

職場でつらい思いしていませんか？

～ 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 → → → P 2

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 → → → P 3

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。

ポータルサイト
「あかるい職場応援団」
(P 3 参照)



▶「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。

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 → → → P 4

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。



厚生労働省 都道府県労働局

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…〉

- ▶ふ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（うわさ）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」「男がセクハラ相談なんて恥ずかしい」と思わずに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（しつよう）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（うわさ）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



※ 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

〈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
してすらい!」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。

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。→P 8 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…

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。※P 8 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

職場でのセクシュアルハラスメント

検索

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

あかるい職場応援団

検索

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/>

◆「妊娠したから解雇」は違法です！

妊娠したから解雇

検索

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>

相談して
ください！

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。



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

Are you having a hard time at work?

～ The Labour Bureau will help you resolve workplace harassment ～



Workplace harassment is not permitted in any form!

What is sexual harassment? → → → P2

Sexual jokes, mocking, repeated invitations to dinners or dates, unnecessary body contact and other unwanted or sexual workplace behavior which, when rejected, can cause disadvantages to the rejector or unpleasant situations in the workplace.

What is power harassment? → → → P3

To be at the receiving end of mental and physical pain beyond the rational scope of work, or to be subjected to an aggravated work environment by someone because of their workplace superiority due to their work title and relationships.

Portal site
"Supporters of Positive Workplace"
(P3)



►What is "workplace superiority"?

It does not just mean work title superiority, but human relationships between senior and junior colleagues, and other superiority arising from other attributes including specialist knowledge and experience.

►What is the "rational scope of work"?

Even if you feel unhappy about work instructions, warnings and guidance, if they are given within the rational scope of work, they do not signify power harassment. For instance, the boss will exercise his/her authority according to his/her title and work abilities, to instruct, supervise and train workers to serve his/her role as the boss. Power harassment policies at work should not be something that prevents such appropriate instructions from the boss, but something that supports appropriate guidance, by each workplace clearly defining what falls within the appropriate scope of work and what doesn't.

What is disadvantageous treatment and harassment involving pregnancy, childbirth, childcare leave, and caregiver leave? → → → P4

Disadvantageous treatment means employers' treatment of workers, including dismissal, pay cut, demotion and disadvantageous posting or not renewing contracts (for contracted workers), due to reasons such as pregnancy, childbirth, and using the childcare or other caregiver system.

Also, if the boss or colleagues make remarks or show behavior that hinders the work environment due to the worker's pregnancy, childbirth, or using the childcare or caregiver system, such remarks or behavior will be classified as harassment.



What is sexual harassment at the workplace?

The Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment classifies that...

when a sexual remark or behavior is shown at the workplace against the worker's will,

and that worker receives disadvantageous treatment because the worker rejected it, such as dismissal, demotion or pay cut

causing the workplace environment to be so unpleasant that the worker cannot overlook it to continue working

...as workplace sexual harassment.

Workplace means. <For instance...>

- ▶ Usual workplace...
- ▶ On a business trip...
- ▶ At the client's office...
- ▶ At the client's home...
- ▶ On an interviewee's premises...
- ▶ In the car used for work...
- ▶ At a party after work (as an extension of work)...

[Compensational sexual harassment]

<For instance...>

- ☐ In a car on a business trip, the boss touched the waist or chest of the female subordinate, but since she resisted, the boss assigned her to a disadvantageous post.
- ☐ At the office, the director was always publicly mocking sexual issues about an employee, but since the employee objected, the director dismissed the employee.

[Environmental sexual harassment]

<For instance...>

- ☐ The boss would often touch the hips of the female subordinate in the workplace corridor and elevators, so the subordinate has been feeling dispirited about work.
- ☐ A colleague has spread sexual rumors internally and to clients about a worker, so the worker cannot concentrate on work.

- In workplace sexual harassment, both men and women can be the perpetrator or the victim. It does not just refer to sexual harassment to members of the opposite sex, but to members of the same sex as well.
- There can also be cases of workplace sexual harassment irrespective of the recipient's sexual orientation (*1) or gender identity (*2).
Statements and behavior including "gay" "queer" "lesbian" can all constitute sexual harassment.
Any statement or behavior of sexual nature is also considered sexual harassment.
- It is important to deepen understanding about people's sexual orientations and gender identities and make sure that discriminatory statements, behavior or harassment do not happen.

(*1) Refers to which gender a person's romantic or sexual preference is oriented to (*2) The person's own perception about gender

Did you know? Ensuring workplace sexual harassment measures is the duty of employers!

The Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment **urges the following from employers.**

1 Employers to clarify, share and promote their policies

They must define sexual harassment and that it must not occur in employment rules and documents so that the rules can be understood and promoted

2 Employers to organize a system to receive consultations (and claims) and take appropriate measures

They must organize an internal contact window (specific individuals) so that sexual harassment victims or witness can contact someone easily

3 Swift and appropriate action taken if workplace sexual harassment happens

Upon receiving a complaint about sexual harassment, the employer must swiftly fact-check, take measures to support the victim and penalize the perpetrator, and once again ensure measures for the whole workplace to prevent another occurrence

4 Other measures to be taken

Ensure measures to protect the privacy of the victim / perpetrator. Stipulate, share and promote the idea that the victim must not be subjected to disadvantageous treatment because he / she consulted with the contact window or cooperated with fact-checking.

*All employers are urged to take these measures, irrespective of business domain or size.



- Men can be a victim of sexual harassment.
Consult with us anytime, without thinking that men should put up with it, or it is embarrassing for a man to consult with someone about sexual harassment.
- **Contact your Prefectural Labour Bureau if your workplace does not respond to your complaint or you do not know where to take your complaint!**

What is workplace power harassment?

Are you putting up with something? It may be power harassment (*).

(*To be at the receiving end of mental and physical pain beyond the rational scope of work, or be subjected to an aggravated work environment by someone because of their workplace superiority due to things like work title or relationships.)



Physical attack

<For instance...>

- ☐ The person threw an object at me and it hit me
- ☐ The person kicked or punched me
- ☐ The person grabbed my chest and lectured me

Mental attack

<For instance...>

- ☐ The boss called me a moron in front of colleagues
- ☐ The boss reprimanded me in front of everyone about a tiny mistake
- ☐ The boss persistently and repeatedly reprimanded me, for an unnecessarily long time

Disconnecting from other people

<For instance...>

- ☐ I was banned from contacting or asking for cooperation from other employees, for no reason
- ☐ When I greet my senior colleagues or boss they ignore me and do not greet me
- ☐ They spread untrue rumors about me and do not talk to me



Excessive demands

<For instance...>

- ☐ They always push an enormous amount of work on me just before the end of office hours
- ☐ They push a lot of work on me that I cannot possibly do on my own
- ☐ They always give me totally unreachable sales quotas

Underqualified demands

<For instance...>

- ☐ I am in sales, but they always force me to clean up the warehouse more than necessary
- ☐ I was hired for an administrative position but all I am told to do is weed the garden
- ☐ I have been transferred to another division with no work to do



Invasion of privacy

<For instance...>

- ☐ The person looks at my private smartphone without permission
- ☐ The person searches through my desk when I am away
- ☐ The person persistently asks me why I am taking days off

Does your workplace enforce measures like these?

Internal power harassment measures

From the Power Harassment Measure Introduction Manual, the Ministry of Health, Labour and Welfare

To prevent

- (1) Management to release an anti-harassment message
- (2) Formalizing internal rules
- (3) Questionnaire to understand what is happening
- (4) Education and training
- (5) Internal notification and awareness programs

To resolve

- (1) Installing a contact window
- (2) Preventing another occurrence



- For more about workplace power harassment, visit the portal site "**Supporters of Positive Workplace**" (<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>).
- Talk to the **General Labour Consultation Section about power harassment.**



What is disadvantageous treatment and harassment at the workplace, involving pregnancy, childbirth, childcare or caregiver leave?

■ Disadvantageous treatment from the employer

They told me they would not approve my childbirth or childcare leave.

When I reported my pregnancy, they told me they would dismiss me.

When I was admitted to the hospital for a possible miscarriage, they said they no longer needed me to come in and I should fill out a resignation form.



When I reported my pregnancy, they said they would not renew my contract.

I am a full-time employee, but when I got pregnant, they told me to become a part-timer.



Dismissal and other disadvantageous treatment due to pregnancy, childbirth, childcare or caregiver leave, is prohibited by law(*).

*The Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment and Ordinance for Enforcement of the Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members

For example, for reasons such as...

- Pregnancy or childbirth
 - Taking time off for pregnancy check-ups
 - Taking time off due to morning sickness or a possible miscarriage
 - Taking time off before or after childbirth
 - Taking childcare or caregiver leave
- etc.



If you were subjected to the following treatment, it would be a violation of law

- You were dismissed
 - Your contract was not renewed
 - You were told to become a part-timer
 - You had to take a pay cut
 - You were transferred in a very unusual manner
- etc.



- **There are many systems to help working pregnant women and working mothers.** (It is explained in the Mother-and-Child Handbook if you would like to read more)
- **Part timers, limited-time workers, contracted workers and other limited-time workers (limited-time contract workers) are also eligible for childbirth leave. Some of them are also eligible for childcare and caregiver leave.**
- **Men are also eligible to use various systems for childcare and nursing care for family members.**
→ Has anyone told you "Men can't take childcare leave! We will lower your job evaluation score for this" and stopped you from using the system?

Talk to your Prefectural Labour Bureau if any of the above happens to you!

■ Harassment from the boss or colleagues

When I reported my pregnancy to **my boss**, I was told “**you have to resign early because we are hiring someone else.**”

When I talked to **my boss** and said I would like to take time off for medical examinations, I **was brushed off and told that I should go to the hospital on my days off.**



When I was working shorter hours because of childcare, a **colleague** told me “**everyone is struggling because you go home early**” many times. I am feeling extreme stress.

See the next page

Based on the law (*), employers must ensure measures to prevent workplace harassment from bosses and colleagues due to pregnancy, childbirth, or taking childcare or nursing care for family members.

* The Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment and Ordinance for Enforcement of the Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members



The policy regulates the following two patterns.

1. Harassment about using systems (*)

- Statements or actions that hint at dismissal or disadvantageous treatment due to a worker using a system
- Statements and actions that block a worker from using a system
- Harassing statements and actions due to a worker using a system

<For instance...>

- Because I am taken off of standing work since I am pregnant, a colleague keeps me out of the loop saying “It is unfair you always get to work sitting down!” I cannot focus on my work.
- When a male worker applied for childcare leave, the boss said “Men cannot take childcare leave.” The worker had to give up the leave.

↓
* “Systems” refer to the following.

Systems covered by the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment

- (1) Taking time off before childbirth
- (2) Health control measures during pregnancy or after childbirth (mother-and-child health control measures)
- (3) Transfer to an easier post
- (4) Limiting work hours that exceed legal work hours, under a variable work hour system, limiting work outside of work hours and work on weekends and national holidays, and limiting late night work
- (5) Childcare hours
- (6) Limiting employment inside mines and employment that involves hazards or toxic materials

Systems covered by the Ordinance for Enforcement of the Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members

- (1) Childcare leave
- (2) Caregiver leave
- (3) Nursing leave for a sick child
- (4) Caregiver time-off
- (5) Limiting work outside of the agreed scope
- (6) Limiting work outside of work hours
- (7) Limiting late night work
- (8) Measures to shorten agreed work hours for childcare
- (9) Measures such as changing the time to come into work
- (10) Measures such as shortening work hours for nursing care for family members

2. Harassment about a situation

- Statements and actions that hint at dismissal or other disadvantageous treatment involving pregnancy, childbirth, and other issues.
- Harassing statements and actions involving pregnancy, childbirth and other issues.

<For instance...>

- A senior colleague repeatedly tells me that I am selfish to get pregnant immediately after joining the company and take childbirth and childcare leave. I am extremely demoralized.

Reasons of harassment (targeted situations)

(1) Getting pregnant, (2) Childbirth, (3) Getting postnatal leave, (4) Less productivity because of morning sickness

etc.

Employers must ensure the following to prevent workplace harassment involving pregnancy, childbirth or taking childcare leave.

