

職場のハラスメントは許しません！

年 月 日 事業所名

代表者名

相談窓口 所属 氏名 連絡先・メールアドレス

1

2

- ・電話等での相談も受け付けますので、一人で悩まず相談してください。
- ・相談には公平に、相談者や行為者のプライバシーを守って対応します。
- ・相談者や事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いはしません。

パワハラ



優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されることをいいます。

- 例 ・蹴ったり、殴ったり、体に危害を加える ・脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など精神的な攻撃
- ・隔離や仲間外れ、無視など個人を疎外する ・業務上明らかに不要なことや遂行不可能な業務を押し付ける
- ・業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えない

セクハラ



「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

- 例 ・性的な冗談、からかい、質問。 ・食事やデートへの執拗な誘い ・性的関係の強要
- ・必要なく身体に触れる ・わいせつ図画を配布・掲示する

求職者セクハラ



求職者等に対するセクシュアルハラスメントのこと。事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることをいいます。

- 例 ・面接やインターンシップ中に性的な冗談、からかい、質問をする
- ・インターンシップやOB・OG訪問中に、執拗に私的な食事に誘う、性的な関係を強要する、必要なく体に触れる

妊娠出産、育児介護ハラ



上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。

- 例 ・上司に妊娠を報告したところ、契約更新されなかった
- ・同僚から妊娠したことを執拗に揶揄されて、体調を崩した
- ・育児休業取得を申し出たら難色を示され、取得をためらっている。

- ・ 短時間労働者や派遣労働者、フリーランスなどすべての人が対象です。
- ・ ハラスメントは行ってはならないものであり、他の労働者に対する言動に注意を払うよう心がけましょう。
- ・ ハラスメントを行った者には、就業規則（第 条～第 条）に基づき懲戒処分を行うなど厳正に対処します。この場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）、②当事者同士の関係（職位等）、③被害者の対応（告訴等）・心情等。
- ・ 性別役割分担意識に基づく言動、妊娠、出産、育児休業等に関する否定的な言動、コミュニケーション不足は、ハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、注意しましょう。
- ・ 妊娠・出産・育児や介護を行う方が利用できる制度があるので、相談してください。