により周知する場合には、全労働者に確実に周知されるよう配布方法を工夫しましょう。
- ◆正社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者などの非正規労働者も対象に含めましょう。
- ◆社内ネットワークより周知する場合には、掲載されていることを労働者が知らないということがないように、掲載や更新の都度、その旨をメール等で全労働者に周知することが必要です。
- ◆行為者への厳正な対処方針、内容の規定化については、就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書にハラスメント行為者に対する懲戒規定を定める必要があります。

<相談窓口の設置にあたっての留意点>

- ◆労働者が利用しやすい体制を整備しましょう。面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるように工夫しましょう。
- ◆相談窓口担当者には相談に適切に対応できるよう、ハラスメントや人権問題に関する研修をするようにしましょう。
- ◆ハラスメントは複合的に生じることも想定されますので、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることができる体制を整備することが望ましいものです。

- 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策については、厚生労働省ホームページから事業主向けパンフレットや社内研修資料等がダウンロードできます。
- 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



年 月 日(事業所の名称) _____
 (代表者職・氏名) _____

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの発生の原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。

セクハラとは？

(セクシュアルハラスメント)

例えば...

- 性的な冗談、からかい質問
- わいせつ画面の閲覧、配付、掲示
- 性的な内容の噂を意図的に流す
- 体への不必要な接触
- 食事やデートにしつこく誘う
- 交際、性的な関係な強要
- 性的な言動を拒否した社員を辞めさせる

*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ハラに該当します。

マタハラとは？

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)

例えば...

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- 育休の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「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

パワハラとは？

(パワーハラスメント)

例えば...

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 一人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となる場合があります。行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

ハラスメントで悩んでいませんか？

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口

- * あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
- * ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- * 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。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いりません。
- * 相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- * 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。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います。
- * 気持ちよく制度を利用するためにも、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。

<お問合せ・ご相談は>

厚生労働省 岡山労働局雇用環境・均等室 Tel 086-225-2017
 〒700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎(3階)