1 Clarifying, sharing and promoting the harassment-prevention policy

Documenting, regulating, sharing and promoting ① The definition of harassment concerning pregnancy, childbirth, childcare or caregiver leave, ② That negative statements and actions about pregnancy and childbirth can cause or constitute workplace harassment involving pregnancy and childbirth, ③ Business policy that harassment must not happen, ④ and that workers are eligible to use systems for pregnancy, childbirth, childcare leave and caregiver leave

2 Organizing a structure needed to respond to consultations (including claims) and take appropriate measures

Install a contact window (specific individuals) so that the victim or witness can talk to someone easily

3 Swift and appropriate measures if workplace harassment happens involving pregnancy, childbirth or childcare leave

If a worker brings a harassment claim, fact-check it immediately, take measures to support the victim and penalize the perpetrator, and reassure measures for the entire workplace to prevent it from happening again

4 Measures to dissolve factors that can cause or constitute the background of workplace harassment involving pregnancy, childbirth or childcare leave

To dissolve factors that can cause or constitute the background of workplace harassment involving pregnancy, childbirth or childcare leave, ensure measures according to the needs of the employer, pregnant workers and other workers, such as organizing a better work structure

5 Other measures to be taken

Ensure measures to protect the privacy of the victim/perpetrator. Stipulate, share and promote the idea that the victim must not be subjected to disadvantageous treatment because he/she consulted with the contact window or cooperated with fact-checking.

*These measures will be required of all employers, irrespective of business domain or size.

If you are taking leave for pregnancy, childcare or nursing care for family members

● Find out what systems or measures are available for you.

For instance, did you know the difference between childbirth leave and childcare leave, and that prenatal leave is leave taken upon request from the worker, and postnatal leave is leave that must be taken? Part-time or temporary workers are also eligible for postnatal leave and in some cases, childcare leave as well. Both male and female workers are eligible for childcare and caregiver leave.

Even if your workplace's employment rules do not document the availability of such systems or how they could be used (or if you have never seen any employment rules in the first place), or even if no one has ever used the system, you can still claim leave by law.

If you are unsure which systems or measures you are eligible for, contact the Employment / Equal Opportunity Division (Office) at the Prefectural Labour Bureau.→P8

● Clearly explain which system you would like to use.

Physical condition during pregnancy varies from person to person. If you ask your boss to take measures without telling them how you feel, he/she will not understand your condition. Give concrete details, such as "The doctor told me to do xxx", or "I cannot lift xxx when I am pregnant", and claim the usage of the relevant system or measures.

If you take time off work without clearly explaining that you are going to take childbirth or childcare leave, you can get into trouble with your employer when you get back to work. Clearly explain the starting and closing date of your leave before you take the leave.

● Even though it is your right to use such systems...

By law, if you fulfill the requirements, you are eligible to use various systems for pregnancy, childbirth, childcare and nursing care for family members by law. However, remember that such leave and shorter work hours can impact the work of your boss and colleagues. On a daily basis, clearly communicate with your boss and colleagues so that they know your situation. Be grateful so that more people will support your pregnancy, childbirth, childcare and nursing care for family members.

If you get harassed

Clearly explain your intent

Harassment situations will not get better if you just let them go. Tell the person to stop, or that you don't appreciate the behavior. Clearly explain your intent.

If you maintain silence and endure the behavior, the situation could get worse. Resolving the issue will eventually help other people who are having the same issue.

Consult with your office's contact window

Harassment is not an individual's issue, but the company's issue. Talk to HR or the labor officer at your office, or a boss you can trust. You could also talk to a labor union.

If you do not have anyone you can talk to internally, do not keep it to yourself. Consult with an external party such as the Prefectural Labour Bureau.

You can download pamphlets and other info from the Ministry of Health, Labour and Welfare website

◆ If you are dealing with workplace sexual harassment

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/

Workplace sexual harassment

Search

◆ Supporters of Positive Workplace

Information site about power harassment measures "Supporters of Positive Workplace"
<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

Supporters of Positive Workplace

Search

◆ It is illegal to dismiss someone because of pregnancy !

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

I was dismissed because I was pregnant

Search

Consult
with us !

The Prefectural Labour Bureau will help you!

Anonymity is permitted. Your privacy will be protected.
Consult with us first. Consultation is free!



1. The Bureau will explain the law and systems to your company.
 2. Based on that understanding the Bureau will fact-check with the company and respond carefully. Measures will include approaching the company to improve their response.
 3. If there is a dispute, the Bureau will offer support for resolution, such as giving advice and proposing mediation.
- ★ The Bureau will not submit your information to your company without your permission.

Inquiries

▶ Sexual harassment

▶ If you have any harassment concerns involving pregnancy, childbirth, childcare leave and caregiver leave, talk to the **Employment / Equal Opportunity Division (Office) at your nearby Prefectural Labour Bureau**

[Hours: 8:30 AM - 5:15 PM (closed on Saturdays, Sundays, national holidays, end of the year and the New Year)]

▶ If you have concerns about power harassment, talk to your nearby **General Labour Consultation Section**

* A General Labour Consultation Section is available in multiple locations in each prefecture, as well as the locations below. To find your nearest location, visit the Ministry of Health, Labour and Welfare website (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>). Hours vary by Bureau.

Hokkaido	Employment Environment and Equal Employment Department	011-709-2715	Shiga	Employment Environment and Equal Employment Department	077-523-1190
	(General Labour Consultation Section)	011-707-2700		(General Labour Consultation Section)	077-522-6648
Aomori	Employment Environment and Equal Employment Department	017-734-4211	Kyoto	Employment Environment and Equal Employment Department	075-241-3212
	(General Labour Consultation Section)	017-734-4211		(General Labour Consultation Section)	075-241-3221
Iwate	Employment Environment and Equal Employment Department	019-604-3010	Osaka	Employment Environment and Equal Employment Department	06-6941-8940
	(General Labour Consultation Section)	019-604-3002		(General Labour Consultation Section)	06-7660-0072
Miyagi	Employment Environment and Equal Employment Department	022-299-8844	Hyogo	Employment Environment and Equal Employment Department	078-367-0820
	(General Labour Consultation Section)	022-299-8834		(General Labour Consultation Section)	078-367-0850
Akita	Employment Environment and Equal Employment Department	018-862-6684	Nara	Employment Environment and Equal Employment Department	0742-32-0210
	(General Labour Consultation Section)	018-862-6684		(General Labour Consultation Section)	0742-32-0202
Yamagata	Employment Environment and Equal Employment Department	023-624-8228	Wakayama	Employment Environment and Equal Employment Department	073-488-1170
	(General Labour Consultation Section)	023-624-8226		(General Labour Consultation Section)	073-488-1020
Fukushima	Employment Environment and Equal Employment Department	024-536-4609	Tottori	Employment Environment and Equal Employment Department	0857-29-1709
	(General Labour Consultation Section)	024-536-4600		(General Labour Consultation Section)	0857-22-7000
Ibaraki	Employment Environment and Equal Employment Department	029-277-8295	Shimane	Employment Environment and Equal Employment Department	0852-31-1161
	(General Labour Consultation Section)	029-277-8295		(General Labour Consultation Section)	0852-20-7009
Tochigi	Employment Environment and Equal Employment Department	028-633-2795	Okayama	Employment Environment and Equal Employment Department	086-225-2017
	(General Labour Consultation Section)	028-634-9112		(General Labour Consultation Section)	086-225-2017
Gunma	Employment Environment and Equal Employment Department	027-896-4739	Hiroshima	Employment Environment and Equal Employment Department	082-221-9247
	(General Labour Consultation Section)	027-896-4677		(General Labour Consultation Section)	082-221-9296
Saitama	Employment Environment and Equal Employment Department	048-600-6210	Yamaguchi	Employment Environment and Equal Employment Department	083-995-0390
	(General Labour Consultation Section)	048-600-6262		(General Labour Consultation Section)	083-995-0398
Chiba	Employment Environment and Equal Employment Department	043-221-2307	Tokushima	Employment Environment and Equal Employment Department	088-652-2718
	(General Labour Consultation Section)	043-221-2303		(General Labour Consultation Section)	088-652-9142
Tokyo	Employment Environment and Equal Employment Department	03-3512-1611	Kagawa	Employment Environment and Equal Employment Department	087-811-8924
	(General Labour Consultation Section)	03-3512-1608		(General Labour Consultation Section)	087-811-8924
Kanagawa	Employment Environment and Equal Employment Department	045-211-7380	Ehime	Employment Environment and Equal Employment Department	089-935-5222
	(General Labour Consultation Section)	045 - 211 - 7358		(General Labour Consultation Section)	089-935-5208
Niigata	Employment Environment and Equal Employment Department	025-288-3511	Kochi	Employment Environment and Equal Employment Department	088-885-6041
	(General Labour Consultation Section)	025-288-3501		(General Labour Consultation Section)	088-885-6027
Toyama	Employment Environment and Equal Employment Department	076-432-2740	Fukuoka	Employment Environment and Equal Employment Department	092-411-4894
	(General Labour Consultation Section)	076-432-2740		(General Labour Consultation Section)	092-411-4764
Ishikawa	Employment Environment and Equal Employment Department	076-265-4429	Saga	Employment Environment and Equal Employment Department	0952-32-7167
	(General Labour Consultation Section)	076-265-4432		(General Labour Consultation Section)	0952-32-7167
Fukui	Employment Environment and Equal Employment Department	0776-22-3947	Nagasaki	Employment Environment and Equal Employment Department	095-801-0050
	(General Labour Consultation Section)	0776-22-3363		(General Labour Consultation Section)	095-801-0023
Yamanashi	Employment Environment and Equal Employment Department	055-225-2851	Kumamoto	Employment Environment and Equal Employment Department	096-352-3865
	(General Labour Consultation Section)	055-225-2851		(General Labour Consultation Section)	096-352-3865
Nagano	Employment Environment and Equal Employment Department	026-227-0125	Oita	Employment Environment and Equal Employment Department	097-532-4025
	(General Labour Consultation Section)	026-223-0551		(General Labour Consultation Section)	097-536-0110
Gifu	Employment Environment and Equal Employment Department	058-245-1550	Miyazaki	Employment Environment and Equal Employment Department	0985-38-8821
	(General Labour Consultation Section)	058-245-8124		(General Labour Consultation Section)	0985-38-8821
Shizuoka	Employment Environment and Equal Employment Department	054-252-5310	Kagoshima	Employment Environment and Equal Employment Department	099-223-8239
	(General Labour Consultation Section)	054-252-1212		(General Labour Consultation Section)	099-223-8239
Aichi	Employment Environment and Equal Employment Department	052-857-0312	Okinawa	Employment Environment and Equal Employment Department	098-868-4380
	(General Labour Consultation Section)	052-972-0266		(General Labour Consultation Section)	098-868-6060
Mie	Employment Environment and Equal Employment Department	059-226-2318			
	(General Labour Consultation Section)	059-226-2110			

您是否正在职场上感到痛苦？

~ 劳动局帮助您解决职场上的骚扰行为 ~



职场上所有的骚扰行为都不可原谅！

所谓性骚扰 (Sexual Harassment) → → → P 2

是指在职场上，与性有关的玩笑或挑逗、纠缠不休地邀请用餐或约会、进行身体上的不必要接触等，做出违对方意愿带有性意涵的言行，由于拒绝受到不利影响，使职场环境变得不愉快的行为。

所谓职权骚扰 (Power Harassment) → → → P 3

是指凭借自身职权以及人际关系等职场优势，超出正常业务范围，给人造成精神和肉体上的痛苦，恶化职场环境的行为。

▶所谓“职场优势”

不仅是职务上的地位优势，还包括前辈、后辈之间以及同事之间的人际关系以及专门知识、经验等带来的各种优势。

▶所谓“正常业务范围”

对业务上必要的指示、提醒或指导即使感到不满，如果是在正常业务范围内进行的，不属于职权骚扰。

例如，作为上司需要根据自身的职位和职能发挥权限，进行业务上的指挥监督及教育指导，履行上司的职责。防范职场上的职权骚扰，不是妨碍上司的正常指导，而是需要在各工作单位明确何种情况为正常的业务范围，通过明确该范围，支持适当的指导。

门户网站
“快乐职场啦啦队”
(请参照P3)



所谓以怀孕·分娩·育儿休假·照护休假等为由进行不利对待，以及关于怀孕·分娩·育儿休假·照护休假的骚扰 → → → P 4

以怀孕、分娩以及使用育儿、照护制度等为由，雇主作出解雇、降薪、降级、不利的岗位调换、停止续约（合同制员工的情形）等行为叫做“不利对待”。

此外，对于怀孕、分娩，使用育儿、照护制度等，上司或同事进行有损工作环境的言行叫做“骚扰”。



所谓职场上的性骚扰

在男女雇用机会均等法中，将以下行为称作“职场上的性骚扰”。

在职场上做出违反劳动者意愿的带有性意涵的言行，

因拒绝该行为，受到解雇、降级、减薪等不利的影响

由于职场环境变得不愉快，产生劳动者在工作上无法忽视的障碍

所谓职场，〈例如...〉

- ▶在平常工作的场所... ▶在出差地...
- ▶在客户的办公室... ▶在顾客的家中...
- ▶在采访对象处... ▶在业务上使用的车内...
- ▶以及下班后的宴会上（看起来是业务的延长）...

