職場における
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は、事業主の義務です!!

職場におけるセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女雇用機会均等法において、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置について事業主に義務付けられたのは平成11年ですが、未だに新潟労働局及び他都道府県労働局に寄せられるセクシュアルハラスメントの相談は高止まりの状況です。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成29年1月から新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。

ハラスメントの内容は異なりますが、どちらのハラスメントも許されないものであること、また労働者の能力発揮の妨げになる問題であることには変わりがありません。

事業主のみなさまには、これまで職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置を講じてきた経験を活かし、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても必要な措置を講じてください。

事業主が講ずべき措置

1 ハラスメントを起こさないために

① ハラスメントの内容、あってはならない旨の方針等を周知

- 就業規則、服務規律で規定、制度利用について周知、啓発
- 社内報、パンフレット、社内ホームページで掲載
- 研修・講習の実施

② 厳正対処の方針・対処の内容を就業規則等に規定し周知

- 行為者に対する懲戒規定を定め、周知・啓発

2 速やかな初期対応のために

① 相談窓口の設置

- 相談に対応する担当者を定める
- 相談に対応するための制度をつくる
- 外部の機関に相談への対応を委託

② 相談内容や状況に応じた適切な対応の準備

- 相談窓口の担当者と人事部門との連携を図る仕組みづくり
- マニュアルの作成とこれに基づく対応

3 それでも、起きてしまったら

① 事実関係の迅速かつ正確な確認

- 相談窓口担当及び人事部門等が事実関係を確認
- 確認が困難な場合等には、男女雇用機会均等法等の紛争解決援助（調停）等中立な第三者機関に紛争処理を依頼

② 被害者に対する配慮、行為者に対する適正な措置

（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント）

- 職場環境の改善、制度の利用に向けての環境整備、被害者と行為者間の関係改善、行為者の謝罪、被害者のメンタルヘルス不調への対応

（セクシュアルハラスメント）

- 被害者と行為者間の関係改善、配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、メンタルヘルス不調への対応

③ 再発防止措置の実施

- 改めて事業主の方針、行為者に対する厳正対処の方針、妊娠・出産・育児、介護に関する制度利用について、社内報、パンフレット、社内ホームページ等で改めて掲載し、配布
- 意識啓発のため研修、講習等を改めて実施

4 原因や背景となる要因をなくすために

業務体制の整備

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと
- 業務の点検を行い、業務の効率化などを行う

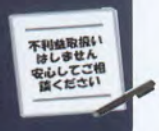
5 その他

① プライバシーを保護する措置の実施と周知

- プライバシーを保護するためのマニュアルを定める
- 相談窓口担当者に必要な研修を行う
- プライバシー保護のための措置を講じていることを周知すること

② 不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知

- 就業規則、社内報、パンフレット、社内ホームページ等で相談したことや事実確認に協力したことを理由に解雇等不利益取扱いをされないことを記載し、配布等周知すること



※詳しくは、厚生労働省HP　http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html
新潟労働局HP　http://niigata-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/_119310/28112401.html
☎ 新潟労働局　雇用環境・均等室　025(288)3511