

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、仕事を手につかない。

- 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

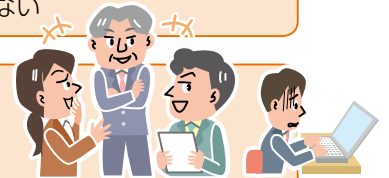
〈例えば…〉

- 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



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。