【对价型性骚扰】

〈例如...〉

- 在出差时的车内，上司触摸女性下属的腰部或胸部，因遭到抗拒而将该下属调换至不利的岗位。
- 在办公室内，社长平时公然谈论员工的性话题，因遭到抗议而解雇该员工。

【环境型性骚扰】

〈例如...〉

- 在工作单位的走廊或电梯内等，上司屡次触摸女性下属腰部，造成下属感到痛苦，工作意愿降低。
- 同事在公司内或向客户散布有关性方面的谣言，导致无法安心工作。

- 职场上的性骚扰，不管男性还是女性都有可能成为加害者或受害者。不仅是对异性，对同性进行的骚扰也同样符合。
- 此外，职场上的性骚扰，不管对方的性取向（Sexual Orientation）（※1）或自我性别认同（Gender Identity）（※2）为何，都可能符合。
包含“男同性恋”、“人妖”、“女同性恋”等的言行，都可能成为性骚扰的背景。
另外，带有性意涵的言行符合性骚扰的定义。
- 加深对性取向及性别自我认同的理解，避免发生歧视及使人不愉快的言行是十分重要的。
（※1）以何种性别为恋爱和性爱的对象 （※2）对于性别的自我意识

您知道吗？防范职场性骚扰是雇主的义务！

在男女雇用机会均等法中，**雇主被规定负有以下义务。**

1 雇主方针的明确化及其宣导和启发

将性骚扰的内容和“不允许发生性骚扰”的主旨记载至工作规章等规定或文件中，并进行宣导和启发。

2 完善相关体制，以便根据咨询内容（包括投诉），进行适当地处理

在公司内设立便于性骚扰的受害者以及目击者咨询的窗口（咨询负责人）。

3 对有关职场上的性骚扰行为进行事后迅速且适当的处理

出现有关性骚扰的咨询时，应迅速确认事实，采取对受害人的关怀以及对行为人的处分等措施，并再次对单位整体采取措施防止再度发生。

4 应一并采取的措施

对咨询人和行为人等采取隐私保护措施，规定不允许因咨询以及协助确认有关事实等进行不利对待的宗旨，并进行宣导和启发。

※这些措施，不论行业、规模，**所有的雇主都被规定负有相关义务。**



○ 男性有时也会成为性骚扰的受害者。

不要认为“是男人的话这点事情必须忍耐”、“男人进行性骚扰的咨询很丢脸”轻松地进行咨询吧。

○ 当您遇到“即使向单位咨询也不会处理”、“不知道向哪里咨询”等困难时，请马上向都道府县劳动局咨询！

所谓职场上的职权骚扰

您是否在忍耐？这也许是职权骚扰^(注)

(注) 凭借自身职权以及人际关系等职场优势，超出正常业务范围给人造成精神和肉体上的痛苦，恶化职场环境的行为。



身体的攻击

〈例如...〉

- 被投掷物品，打到身体
- 被踢，被打
- 突然抓住胸口衣服，被教训

精神的攻击

〈例如...〉

- 在同事面前，被上司当作废物羞辱
- 在众人面前，因细微错误受到大声责骂
- 过分长时间地受到反复无休止的责骂

人际关系的切割

〈例如...〉

- 毫无理由地被禁止与其他职员接触或请求协助
- 即使跟前辈·上司打招呼，也被无视
- 被散布毫无根据的恶意谣言，无人与我交谈



过大的要求

〈例如...〉

- 总是临近下班前，被强加过大的工作
- 被强加1人无法完成的工作量
- 总是被分配不可能达成的销售定额

过小的要求

〈例如...〉

- 明明是销售职，却被强迫打扫仓库
- 明明是以事务职被采用的，工作却只是拔草
- 被调换至其他部门，但未被付与任何工作



个体的侵害

〈例如...〉

- 擅自翻看个人手机
- 不在位时擅自寻找桌内物品
- 刨根问题地反复询问休假理由

在您的职场上，是否切实形成了以下对策？

公司内防范职权骚扰的对策

根据厚生劳动省“职权骚扰防范对策引进手册”

以预防为目的

- ① 领导层的讯息传达
- ② 公司内部规定的制定
- ③ 通过问卷调查掌握实际状况
- ④ 教育·培训
- ⑤ 公司内部的宣导·启发

以解决为目的

- ① 设置咨询窗口
- ② 防止再度发生



○关于职场上的职权骚扰，也请参考门户网站“快乐职场啦啦队”(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)。

○有关职权骚扰的烦恼，请向综合劳动咨询台咨询！



所谓职场上的 以怀孕·分娩·育儿休假·照护休假等为由的不利对待 关于怀孕·分娩·育儿休假·照护休假等骚扰

■雇主进行的不利对待

被告知“不认可产假和育儿假”。

报告怀孕的情况后被告知“请离职”。

因先兆流产住院后，被告知“不用再来上班了，写辞职信吧”。



报告怀孕的情况后被告知“不再续约了”

明明是全职员工，怀孕后却被告知“转为兼职吧”。

**以怀孕·分娩·育儿休假·照护休假等
为由进行解雇等不利对待的行为在法律*上是禁止的。**

* 男女雇用机会均等法及育儿·照护休假法

例如以这些事项为由

- 怀孕、分娩
- 为了产检请假
- 因孕吐或先兆流产请假
- 请了产前·产后假
- 请了育儿假·照护假

等



受到这种对待的话是违法的

- 被解雇
- 未被续约
- 强迫转为兼职
- 被减薪
- 被作出正常情况下不可能的岗位调换

等



- **为了一边怀孕·分娩一边工作的女性建立了各种制度。**
(母子健康手册中也有介绍，请一定认真阅读。)
- **兼职、派遣、合同制等对雇用期限有规定的人员(定期合同的人员)也可以取得产假。**另外，在一定范围内的人员，也可以取得育儿假及照护假。
- **育儿及照护的各种制度，男性也可以使用。**
→您是否有过被告知“男人请育儿假啊。人事考核会扣分。”之类的，没能使用该制度的情况呢？
不要放弃，请向都道府县劳动局咨询!

■ 来自上司·同事的骚扰

向**上司**报告了怀孕的情况后，
被告知“**要雇用其他的人，只
能请你尽快辞职**”。

为了产检跟**上司**商量想要请假，
被告知“**医院应该休息日去**”，没
有得到理睬。



开始育儿短时间工作后，多
次被**同事**抱怨“**都怪你提早下
班，大家都很困扰**”，精神上
感到非常痛苦。

请参照下一页

**雇主必须基于法律* 采取措施防止关于怀孕·分娩、育儿休假、照护休假等
来自上司同事的职场骚扰**

* 男女雇用机会均等法以及育儿照护·休假法

!

准则中，列出了以下两种类型。

1. 对使用制度等※的骚扰型

- 以使用相关制度等为由暗示解雇或不利对待的言行
- 阻碍使用相关制度的言行
- 因使用相关制度作出令人不快的言行



※ 所谓制度等，是指以下事项。

男女雇用机会均等法中列为对象的制度等

- ①产前休假
- ②怀孕期间及分娩后的健康管理相关措施
(母性健康管理措施)
- ③简单工作的调换
- ④对以变相劳动时间制的形式超过法定劳动时间的限制
对工作时间外劳动和假日劳动的限制以及对深夜工作的限制
- ⑤育儿时间
- ⑥井下作业的工作限制以及危险有害作业的工作限制

育儿·照护休假法中列为对象的制度等

- ①育儿休假
- ②照护休假
- ③孩子的看护休假
- ④照护休假
- ⑤规定劳动外的限制
- ⑥工作时间外劳动的限制
- ⑦深夜工作的限制
- ⑧为育儿采取的规定劳动时间的缩短等措施
- ⑨上班时间的变更等措施
- ⑩为照护采取的规定劳动时间的缩短等措施

〈例如...〉

- 由于怀孕被免除站立工作，被同事抱怨“**只有你坐着工作太狡猾了**”，一直被孤立，无法安心工作。
- 男性劳动者提出育儿休假申请后，被上司说“**男人休育儿假不可能**”，不得不放弃休假。

2. 对状态的骚扰型

- 以怀孕·分娩等为由暗示解雇及其他不利对待的言行
- 以怀孕·分娩等为由作出让人不快的言行

〈例如...〉

- 前辈屡次抱怨“**刚工作就怀孕，还要
休产假·育儿假真是厚脸皮**”，工作
意愿降低。

成为对象的事由(状态)

- ①怀孕、②分娩、③取得产后休假、④因孕吐等工作效率降低

等

为防止职场上的关于怀孕·分娩、育儿休假等骚扰行为， 雇主被规定负有以下义务。

1 雇主方针的明确化及其宣导和启发

①关于怀孕·分娩·育儿休假·照护休假等骚扰的内容、②有关怀孕、分娩等否定的言论有可能成为职场上怀孕、分娩相关骚扰行为发生的原因及背景、③“不允许发生骚扰”为主旨的雇主方针、④将可以使用怀孕、分娩以及育儿休假、照护休假等制度的主旨记载至工作规章等规定或文件中，并进行宣导和启发。

2 完善相关体制，以便根据咨询内容（包括投诉），进行适当地处理

在公司内设立便于受害者及目击者咨询的窗口（咨询负责人）。

3 对职场上关于怀孕·分娩·育儿休假等骚扰行为进行事后迅速且适当的处理

出现有关性骚扰的咨询时，应迅速确认事实，采取对受害人的关怀以及对行为人的处分等措施，并对职场整体采取措施防止再度发生。

4 为消除成为有关怀孕·分娩·育儿休假等骚扰行为的原因及背景的因素采取的措施

为了消除成为有关怀孕·分娩、育儿休假等骚扰行为原因及背景的因素，完善业务体制等，根据雇主、怀孕的劳动者及其他劳动者的实际情况采取必要的措施。

5 应一并采取的措施

对咨询人和行为人等采取隐私保护措施，规定不允许因咨询以及协助确认有关事实等作出不利对待的宗旨，并进行宣导和启发。

※这些措施不论行业、规模，**规定所有的雇主均负有相关责任。**

致使用怀孕·分娩·育儿假·照护假等制度的各位

●能够使用何种制度及措施，请先自己进行确认。

例如，您是否清楚“产假和育儿假的区别”以及“产前休假是根据劳动者的请求进行的休假，而产后休假是必须获得的休假”这些问题呢？兼职以及打工等非正规雇用的人员也可以享受产假，根据条件还可以获得育儿假。育儿及照护的制度男女皆可适用。

关于制度及措施的使用，即使雇用单位的工作规章中没有相关规定（没见过工作规章），或是迄今无人使用过的情况下，也可以根据法律申请。

如果自己不知道能够使用怎样的制度或措施的话，可以向都道府县劳动局雇用环境·均等部（室）查询。→请参照p8

●想使用何种制度，请明确表达。

特别是怀孕中的身体不适等存在个体差异，如果没有向上司表明个人状况，仅寻求上司单方面的关照，是不能很好的传达的。可以以“医生作出了○○的指导”、“怀孕期间从事抬起△△的工作存在困难”等方式进行具体的表达，来要求使用相关制度和措施。

如果在没有清楚表明是否使用产假及育儿假的情况下就开始休假的话，到了重回工作岗位的阶段就可能与雇主发生纠纷。请清楚表明休假开始日期和结束日期后，再取得休假吧。

●虽然使用相关制度的权利是得到承认的…

在满足必要条件的情况下使用怀孕·分娩、育儿以及照护各种制度的权利，是受法律承认的。但也不要忘记由于休假或短时间工作等原因，有时也会给上司及同事带来影响。从日常就告知自身的状况等，谋求与上司和同事的沟通交流，不忘记感恩的心情，增加能够对您的怀孕·分娩、育儿、照护进行支援的伙伴也是十分重要的。

受到骚扰时

请清楚地 表达意思

对骚扰行为如果只是应付，状况是不会得到改善的。可以以“请不要这样”、“我感到不舒服”等方式，表达您的意思。

默默忍受的话有时会使事态进一步恶化。解决问题也关系到拯救其他具有同样烦恼的人。

请向公司的窗口 咨询

骚扰行为不仅是个人的问题也是公司的问题。请向公司的人事劳务等咨询负责人或可以信赖的上司咨询。也可以向工会进行咨询。

公司内没有可咨询的对象时，也不要一个人烦恼，请向都道府县劳动局※等外部机构咨询吧。※请参照 P 8

从厚生劳动省的主页等也可以下载手册等

◆致为职场上的性骚扰而烦恼的人士

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

职场性骚扰

检索

◆快乐职场啦啦队

关于职场骚扰的综合信息网站“快乐职场啦啦队”
<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

快乐职场啦啦队

检索

◆“因怀孕而解雇员工”是违法的！

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

因怀孕而解雇员工

检索

请向我们
咨询！

都道府县劳动局给您帮助！

匿名也没关系。我们会严守您的隐私。
请先向我们咨询！！ 咨询是免费的！

1. 向公司说明有关法律及制度。
2. 根据内容向公司确认事实，在公司进行推动等，努力获得认真的回应。
3. 在您与公司发生纠纷时，提供建议、调停等解决问题的援助。

★ 未经您的允许，不会向公司提供您的信息。



▶性骚扰

▶关于怀孕・分娩・育儿休假・照护休假等骚扰

以上骚扰行为请就近向 **都道府县劳动局雇用环境・均等部（室）** 咨询

[受理时间 8:30 ~ 17:15 (周六、周日、节假日、岁末年初除外)]

▶关于职权骚扰请向附近的**综合劳动咨询台**咨询

※除以下地点外都道府县内还设置了数处的综合劳动咨询台。最近的设施请在厚生劳动省主页 (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>) 上查询，接待时间各劳动局有所不同。

北海道劳动局	雇用环境・均等部 (综合劳动咨询台)	011-709-2715 011-707-2700	滋贺劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	077-523-1190 077-522-6648
青森劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	017-734-4211 017-734-4211	京都劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	075-241-3212 075-241-3221
岩手劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	019-604-3010 019-604-3002	大阪劳动局	雇用环境・均等部 (综合劳动咨询台)	06-6941-8940 06-7660-0072
宫城劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	022-299-8844 022-299-8834	兵库劳动局	雇用环境・均等部 (综合劳动咨询台)	078-367-0820 078-367-0850
秋田劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	018-862-6684 018-862-6684	奈良劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	073-488-1170 073-488-1020
福岛劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	024-536-4609 024-536-4600	鸟取劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	029-277-8295 029-277-8295	岛根劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	028-633-2795 028-634-9112	冈山劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	086-225-2017 086-225-2017
群马劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	027-896-4739 027-896-4677	广岛劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	048-600-6210 048-600-6262	山口劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	083-995-0390 083-995-0398
千叶劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	043-221-2307 043-221-2303	德岛劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	088-652-2718 088-652-9142
东京劳动局	雇用环境・均等部 (综合劳动咨询台)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	087-811-8924 087-811-8924
神奈川劳动局	雇用环境・均等部 (综合劳动咨询台)	045-211-7380 045-211-7358	爱媛劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	089-935-5222 089-935-5208
新潟劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	025-288-3511 025-288-3501	高知劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	088-885-6041 088-885-6027
富山劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台一)	076-432-2740 076-432-2740	福冈劳动局	雇用环境・均等部 (综合劳动咨询台)	092-411-4894 092-411-4764
石川劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	076-265-4429 076-265-4432	佐贺劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	0952-32-7167 0952-32-7167
福井劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	0776-22-3947 0776-22-3363	长崎劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	095-801-0050 095-801-0023
山梨劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	055-225-2851 055-225-2851	熊本劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	096-352-3865 096-352-3865
长野劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	026-227-0125 026-223-0551	大分劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	058-245-1550 058-245-8124	宫崎劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	0985-38-8821 0985-38-8821
静冈劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	054-252-5310 054-252-1212	鹿儿岛劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	099-223-8239 099-223-8239
爱知劳动局	雇用环境・均等部 (综合劳动咨询台)	052-857-0312 052-972-0266	冲绳劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	098-868-4380 098-868-6060
三重劳动局	雇用环境・均等室 (综合劳动咨询台)	059-226-2318 059-226-2110			

Você está sofrendo devido a problemas no local de trabalho?

~ A Secretaria de Trabalho ajuda você a resolver os problemas de assédio, abuso de poder e discriminação no trabalho ~



Não é permitido nenhum tipo de assédio, abuso de poder ou discriminação no local de trabalho!

O que é assédio sexual? → → → P 2

Piadas ou brincadeiras de cunho sexual, convite insistente para sair ou para jantar, contato físico desnecessário, ou seja, palavras ou ações de cunho sexual contra a vontade da pessoa no trabalho, que, ao recusar, a pessoa é prejudicada ou o ambiente de trabalho se torna desagradável.

O que é abuso de poder → → → P 3

Submeter-se a sofrimento físico ou mental ou ter o ambiente de trabalho prejudicado, além do limite adequado para realizar o trabalho, tendo como contexto a superioridade no local de trabalho, como posição profissional ou relacionamento pessoal.

Portal "Time de torcida do local de trabalho alegre"
(Vide P. 3)



► O que é "superioridade no local de trabalho"

Não se trata apenas da superioridade hierárquica no trabalho, mas diversos tipos de superioridade, como a de relacionamento pessoal, de calouro e veterano, de colegas, o fato de possuir ou não o conhecimento especializado ou a experiência, entre outros.

► O que é "limite adequado para realizar o trabalho"?

Mesmo quando a pessoa se sente insatisfeita com as instruções, chamadas de atenção e orientações necessárias para o trabalho, se são realizadas dentro do limite adequado para realizar o trabalho, não correspondem a abuso de poder.

Por exemplo, é exigido que o chefe desempenhe o seu papel de chefe, exercendo sua autoridade conforme a sua posição e competência e realizar a supervisão de trabalho, orientação e educação. As medidas contra o abuso de poder no trabalho não devem impedir esse tipo de orientação adequada do chefe, mas sim apoiar a orientação adequada do chefe deixando claro qual é o limite adequado para realizar o trabalho em cada local de trabalho.

Tratamento desvantajoso por motivo de gravidez, parto, licença parental, licença para cuidar de familiar e outros, bem como discriminação por esses mesmos motivos no trabalho → → → P 4

"Tratamento desvantajoso" refere-se à demissão, redução de salário, rebaixamento, transferência desvantajosa de alocação, não renovação do contrato (em caso de funcionário com contrato pré-determinado) pelo empregador por motivo de gravidez ou parto, ou por utilizar o sistema de licença para cuidar de filhos ou familiares e outros.

"Discriminação" é quando o chefe ou os colegas falam ou agem de forma a prejudicar o ambiente de trabalho por motivo de gravidez ou parto, ou por utilizar o sistema de licença para cuidar de filhos ou familiares e outros.



Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão,
Secretaria de Trabalho das Províncias

O que é assédio sexual no trabalho?

Segundo a **Lei de oportunidades iguais de emprego para homens e mulheres**, “assédio sexual no trabalho” é quando:

Ocorrem atos ou palavras de cunho sexual que vão contra a vontade do(a) trabalhador(a) no local de trabalho

Este(a) é **prejudicado(a)** sofrendo demissão, rebaixamento, redução de salário **por recusar esses atos**

Ocorrem problemas que não podem ser ignorados por este(a) para a realização do trabalho devido ao ambiente de trabalho que se tornou desagradável.

Local de trabalho inclui: <Por ex.>

- ▶ Local onde trabalha normalmente...
- ▶ Empresa visitada durante a viagem de negócio...
- ▶ Escritório do parceiro comercial...
- ▶ Casa do cliente...
- ▶ Fonte no caso de jornalistas etc....
- ▶ Carro utilizado no trabalho...
- ▶ Festa após o expediente (considerada parte do trabalho)

[Assédio sexual do tipo compensação]

<Por exemplo...>

- ☐ O chefe tocou no peito ou na cintura da sua subordinada dentro do veículo durante a viagem de negócio, e, como esta recusou, ele a obrigou a fazer uma transferência desvantajosa.
- ☐ O presidente da empresa falava assuntos de cunho sexual relacionados ao funcionário de forma aberta, diariamente, dentro do escritório, mas como este protestou, demitiu-o.

[Assédio sexual do tipo ambiental]

<Por exemplo...>

- ☐ O chefe toca frequentemente na cintura da sua subordinada no corredor ou no elevador no local de trabalho, e esta perdeu a motivação pelo trabalho por esse tratamento doloroso.
- ☐ Não consegue se concentrar no trabalho porque o colega espalhou um boato de cunho sexual a seu respeito dentro da empresa ou aos parceiros de negócio.

- O assédio sexual no trabalho é um problema em que tanto homens como mulheres podem se tornar vítimas ou assediadores. O assédio sexual não é praticado somente contra o sexo oposto, mas também às pessoas do mesmo sexo.
- Pode ser considerado assédio sexual no trabalho independentemente da Orientação Sexual (Sexual Orientation) (*1) ou Identidade de Gênero (Gender Identity) (*2) da pessoa. Agir ou falar de forma a incluir as palavras “bicha” “gay” “sapatona” e outras podem ser o contexto do assédio sexual. As palavras e ações de natureza sexual são consideradas assédio sexual.
- É importante aprofundar a compreensão sobre a orientação sexual e identidade de gênero, e prevenir palavras ou ações discriminatórias ou bullings.

(*1) Para qual gênero a pessoa sente afeição ou atração sexual (*2) Gênero com que a pessoa se identifica

Você sabia? As medidas de prevenção do assédio sexual são obrigações do empregador!

Segundo a **Lei de oportunidades iguais de emprego para homens e mulheres**, **são obrigações dos empregadores:**

1 **Definição clara das políticas do empregador bem como sua divulgação e conscientização**

Incluir na cláusula do regulamento de trabalho e outros ou nos documentos o conteúdo sobre assédio sexual, esclarecendo que “Não pode haver assédio sexual”, e realizar a sua divulgação e conscientização.

2 **Criação de sistemas necessários para atender a consultas (incluindo reclamações) e tomar medidas adequadas**

Criar, dentro da empresa, um setor de consulta (encarregado de consulta) onde as vítimas de assédio sexual e suas testemunhas possam consultar sem preocupação.

3 **Medidas rápidas e adequadas após a ocorrência de assédio sexual no trabalho**

Quanto houver consulta sobre assédio sexual, verificar imediatamente os fatos, tomar medidas dando atenção à vítima e punindo o assediador, e tomar medidas para prevenir a sua recorrência em toda a empresa.

4 **Outras medidas que devem ser tomadas simultaneamente**

Tomar medidas para proteger a privacidade da pessoa que fizer a consulta, do assediador e outros, definir que é proibido oferecer tratamento desvantajoso por motivo de consulta ou colaboração para a verificação dos fatos, e fazer a sua divulgação e conscientização.

* Essas medidas são **obrigatórias para todos os empregadores**, independentemente do tipo de indústria e do tamanho.



- O homem também pode ser vítima do assédio sexual.

“Homem tem que suportar uma situação como essa”, “É vergonhoso um homem fazer consulta relacionada a assédio sexual”: não pense assim e consulte-nos.

○ **“Fiz consultas na minha empresa mas não foi tomada nenhuma providência”, “Não sei onde consultar”: nesses casos, consulte a Secretaria de Trabalho das Províncias!**

O que é abuso de poder no local de trabalho?

Você não está suportando? Talvez isso seja abuso de poder (Obs.)

(Obs.) Submeter-se a sofrimento físico ou mental ou ter o ambiente de trabalho prejudicado, além do limite adequado para realizar o trabalho, tendo como contexto a superioridade no local de trabalho, como posição profissional ou relacionamento pessoal.



Ataque físico

< Por exemplo... >

- ☐ Atiraram um objeto em você, atingindo no seu corpo
- ☐ Levou um chute, um soco
- ☐ Pegaram você pelo colarinho, de repente, e ouviu sermão

Ataque psicológico

< Por exemplo ... >

- ☐ O chefe disse que você é incompetente diante dos seus colegas
- ☐ Levou bronca em voz alta na frente de todos, por causa de uma pequena falha
- ☐ Levou uma longa bronca de forma persistente e repetitiva, mais do que o necessário

Isolamento do relacionamento pessoal

< Por exemplo ... >

- ☐ Sem nenhum motivo, foi proibido de ter contato com outros funcionários ou de lhes pedir ajuda
- ☐ Mesmo cumprimentando os veteranos ou chefes, eles ignoram e não retribuem o cumprimento
- ☐ Estão espalhando boatos negativos sem fundamento a seu respeito, e não falam com você



Exigência excessiva

< Por exemplo ... >

- ☐ Lhe pedem um grande volume de serviço minutos antes do término do expediente
- ☐ Lhe pedem um grande volume de serviço que não consegue fazer sozinho
- ☐ Lhe impõem uma meta de venda que é impossível de ser atingida

Exigência extremamente pequena

< Por exemplo ... >

- ☐ É obrigado a fazer a limpeza do depósito apesar de trabalhar com venda
- ☐ Foi admitido para trabalhar no escritório, mas só lhe pedem para arrancar grama
- ☐ Foi transferido para outro setor, e não lhe dão trabalho



Invasão de privacidade

< Por exemplo ... >

- ☐ Olham o seu smartphone pessoal sem a sua permissão
- ☐ Durante a sua ausência vasculham a sua mesa sem permissão
- ☐ Perguntam de forma insistente o motivo da faltar ao serviço

No seu local de trabalho as seguintes medidas são tomadas de forma firme?

Medidas contra abuso de poder dentro da empresa

Do "Manual de introdução de medidas contra abuso de poder" do Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão

Para prevenção

- 1 Emissão da mensagem do presidente
- 2 Definição das regras internas
- 3 Compreensão da situação real por meio de enquete
- 4 Educação e treinamento
- 5 Divulgação e conscientização internas

Para solução

- 1 Criação do setor de consulta
- 2 Prevenção de recorrência



○ Sobre o abuso de poder no local de trabalho, consulte também o portal "Time de torcida do local de trabalho alegre" (<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>).

○ Se tiver problemas relacionados com o abuso de poder, consulte o setor de consulta geral sobre o trabalho!



O que é tratamento desvantajoso por motivo de gravidez, parto, licença parental, licença para cuidar de familiar e outros, bem como discriminação por esses mesmos motivos no trabalho?

■ Tratamento desvantajoso do empregador

Disseram: “Não aceitamos licença maternidade nem licença parental”.

Ao comunicar a gravidez, disseram: “Queremos que você se desligue da empresa”.

Ao ficar hospitalizada devido à ameaça de aborto espontâneo, disseram: “Não precisa mais vir trabalhar. Escreva a carta de demissão”.



Ao comunicar a gravidez, disseram: “Não vamos mais renovar o seu contrato da próxima vez”.

Trabalha como funcionária efetiva mas, ao engravidar, disseram: “Vire funcionária de tempo parcial”.



As leis (*) proíbem o tratamento desvantajoso como demissão e outros por motivo de gravidez, parto, licença parental, licença para cuidar de familiar e outros

* Lei de oportunidades iguais de emprego para homens e mulheres e Lei de licença parental e licença para cuidar de familiar

Por ex., pelos seguintes motivos:

- Engravidou, deu à luz
- Faltou ao trabalho para fazer o exame pré-natal
- Faltou ao trabalho devido ao enjoo ou ameaça de aborto espontâneo
- Tirou licença maternidade antes e depois do parto
- Tirou licença parental, licença para cuidar de familiar

etc.

Receber esse tipo de tratamento: é ilegal

- Foi demitida
- O contrato não foi renovado
- Foi obrigada a se tornar funcionária de tempo parcial
- Teve o salário reduzido
- Foi obrigada a fazer uma transferência normalmente impensável

etc.



○ **Há vários sistemas para as mulheres que trabalham mesmo durante a gravidez e após o parto.** (São explicados na Caderneta da mãe e da criança. Procure conhecê-los.)

○ **As pessoas com o contrato de trabalho por prazo determinado, como funcionário de tempo parcial, alocados por empreiteiras, com o prazo de emprego determinado e outros (funcionários com contrato de termo fixo) também podem tirar licença maternidade.** Além disso, **ao cumprirem determinados requisitos, podem tirar licença parental e licença para cuidar de familiar.**

○ **Os diversos sistemas para cuidar de filhos ou familiares podem ser utilizados pelos homens também.**

→ “Homem vai tirar licença parental? Você vai perder pontos na avaliação pessoal”: você já recebeu esse tipo de críticas e foi impedido de utilizar o sistema?

Mesmo assim não desista, e consulte a Secretaria de Trabalho das Províncias!

■ Discriminação do chefe e colegas

Ao comunicar a gravidez ao **chefe**, este disse: “**Vamos contratar outra pessoa; queremos que você se desligue da empresa**”.

Ao pedir folga ao **chefe** para fazer o exame pré-natal, este disse: “**Você tem que ir ao médico em dia de descanso**” e não autorizou.



Ao trabalhar em horário reduzido para cuidar de filhos, a **colega** disse repetidas vezes: “**Por sua causa que sai mais cedo do serviço, todos nós estamos sobrecarregados**”, e estou emocionalmente muito desgastada.

Vide a página seguinte.

Com base nas Leis*, o empregador deve tomar as medidas de prevenção de **discriminação no trabalho por chefe ou colegas** por motivo de gravidez e parto, licença parental, licença para cuidar de familiar e outros.

* Lei de oportunidades iguais de emprego para homens e mulheres e Lei de licença parental e licença para cuidar de familiar



As Diretrizes explicam 2 tipos de discriminação

1. Discriminação por motivo de uso de sistemas e outros*

- Palavras e ações que sugerem tratamento desvantajoso ou demissão e outros por utilizar os sistemas e outros
- Palavras e ações que impedem o uso de sistemas e outros
- Palavras e ações discriminatórias por utilizar os sistemas e outros

⟨Por exemplo⟩

- Ao engravidar, foi dispensada de trabalhos em pé. A colega diz: “**Só você faz trabalho sentada. Não é justo!**”, é excluída do grupo e não consegue se concentrar no trabalho.
- Quando o trabalhador homem pediu para tirar a licença parental, o chefe disse: “**É impensável homem tirar licença parental**”, e teve que desistir da ideia.

✕ Sistemas e outros referem-se a:

Sistemas e outros alvo da Lei de oportunidades iguais de emprego para homens e mulheres

- ① Licença maternidade antes do parto
- ② Medidas relacionadas ao controle de saúde durante a gravidez e no pós parto (medidas de controle da saúde materna)
- ③ Mudança para trabalho simples
- ④ Restrição de horas de trabalho que excedam o horário de trabalho legal no sistema de jornada de trabalho irregular, restrição de hora extra e trabalho em dia de folga e restrição de trabalho noturno
- ⑤ Tempo para cuidar de filhos
- ⑥ Restrição de trabalho nas minas e trabalho perigoso e nocivo

Sistemas e outros alvo da Lei de licença parental e para cuidar de familiar

- ① Licença parental
- ② Licença para cuidar de familiar
- ③ Folga para cuidar de filho doente
- ④ Folga para cuidar de familiar
- ⑤ Restrição de trabalho além da jornada fixa
- ⑥ Restrição de hora extra
- ⑦ Restrição de trabalho noturno
- ⑧ Medida de redução da jornada de trabalho fixa para cuidar de filhos
- ⑨ Medida de alteração do horário de início do expediente e outras
- ⑩ Medida de redução da jornada de trabalho fixa para cuidar de familiar e outras

2. Discriminação por motivo da situação

- Palavras e ações que sugerem tratamento desvantajoso como demissão e outros por motivo de gravidez, parto e outros.
- Palavras e ações discriminatórias por motivo de gravidez, parto e outros.

⟨Por exemplo⟩

- A veterana diz repetidas vezes: “**Acabou de entrar na empresa, já engravidou e quer tirar licença maternidade e parental? É muito folgada**”, e a motivação para trabalhar caiu muito.

Motivos alvo (situação)

- ① Gravidez; ② Parto; ③ Tirou licença maternidade após o parto; ④ Teve a produtividade reduzida devido a enjoo e outro motivo

etc.

Os empregadores possuem as seguintes obrigações para prevenir a discriminação por motivo de gravidez, parto, licença parental e outros no trabalho

1 Definição clara das políticas do empregador bem como sua divulgação e conscientização

Incluir na cláusula do regulamento de trabalho e outros ou nos documentos os seguintes conteúdos e realizar a sua divulgação e conscientização: ① conteúdo da discriminação por motivo de gravidez, parto, licença parental, licença para cuidar de familiar e outros; ② o fato de que as palavras e ações negativas por motivo de gravidez, parto e outros podem se tornar a causa ou o contexto para a ocorrência de discriminação relacionada a gravidez, parto e outros no trabalho; ③ diretriz do empregador de que a “discriminação é inadmissível”; ④ possibilidade de utilizar o sistema relacionado a gravidez e parto, bem como sistema relacionado à licença parental, licença para cuidar de familiar e outros.

2 Criação de sistemas necessários para atender a consultas (incluindo reclamações) e tomar medidas adequadas

Criar, dentro da empresa, um setor de consulta (encarregado de consulta) onde as vítimas e suas testemunhas possam consultar sem preocupação.

3 Medidas rápidas e adequadas após a ocorrência de discriminação por motivo de gravidez, parto, licença parental e outros no trabalho

Quanto houver consulta sobre discriminação, verificar imediatamente os fatos, tomar medidas dando atenção à vítima e punindo o praticante, e tomar medidas para prevenir a sua recorrência em toda a empresa.

4 Medidas para eliminar os fatores que podem se tornar a causa ou o contexto de discriminação por motivo de gravidez, parto, licença parental e outros no trabalho

Para eliminar os fatores que podem se tornar a causa ou o contexto da discriminação por motivo de gravidez, parto, licença parental e outros, tomar medidas necessárias de acordo com a situação real do empregador, da trabalhadora que engravidar e demais trabalhadores, criando sistemas de trabalho e outros.

5 Outras medidas que devem ser tomadas simultaneamente

Tomar medidas para proteger a privacidade da pessoa que fizer a consulta, do praticante e outros, definir que é proibido oferecer tratamento desvantajoso por motivo de consulta ou colaboração para a verificação dos fatos, e fazer a sua divulgação e conscientização

* Essas medidas são obrigatórias para todos os empregadores, independentemente do tipo de indústria e do tamanho.

Para as pessoas que utilizarão o sistema de licença na gravidez, parto, licença parental, licença para cuidar de familiar e outros

● Verifique antes por si mesmo que tipo de sistemas e medidas pode utilizar

Por exemplo, você sabe a diferença entre “licença maternidade e licença parental” ou o fato de que “licença maternidade pré-parto pode ser obtida somente com o requerimento da trabalhadora, e que a licença maternidade pós-parto é obrigatória”? As mulheres que trabalham como funcionárias não efetivas, como as de tempo parcial, podem tirar licença maternidade e, dependendo das condições, a licença parental também. Os sistemas para cuidar de filhos ou familiares podem ser utilizados tanto por homens como por mulheres.

O uso de sistemas e medidas pode ser exigido com base nas leis, mesmo que a empresa não possua uma disposição a esse respeito no regulamento de trabalho (nunca viu o regulamento de trabalho) ou mesmo que ninguém o tenha utilizado.

Se não sabe que tipo de sistemas e medidas pode utilizar, consulte o Departamento (Gabinete) de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trabalho da Secretaria de Trabalho das Províncias →Vide Pág. 8

● Comunique de forma clara que tipo de sistema deseja utilizar

As condições de saúde durante a gravidez varia de pessoa para pessoa. Se você não comunica a sua situação e deseja apenas que o seu chefe lhe dedique atenção especial, ele não vai entender. É importante explicar de forma concreta: “O médico orientou a fazer XX”, “Durante a gravidez não posso realizar o trabalho de levantar XX”, e solicitar o uso de sistemas e medidas.

Se você entrar de licença sem combinar se vai tirar a licença maternidade ou licença parental, poderá ter problemas com o empregador no momento de voltar ao trabalho. Comunique claramente quando você vai entrar de licença e quando vai voltar a trabalhar, e só assim tirar a licença.

● O direito de utilizar os sistemas é reconhecido mas...

O direito de usar os diversos sistemas relacionados a gravidez, parto, para cuidar de filhos ou familiares é reconhecido por lei, ao preencher determinados requisitos. No entanto, não se pode esquecer que tirar licença ou fazer jornada de trabalho reduzida pode influenciar o trabalho do chefe ou dos colegas. É importante valorizar a comunicação com o chefe e os colegas no dia a dia, informando a sua condição, manter sempre o sentimento de gratidão, e aumentar o número de companheiros que apoiam a sua gravidez, o seu parto e o seu cuidado com os filhos ou familiares.

Ao ser vítima de assédio, abuso, discriminação

Fale **claramente** o que está sentindo

A situação de assédio, abuso e discriminação não vai melhorar se você apenas ignorar. “Pare por favor”, “Não quero”: fale o que está sentindo.

Se você se calar e suportar, a situação às vezes poderá piorar. Resolver o seu problema pode contribuir para ajudar as outras pessoas que estão sofrendo como você.

Consulte o **setor de consulta da empresa**

O assédio, abuso e discriminação não são problemas individuais, e sim problemas da empresa. Consulte o encarregado de consultas do departamento de recursos humanos ou relação de trabalho, o chefe em quem você confia. Você pode consultar também o sindicato dos trabalhadores.

Mesmo quando não tem ninguém para consultar na empresa, não sofra sozinho; consulte os órgãos externos como a Secretaria de Trabalho das Províncias*. * Vide Pág. 8.

O panfleto e outros materiais podem ser baixados no Website do Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar

◆ Para quem sofre com assédio sexual no trabalho

Assédio sexual no trabalho

Busca

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

◆ Time de torcida do local de trabalho alegre

Time de torcida do local de trabalho alegre

Busca

“Time de torcida do local de trabalho alegre”, site de informação geral sobre medidas contra abuso de poder
<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

◆ “Demitir por causa da gravidez” é ilegal!

Demissão por causa da gravidez

Busca

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

Consulte-
nos !

A Secretaria de Trabalho das Províncias oferecerá ajuda !

A consulta pode ser **anônima**! A sua **privacidade** será **protegida**. Consulte-nos antes de tudo! A consulta é **gratuita**!

1. Explicaremos as leis e os sistemas à empresa.
 2. Nos esforçaremos para realizar um atendimento atencioso, verificando os fatos na empresa, conforme o conteúdo, ou fazendo recomendações à empresa.
 3. Se houver um conflito com a empresa, ofereceremos apoio para a solução, como conselhos ou mediação.
- ★ Não será fornecida informação a seu respeito à empresa, sem a sua permissão.



Contatos

► Assédio sexual

► Discriminação por motivo de gravidez, parto, licença parental, licença para cuidar de familiar e outros

Consultas sobre assuntos acima devem ser feitas no **Departamento (Gabinete) de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trabalho da Secretaria de Trabalho das Províncias** próximas a você

[Horário de funcionamento: 8:30~17:15 (exceto sáb., dom., feriados, feriado de início e final de ano)]

► As consultas sobre **abuso de poder** devem ser feitas no **Setor de consulta geral sobre o trabalho**

* Além das entidades abaixo, o setor de consulta geral sobre o trabalho está instalado em alguns locais das províncias. Faça a busca do estabelecimento mais próximo no site do Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>). O horário de atendimento varia conforme a Secretaria de Trabalho.

Secretaria de trabalho de Hokkaido	Dep. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	011-709-2715 011-707-2700	Secretaria de trabalho de Shiga	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	077-523-1190 077-522-6648
Secretaria de trabalho de Aomori	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	017-734-4211 017-734-4211	Secretaria de trabalho de Quioto	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	075-241-3212 075-241-3221
Secretaria de trabalho de Iwate	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	019-604-3010 019-604-3002	Secretaria de trabalho de Osaka	Dep. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	06-6941-8940 06-7660-0072
Secretaria de trabalho de Miyagi	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	022-299-8844 022-299-8834	Secretaria de trabalho de Hyogo	Dep. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	078-367-0820 078-367-0850
Secretaria de trabalho de Akita	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	018-862-6684 018-862-6684	Secretaria de trabalho de Nara	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	0742-32-0210 0742-32-0202
Secretaria de trabalho de Yamagata	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	023-624-8228 023-624-8226	Secretaria de trabalho de Wakayama	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	073-488-1170 073-488-1020
Secretaria de trabalho de Fukushima	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	024-536-4609 024-536-4600	Secretaria de trabalho de Tottori	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	0857-29-1709 0857-22-7000
Secretaria de trabalho de Ibaraki	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	029-277-8295 029-277-8295	Secretaria de trabalho de Shimane	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	0852-31-1161 0852-20-7009
Secretaria de trabalho de Tochigi	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	028-633-2795 028-634-9112	Secretaria de trabalho de Okayama	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	086-225-2017 086-225-2017
Secretaria de trabalho de Gunma	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	027-896-4739 027-896-4677	Secretaria de trabalho de Hiroshima	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	082-221-9247 082-221-9296
Secretaria de trabalho de Saitama	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	048-600-6210 048-600-6262	Secretaria de trabalho de Yamaguchi	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	083-995-0390 083-995-0398
Secretaria de trabalho de Chiba	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	043-221-2307 043-221-2303	Secretaria de trabalho de Tokushima	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	088-652-2718 088-652-9142
Secretaria de trabalho de Tóquio	Dep. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	03-3512-1611 03-3512-1608	Secretaria de trabalho de Kagawa	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	087-811-8924 087-811-8924
Secretaria de trabalho de Kanagawa	Dep. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	045-211-7380 045 - 211 - 7358	Secretaria de trabalho de Ehime	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	089-935-5222 089-935-5208
Secretaria de trabalho de Niigata	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	025-288-3511 025-288-3501	Secretaria de trabalho de Kochi	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	088-885-6041 088-885-6027
Secretaria de trabalho de Toyama	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	076-432-2740 076-432-2740	Secretaria de trabalho de Fukuoka	Dep. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	092-411-4894 092-411-4764
Secretaria de trabalho de Ishikawa	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	076-265-4429 076-265-4432	Secretaria de trabalho de Saga	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	0952-32-7167 0952-32-7167
Secretaria de trabalho de Fukui	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	0776-22-3947 0776-22-3363	Secretaria de trabalho de Nagasaki	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	095-801-0050 095-801-0023
Secretaria de trabalho de Yamanashi	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	055-225-2851 055-225-2851	Secretaria de trabalho de Kumamoto	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	096-352-3865 096-352-3865
Secretaria de trabalho de Nagano	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	026-227-0125 026-223-0551	Secretaria de trabalho de Oita	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	097-532-4025 097-536-0110
Secretaria de trabalho de Gifu	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	058-245-1550 058-245-8124	Secretaria de trabalho de Miyazaki	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	0985-38-8821 0985-38-8821
Secretaria de trabalho de Shizuoka	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	054-252-5310 054-252-1212	Secretaria de trabalho de Kagoshima	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	099-223-8239 099-223-8239
Secretaria de trabalho de Aichi	Dep. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	052-857-0312 052-972-0266	Secretaria de trabalho de Okinawa	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	098-868-4380 098-868-6060
Secretaria de trabalho de Mie	Gab. de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trab. (Setor de consulta ger. sobre o trab.)	059-226-2318 059-226-2110			

Bạn có đang cảm thấy khổ sở ở nơi làm việc hay không?

~ Sở lao động sẽ giúp bạn giải quyết vấn đề quấy rối ở nơi làm việc ~



Không cho phép bất cứ sự quấy rối nào ở nơi làm việc!

Quấy rối tình dục (Sekuhara) là gì? → → → P2

Là nói đến việc ở nơi làm việc tình dục cưỡng lại ý như đùa giỡn, trêu chọc, dai dẳng mời đi ăn hoặc hẹn hò, chạm đến cơ thể một cách không cần thiết v.v, và nếu như từ chối thì sẽ gặp bất lợi, hay môi trường làm việc sẽ trở nên khó chịu.

Quấy rối quyền lực (Pawahara) là gì? → → → P3

Nói đến hành vi dựa vào ưu thế trong nơi làm việc ví dụ như địa vị trên chức vụ hay mối quan hệ con người với nhau, mà gây đau khổ về tinh thần, thể chất hoặc làm xấu đi môi trường làm việc, vượt ra ngoài phạm vi phù hợp của nghiệp vụ.

Trang web công thông tin
"Nhóm hỗ trợ nơi làm việc tươi sáng"
(Xem P3)



► “Ưu thế trong nơi làm việc” là gì?

Không chỉ là ưu thế địa vị ở nơi làm việc, mà còn bao gồm những ưu thế khác như mối quan hệ con người với nhau giữa đàn anh chị với đàn em hay giữa đồng nghiệp với nhau, dựa vào có kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm.

► “Phạm vi phù hợp của nghiệp vụ” là gì?

Ngay cả khi cảm thấy không hài lòng với các chỉ thị hay chú ý/chỉ đạo cần thiết trong nghiệp vụ, nhưng nếu đó là được thực hiện trong Phạm vi phù hợp của nghiệp vụ thì không phải là quấy rối quyền lực.

Ví dụ, cấp trên cần phát huy quyền hạn của mình theo chức vị/ chức năng của mình, thực hiện giám sát chỉ huy hay chỉ đạo giáo dục trong nghiệp vụ, và thực hiện vai trò của mình với tư cách là cấp trên. Các biện pháp đối với quấy rối quyền lực tại nơi làm việc không cản trở những chỉ đạo phù hợp của cấp trên như vậy, và tại các nơi làm việc cần phải hỗ trợ chỉ đạo một cách phù hợp, dựa vào việc làm rõ phạm vi rằng đâu là phạm vi nghiệp vụ phù hợp, đâu là không phải.

Việc xử lý bất lợi với lí do mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà, v.v, và quấy rối về mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà, v.v là gì? → → → P4

Các hành vi mà chủ doanh nghiệp thực hiện như sa thải, giảm lương, giáng chức, chuyển đổi bố trí bất lợi, không gia hạn hợp đồng (trong trường hợp nhân viên hợp đồng) vì những lí do như mang thai/sinh con, sử dụng chế độ để nuôi con hay chăm sóc người nhà, v.v, được gọi là "xử lý bất lợi". Ngoài ra, người ta còn gọi việc cấp trên/đồng nghiệp thực hiện hành vi lời nói gây hại cho môi trường làm việc, liên quan đến việc mang thai/sinh con, việc sử dụng chế độ để nuôi con hay chăm sóc người nhà, v.v, là "quấy rối".



Quấy rối tình dục ở nơi làm việc là gì?

Trong Luật bình đẳng cơ hội tuyển dụng nam nữ,

lời nói hành động tình dục chống lại ý chí của

người lao động được diễn ra ở nơi làm việc,

và việc **từ chối** điều đó mà **chịu những bất lợi** như sa thải, giáng chức, giảm lương, v.v,

việc **do môi trường làm việc đã trở nên khó**

chịu mà **sinh ra những cản trở** ở mức không thể bỏ qua khi người lao động làm việc

gọi là “Quấy rối tình dục ở nơi làm việc”.

Nơi làm việc là <Ví dụ...>

- ▶nơi thường ngày làm việc ở đó... ▶nơi đi công tác...
- ▶văn phòng của đối tác... ▶nhà của khách hàng...
- ▶nơi thu thập thông tin ▶trong xe dùng cho công việc...
- ▶tiệc sau giờ làm cũng có (tiệc được coi là công việc kéo dài) ...

【Quấy rối tình dục dạng bồi thường】

<Ví dụ...>

- ☐ Trong xe đi công tác, cấp trên đã sờ vào eo hay ngực của người nữ cấp dưới, nhưng do bị chống đối nên đã chuyển đổi bố trí người cấp dưới đó một cách bất lợi.
- ☐ Trong văn phòng, giám đốc thường ngày hay phát ngôn công khai các chủ đề tình dục đối với nhân viên, nhưng do bị kháng nghị nên đã sa thải nhân viên đó.

【Quấy rối tình dục dạng môi trường】

<Ví dụ...>

- ☐ Những nơi như hành lang hay trong thang máy của nơi làm việc, cấp trên thường hay sờ vào eo v.v của người nữ cấp dưới, cho nên cấp dưới cảm thấy đau khổ và mất đi ý muốn làm việc.
- ☐ Đồng nghiệp đã đồn đại những nội dung tình dục trong công ty hay cho đối tác v.v, cho nên không tập trung làm việc được.

- Quấy rối tình dục ở nơi làm việc là một vấn đề mà cả nam và nữ đều có thể trở thành người gây hại và nạn nhân. Không chỉ thuộc vào người khác giới mà còn cho người cùng giới.
- Ngoài ra, quấy rối tình dục ở nơi làm việc có thể thuộc vào bất kể là thiên hướng tình dục (Sexual Orientation) (* 1) hoặc nhận thức giới tính (Gender Identity) (* 2) của đối phương.
Lời nói hành động bao gồm "ホモ-Homo (đồng tính luyến ái)" "オカマ-Okama (gay)" "レス-Les (đồng tính nữ)" v.v có thể là bối cảnh của quấy rối tình dục.
- Ngoài ra, lời nói hành vi có tính chất tình dục là thuộc vào quấy rối tình dục.
- Việc hiểu rõ về thiên hướng tình dục hay nhận thức giới tính, và để sao cho không xảy ra lời nói hành động phân biệt đối xử hay quấy rầy là quan trọng.

(※1) Giới tính nào được nhắm mục tiêu cho tình yêu/tình dục của con người (※2) Tự ý thức về giới tính

Bạn có biết? Biện pháp đối với quấy rối tình dục ở nơi làm việc là nghĩa vụ của chủ doanh nghiệp!

Trong Luật bình đẳng cơ hội tuyển dụng nam nữ, **chủ doanh nghiệp có những nghĩa vụ sau đây:**

1 **Làm rõ và phổ biến/nâng cao ý thức về chính sách của chủ doanh nghiệp**

Ghi những nội dung của Sekuhara, câu "Sekuhara không được phép xảy ra" vào những Quy định hay văn bản v.v như Quy tắc làm việc v.v, để phổ biến/nâng cao ý thức

2 **Củng cố chế độ cần thiết để xử lý phù hợp, đáp ứng với lời xin tư vấn (bao gồm cả phân nân)**

Thiết lập quầy tư vấn trong công ty (nhân viên tư vấn), để người bị hại Sekuhara hay người làm nhân chứng v.v có thể dễ dàng xin tư vấn

3 **Xử lý nhanh chóng và phù hợp sau khi xảy ra quấy rối tình dục ở nơi làm việc v.v**

Khi có xin tư vấn về Sekuhara, thì nhanh chóng xác nhận sự thật, cân nhắc đến tình hình cho các nạn nhân, thực hiện các biện pháp ví dụ như xử lý người gây ra, và một lần nữa thực hiện các biện pháp để ngăn ngừa tái phát cho toàn thể nơi làm việc

4 **Các biện pháp cần thực hiện cùng nhau**

Thực hiện các biện pháp để bảo vệ sự riêng tư của người xin tư vấn/người gây ra, v.v., quy định, phổ biến/nâng cao ý thức rằng không được thực hiện xử lý bất lợi với lý do ví dụ như đã xin tư vấn, đã hợp tác xác nhận sự thật v.v

※Những biện pháp này là **nghĩa vụ của tất cả các chủ doanh nghiệp**, không kể ngành nghề/quy mô



○Nam giới cũng có khi là người bị hại của quấy rối tình dục.

Đừng nghĩ là “nam giới thì phải chịu đựng như thế này”, “nam giới mà xin tư vấn về Sekuhara thì mất mặt”, mà hãy thoải mái xin tư vấn.

○**Khi gặp khó khăn như “xin tư vấn ở nơi làm mà không được đáp ứng cho”, “không biết nên xin tư vấn ở đâu” v.v, thì hãy ngay lập tức xin tư vấn lên Sở lao động của các tỉnh thành!**

Quấy rối quyền lực ở nơi làm là gì?

Bạn có đang chịu đựng hay không? Đó có thể là Pawahara ^(※)

(※) Hành vi dựa vào ưu thế trong nơi làm việc ví dụ như địa vị trên chức vụ hay mối quan hệ con người với nhau, mà gây đau khổ về tinh thần, thể chất hoặc làm xấu đi môi trường làm việc, vượt ra ngoài phạm vi phù hợp của nghiệp vụ.



Công kích thể chất

< Ví dụ... >

- ☐ Bị ném đồ vào người
- ☐ Bị đá, bị đánh
- ☐ Đột nhiên bị túm ngực áo và bị giáo huấn

Công kích tinh thần

< Ví dụ... >

- ☐ Bị cấp trên nói là vô dụng trước đồng nghiệp
- ☐ Bị la lớn khiển trách về lỗi nhỏ trước mọi người
- ☐ Bị mắng dai dẳng lặp đi lặp lại dài giờ quá mức cần thiết

Cô lập trong quan hệ với mọi người



< Ví dụ... >

- ☐ Bị cấm tiếp xúc hay nhờ hợp tác với các nhân viên khác mà không có lý do
- ☐ Cho dù có chào đón anh chị/cấp trên mà bị lơ đi và không được chào lại
- ☐ Bị đồn đại xấu vô căn cứ và không được nói chuyện với

Yêu cầu quá lớn

< Ví dụ... >

- ☐ Mặc dù là giờ kết thúc công việc, nhưng lần nào cũng bị ép nhiều việc quá
- ☐ Bị ép lượng công việc mà 1 người không làm nổi
- ☐ Luôn bị đưa cho hạn ngạch bán hàng không có khả năng đạt được

Yêu cầu quá thấp



< Ví dụ ... >

- ☐ Công việc bán hàng nhưng bị ép buộc làm dọn dẹp nhà kho quá mức cần thiết
- ☐ Được tuyển dụng làm văn phòng nhưng công việc chỉ là nhỏ cò
- ☐ Bị chuyển sang bộ phận khác và không được đưa cho công việc nào

Xâm hại cá nhân

< Ví dụ ... >

- ☐ Bị tự tiện xem điện thoại thông minh thuộc sở hữu cá nhân
- ☐ Khi vắng mặt bị tự tiện lục tìm đồ trong ngăn bàn
- ☐ Bị hỏi dai dẳng đào gốc về lý do nghỉ

Ở nơi làm việc của bạn, những nỗ lực dưới đây có được thực hiện nghiêm chỉnh hay không?

Nỗ lực biện pháp Pawahara trong công ty

Theo "Hướng dẫn áp dụng biện pháp chống quấy rối quyền lực" của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi

Để phòng ngừa

- ① Gửi tin nhắn của lãnh đạo
- ② Quyết định quy tắc trong công ty
- ③ Năm thực tế nhờ vào khảo sát
- ④ Giáo dục/tập huấn
- ⑤ Phổ biến/nâng cao ý thức trong công ty

Để giải quyết

- ① Thiết lập quầy tư vấn
- ② Phòng chống tái phát



○ Thông tin về quấy rối quyền lực ở nơi làm việc xin hãy tham khảo cả ở Trang web cổng thông tin "**Nhóm hỗ trợ nơi làm việc tươi sáng**" (<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>).

○ **Những lo âu về Pawahara, hãy xin tư vấn ở góc tư vấn lao động tổng hợp!**



Việc xử lý bất lợi với lí do mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà, v.v, quấy rối về mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà, v.v ở nơi làm việc là gì?

■ Bị chủ doanh nghiệp xử lý bất lợi

Bị nói là “không chấp nhận nghỉ sinh con/ngỉ làm nuôi con”.

Khi báo cáo là mang thai thì bị nói là “cho thôi việc”.

Khi nhập viện vì nguy cơ sảy thai thì bị nói là “không đi làm nữa cũng được nên hãy viết đơn xin thôi việc đi”.



Khi báo là mang thai thì bị nói là “không gia hạn hợp đồng tiếp”.

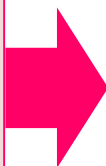
Là nhân viên chính thức nhưng khi mang thai thì bị nói là “hãy làm nhân viên bán thời gian”.

Pháp luật* cấm việc xử lý bất lợi ví dụ như sa thải với lí do mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà, v.v.

* Luật bình đẳng cơ hội tuyển dụng nam nữ và Luật nghỉ làm nuôi con/chăm sóc người nhà

Ví dụ với những lí do như thế này

- Mang thai, sinh con
- Nghỉ làm để khám thai
- Nghỉ làm do ốm nghén hay nguy cơ sảy thai
- Lấy ngày nghỉ làm trước sinh con/sau sinh con
- Lấy ngày nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà v.v



Bị xử lý như thế này là vi phạm Pháp luật

- Bị sa thải
- Không được gia hạn hợp đồng
- Bị cưỡng ép trở thành làm bán thời gian
- Bị giảm lương
- Bị thay đổi bố trí mà thông thường là không tương

v.v



- Có nhiều chế độ dành cho phụ nữ vừa có thai/sinh con vừa đi làm.
(Chúng tôi giới thiệu cả sổ tay sức khỏe bà mẹ và trẻ em, xin nhất định hãy xem qua)
- Những người có quy định thời gian tuyển dụng ví dụ như nhân viên bán thời gian, phái cử, nhân viên hợp đồng v.v (chỉ người mà hợp đồng có thời hạn) thì cũng có thể lấy ngày nghỉ sinh con. Bên cạnh đó, người thuộc phạm vi nhất định thì cũng có thể lấy ngày nghỉ làm nuôi con hay nghỉ làm chăm sóc người nhà.
- Nam giới cũng có thể sử dụng được nhiều chế độ dành cho nuôi con hay chăm sóc người nhà.
→ Bạn có gặp trường hợp như dưới đây hay không?
Bị nói là “Đàn ông sao mà lại lấy ngày nghỉ làm nuôi con. Ban đánh giá nhân sự sẽ trừ điểm”, và không cho sử dụng chế độ.
Đừng bỏ cuộc mà hãy xin tư vấn của Sở lao động các tỉnh thành!

■ Bị cấp trên/đồng nghiệp quấy rối

Khi báo cáo có thai lên **cấp trên** thì bị nói là “sẽ tuyển người khác nên chỉ còn cách thôi việc”.

Khi xin **cấp trên** rằng muốn lấy ngày nghỉ phép để khám thai thì bị nói là “đi viện là đi vào ngày nghỉ”, và không giải quyết cho.



Khi đi làm ngắn giờ để nuôi con thì bị **đồng nghiệp** nhiều lần nói là “vì cô đi về sớm nên gây phiền cho xung quanh”, và cảm thấy vô cùng khổ sở về tinh thần.

Tham khảo trang tiếp theo

Chủ doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp phòng chống bị cấp trên/đồng nghiệp quấy rối ở nơi làm việc liên quan đến mang thai/sinh con, nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà v.v theo Pháp luật *.

* Luật bình đẳng cơ hội tuyển dụng nam nữ và Luật nghỉ làm nuôi con/chăm sóc người nhà



Trong Hướng dẫn có nêu ra 2 dạng như dưới đây:

1. Dạng quấy rối về sử dụng các chế độ ※

- Lời nói hành động chỉ ra là sa thải hay xử lý bất lợi với lí do sử dụng các chế độ
- Lời nói hành động làm cản trở việc sử dụng các chế độ
- Lời nói hành động quấy rối với lí do sử dụng các chế độ

※ Các chế độ là nói đến những điều dưới đây:

- Các chế độ là đối tượng của Luật bình đẳng cơ hội tuyển dụng nam nữ**
- ① Nghỉ làm trước khi sinh
 - ② Biện pháp liên quan đến quản lí sức khỏe trong lúc mang thai và sau sinh con (Biện pháp quản lí sức khỏe thai sản)
 - ③ Thay đổi sang công việc nhẹ nhàng dễ dàng hơn
 - ④ Thông qua chế độ thời gian làm việc thay đổi để hạn chế thời gian làm việc vượt quá thời gian làm việc pháp luật quy định, hạn chế làm việc ngoài thời gian và làm việc ngày nghỉ cũng như làm việc đêm khuya
 - ⑤ Thời gian nuôi con
 - ⑥ Hạn chế làm việc công việc trong hầm mỏ và hạn chế làm việc công việc nguy hiểm có hại

Các chế độ là đối tượng của Luật nghỉ làm nuôi con/chăm sóc người nhà

- ① Nghỉ làm nuôi con
- ② Nghỉ làm chăm sóc người nhà
- ③ Nghỉ phép chăm con
- ④ Nghỉ phép chăm sóc người nhà
- ⑤ Hạn chế làm việc ngoài thời gian quy định
- ⑥ Hạn chế làm việc ngoài giờ
- ⑦ Hạn chế làm việc đêm khuya
- ⑧ Biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định để nuôi con
- ⑨ Biện pháp ví dụ như thay đổi giờ bắt đầu công việc
- ⑩ Biện pháp ví dụ như rút ngắn thời gian làm việc quy định để chăm sóc người nhà

〈Ví dụ...〉

- Vì lí do được miễn công việc làm đứng do mang thai mà bị đồng nghiệp cô lập là “chỉ mình cô ngồi làm việc thật là khôn lỏi!”, cho nên không thể tập trung làm việc được.
- Người lao động nam giới khi xin nghỉ làm nuôi con thì bị cấp trên nói là “đàn ông mà lại nghỉ nuôi con thật không tưởng”, và buộc lòng phải thôi nghỉ làm.

2. 2. Dạng quấy rối về trạng thái

- Lời nói hành động chỉ ra là sa thải hoặc xử lý những bất lợi khác với lí do mang thai, sinh con v.v
- Lời nói hành động quấy rối với lí do mang thai, sinh con v.v

Lí do mục tiêu là (trạng thái)

- ① việc đã mang thai, ② việc đã sinh con, ③ việc đã lấy ngày nghỉ sau sinh con, ④ do ốm nghén v.v mà năng suất giảm

〈Ví dụ...〉

- Bị đàn anh chị nhiều lần nói là “mặc dù mới vừa vào làm mà lại lấy ngày nghỉ làm sinh con, nuôi con, thật trơ trẽn”, và giảm mất ý muốn làm việc.

v.v

Để phòng chống quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con v.v, thì chủ doanh nghiệp có những nghĩa vụ sau đây:

1 Làm rõ và phổ biến/nâng cao ý thức về chính sách của chủ doanh nghiệp

Ghi ① nội dung quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà, v.v, ② việc lời nói hành động mang tính phủ định liên quan đến mang thai, sinh con v.v, có thể trở thành nguyên nhân hay bối cảnh xảy ra quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con ở nơi làm việc, ③ chính sách của chủ doanh nghiệp nhằm tới “không chấp nhận quấy rối”, ④ có thể sử dụng các chế độ liên quan đến mang thai, sinh con, chế độ nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà, vào những Quy định hay văn bản v.v như Quy tắc làm việc v.v, để phổ biến/nâng cao ý thức

2 Củng cố chế độ cần thiết để xử lý phù hợp, đáp ứng với lời xin tư vấn (bao gồm cả phân nân)

Thiết lập quầy tư vấn trong công ty (nhân viên tư vấn), để người bị hại hay người làm nhân chứng v.v có thể dễ dàng xin tư vấn

3 Xử lý nhanh chóng và phù hợp sau khi xảy ra quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con v.v ở nơi làm việc

Khi có xin tư vấn về quấy rối, thì nhanh chóng xác nhận sự thật, cân nhắc đến tình hình cho các nạn nhân, thực hiện các biện pháp ví dụ như xử lý người gây ra, và một lần nữa thực hiện các biện pháp để ngăn ngừa tái phát cho toàn thể nơi làm việc

4 Các biện pháp giải quyết nhân tố trở thành nguyên nhân hay bối cảnh quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con v.v ở nơi làm việc

Thực hiện các biện pháp cần thiết đáp ứng sự tình của chủ doanh nghiệp hay người lao động mang thai v.v, hay người lao động khác, ví dụ như củng cố chế độ làm việc, để giải quyết nhân tố trở thành nguyên nhân hay bối cảnh quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con v.v ở nơi làm việc

5 Các biện pháp cần thực hiện cùng nhau

Thực hiện các biện pháp để bảo vệ sự riêng tư của người xin tư vấn/người gây ra, v.v., quy định, phổ biến/nâng cao ý thức rằng không được thực hiện xử lý bất lợi với lý do ví dụ như đã xin tư vấn, đã hợp tác xác nhận sự thật v.v

※ Những biện pháp này là **nghĩa vụ của tất cả các chủ doanh nghiệp**, không kể ngành nghề/quy mô.

Gửi đến quý vị sử dụng chế độ mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà, v.v

● Trước hết, tự mình xác nhận xem là có thể sử dụng được chế độ hay biện pháp như thế nào.

Ví dụ, bạn có biết “sự khác nhau giữa nghỉ làm sinh con và nghỉ làm nuôi con”, hay “nghỉ làm trước sinh con là nghỉ làm do người lao động xin, nghỉ làm sau sinh con là nghỉ làm bắt buộc phải lấy” hay không? Kể cả những người làm việc bằng tuyển dụng không chính thức như bán thời gian hay làm thêm cũng có thể xin nghỉ làm sinh con, và tùy tình hình mà cũng có thể lấy ngày nghỉ làm nuôi con. Chế độ nuôi con hay chăm sóc người nhà thì cả nam và nữ đều sử dụng được.

Về việc sử dụng chế độ hay biện pháp mà không có quy định ở trong Quy tắc làm việc ở nơi làm việc (chưa bao giờ nhìn thấy Quy tắc làm việc), cho dù từ trước đến nay chưa có ai sử dụng thì cũng có thể xin căn cứ theo Pháp luật.

Trong trường hợp không biết mình có thể sử dụng được chế độ hay biện pháp như thế nào, thì hãy hỏi Ban (Phòng) môi trường, bình đẳng tuyển dụng Sở lao động các tỉnh thành. → Xem P8

● Hãy truyền đạt rõ ràng rằng muốn sử dụng chế độ như thế nào?

Đặc biệt là do việc cơ thể yếu khi đang mang thai là khác nhau tùy từng người, cho nên nếu không truyền đạt tình trạng của bản thân mà cứ đơn phương yêu cầu cấp trên v.v cân nhắc thì cũng không truyền đạt suôn sẻ được. Hãy truyền đạt một cách cụ thể ví dụ như “bị bác sĩ hướng dẫn là ○○”, “trong lúc mang thai thì khó làm công việc bên nâng △△”, và yêu cầu sử dụng chế độ hay biện pháp.

Nếu như không rõ ràng là lấy ngày nghỉ sinh con hay ngày nghỉ nuôi con không mà cứ như vậy nghỉ làm thì sẽ có khả năng gặp phải trục trặc với chủ doanh nghiệp khi quay lại đi làm. Hãy truyền đạt rõ ràng ngày bắt đầu nghỉ làm hay ngày kết thúc, và lấy ngày nghỉ làm.

● Việc sử dụng chế độ là được chấp nhận như là quyền lợi, nhưng ...

Nếu như thỏa mãn yêu cầu thì quyền lợi sử dụng nhiều chế độ dành cho mang thai, sinh con, nuôi con hay chăm sóc người nhà được chấp nhận trên Luật pháp. Tuy nhiên, cũng không được quên rằng bởi vì nghỉ làm hay đi làm ngắn giờ mà có thể gây ảnh hưởng đến cả công việc của cấp trên hay đồng nghiệp. Điều quan trọng là hãy giao tiếp với cấp trên hay đồng nghiệp ví dụ như cho biết tình trạng thường ngày của bản thân v.v, không quên lòng biết ơn, và tăng bạn bè ủng hộ việc mang thai, sinh con, nuôi con, chăm sóc người nhà của bạn.

Khi bị quấy rối

Hãy nói ý của mình một cách **rõ ràng**

Quấy rối không được cải thiện bằng cách đơn thuần là chấp nhận cho qua. Hãy nói lên ý của bạn là "hãy dừng lại", "tôi không thích".

Có những lúc nếu im lặng chịu đựng sẽ làm cho tình trạng của bạn tồi tệ hơn. Việc giải quyết vấn đề cũng dẫn đến việc giải cứu những người khác đang phải chịu đựng điều tương tự.

Hãy xin tư vấn ở **quầy tư vấn của công ty**

Quấy rối không phải là vấn đề của cá nhân mà là vấn đề của công ty. Hãy xin tư vấn của người phụ trách tư vấn ví dụ như ban lao động nhân sự của công ty hay cấp trên đáng tin cậy. Cũng có cách là xin tư vấn của Công đoàn lao động.

Ngay cả khi không có người tư vấn cho ở trong công ty, thì cũng đừng chịu đựng một mình, mà hãy xin tư vấn với cơ quan bên ngoài ví dụ như Sở lao động các tỉnh thành※.

※Xem P8

Bạn có thể tải xuống các pamphlet (sách quảng cáo) v.v từ trang web của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi

◆ Gửi đến những ai đang lo lắng vì quấy rối tình dục ở nơi làm việc

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

Quấy rối tình dục ở nơi làm việc

Tìm kiếm

◆ Nhóm hỗ trợ nơi làm việc tươi sáng

Trang thông tin tổng hợp về biện pháp đối với Pawahara “Nhóm hỗ trợ nơi làm việc tươi sáng”

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

Nhóm hỗ trợ nơi làm việc tươi sáng

Tìm kiếm

◆ “Sa thai vì mang thai” là vi phạm Pháp luật!

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

Sa thai vì mang thai

Tìm kiếm

Hãy xin tư vấn!

Sở lao động các tỉnh thành sẽ trở thành sức mạnh của bạn!

Nặc danh cũng không sao. Chúng tôi sẽ giữ nghiêm thông tin cá nhân. Trước tiên hãy xin tư vấn! ! Tư vấn miễn phí!



1. Chúng tôi sẽ giải tích Pháp luật hay chế độ đối với công ty.
 2. Tùy theo nội dung đó, chúng tôi sẽ cố gắng xử lý một cách cẩn thận ví dụ như tiến hành xác nhận sự thật với công ty, tiến hành nói chuyện với công ty, v.v
 3. Nếu xảy ra tranh chấp với công ty thì chúng tôi sẽ giúp đỡ để giải quyết ví dụ như tư vấn, hòa giải v.v
- ★ Nếu như không có sự đồng ý của bạn thì chúng tôi sẽ không cung cấp thông tin của bạn cho công ty.

Thông tin liên lạc

Những tư vấn về

► **Quấy rối tình dục**

► **Quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, nghỉ làm chăm sóc người nhà, v.v**

xin hãy đến **Ban (Phòng) môi trường, bình đẳng tuyển dụng Sở lao động các tỉnh thành** ở gần

[Thời gian mở cửa 8:30 ~ 17:15 (trừ thứ 7, chủ nhật, ngày lễ, nghỉ tết)]

Tư vấn liên quan đến ► **Quấy rối quyền lực** xin hãy đến **góc tư vấn lao động tổng hợp** ở gần

※ Góc tư vấn lao động tổng hợp thì ngoài những nơi được ghi dưới đây, còn được thiết lập ở một số nơi ở trong các tỉnh thành. Hãy tìm kiếm bằng trang chủ của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>) về cơ sở gần nhất. Thời gian tiếp nhận khác nhau tùy theo Sở lao động.

Sở lao động Hokkaido	Ban môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	011-709-2715 011-707-2700	Sở lao động Shiga	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	077-523-1190 077-522-6648
Sở lao động Aomori	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	017-734-4211 017-734-4211	Sở lao động Kyoto	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	075-241-3212 075-241-3221
Sở lao động Iwate	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	019-604-3010 019-604-3002	Sở lao động Osaka	Ban môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	06-6941-8940 06-7660-0072
Sở lao động Miyagi	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	022-299-8844 022-299-8834	Sở lao động Hyogo	Ban môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	078-367-0820 078-367-0850
Sở lao động Akita	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	018-862-6684 018-862-6684	Sở lao động Nara	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	0742-32-0210 0742-32-0202
Sở lao động Yamagata	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	023-624-8228 023-624-8226	Sở lao động Wakayama	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	073-488-1170 073-488-1020
Sở lao động Fukushima	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	024-536-4609 024-536-4600	Sở lao động Tottori	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	0857-29-1709 0857-22-7000
Sở lao động Ibaraki	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	029-277-8295 029-277-8295	Sở lao động Shimane	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	0852-31-1161 0852-20-7009
Sở lao động Tochigi	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	028-633-2795 028-634-9112	Sở lao động Okayama	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	086-225-2017 086-225-2017
Sở lao động Gunma	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	027-896-4739 027-896-4677	Sở lao động Hiroshima	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	082-221-9247 082-221-9296
Sở lao động Saitama	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	048-600-6210 048-600-6262	Sở lao động Yamaguchi	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	083-995-0390 083-995-0398
Sở lao động Chiba	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	043-221-2307 043-221-2303	Sở lao động Tokushima	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	088-652-2718 088-652-9142
Sở lao động Tokyo	Ban môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	03-3512-1611 03-3512-1608	Sở lao động Kagawa	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	087-811-8924 087-811-8924
Sở lao động Kanagawa	Ban môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	045-211-7380 045-211-7358	Sở lao động Ehime	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	089-935-5222 089-935-5208
Sở lao động Niigata	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	025-288-3511 025-288-3501	Sở lao động Kochi	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	088-885-6041 088-885-6027
Sở lao động Toyama	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	076-432-2740 076-432-2740	Sở lao động Fukuoka	Ban môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	092-411-4894 092-411-4764
Sở lao động Ishikawa	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	076-265-4429 076-265-4432	Sở lao động Saga	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	0952-32-7167 0952-32-7167
Sở lao động Fukui	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	0776-22-3947 0776-22-3363	Sở lao động Nagasaki	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	095-801-0050 095-801-0023
Sở lao động Yamanashi	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	055-225-2851 055-225-2851	Sở lao động Kumamoto	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	096-352-3865 096-352-3865
Sở lao động Nagano	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	026-227-0125 026-223-0551	Sở lao động Oita	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	097-532-4025 097-536-0110
Sở lao động Gifu	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	058-245-1550 058-245-8124	Sở lao động Miyazaki	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	0985-38-8821 0985-38-8821
Sở lao động Shizuoka	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	054-252-5310 054-252-1212	Sở lao động Kagoshima	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	099-223-8239 099-223-8239
Sở lao động Aichi	Ban môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	052-857-0312 052-972-0266	Sở lao động Okinawa	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	098-868-4380 098-868-6060
Sở lao động Mie	Phòng môi trường, bình đẳng tuyển dụng (góc tư vấn lao động tổng hợp)	059-226-2318 059-226-2110			