

STOP!!

ハラスメント

働く皆様、ハラスメントを受けていませんか？



職場でつらい思いをしていませんか？
怒鳴られたり、上司に身体を触られたり、
妊娠したら無視されたり・・・
それらは全部、ハラスメントかもしれません。
職場のハラスメントは許されることではありません。
我慢しないで、勇気を出して、相談してみませんか？



セクシュアルハラスメントとは

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場環境が不快になることをいいます。

対価型セクハラ

セクハラに抵抗や拒否したこと
で不利益を被ること。

例 上司に性的な関係を要求され、
断ったら解雇された。

環境型セクハラ

意に反する性的な言動により就
業環境が不快になること。

例 同僚が仕事中に下ネタばかり
話すので耐えられない。

・職場とは、就業場所の他、取引先や、業
務の延長線上の飲み会なども含まれます。
・異性に対するものだけでなく、同性に対
するものも含まれます。
・被害を受ける者の性的指向や性自認にか
かわらず、性的な言動であればセクハラに
該当します。

例えばこんなことはありませんか？



車で出張中に、車の中で上司が体
に触ってきました。いやと言ったら、
「異動させるぞ」と脅されました。



いやだと言っている
のに、男性の同僚がし
つこくLINEで食事に
誘ってきます。

職場で、Aさんと僕が不
倫しているという噂が流
れていて、困っています。



妊娠・出産、育休等に関するハラスメントとは

妊娠、出産、育児休業、介護休業等の制度の利用などに関し、
上司や同僚が嫌がらせを行うことです。

※平成 29 年 1 月 1 日の均等法、育児・介護休業
法の改正に伴い類型が示されました。
「マタハラ」とよく言われますが、妊娠だけ
は限らず、被害者は女性に限りません。

制度利用への嫌がらせ型

育休等の制度を利用した（する）ことを理由に嫌がらせを
すること。

例 育休を取得したいと上司に相談したら、「辞めて」と言われた。

状態への嫌がらせ型

妊娠した労働者に対して嫌がらせをすること。

例 妊娠を報告したら、「忙しいときに妊娠して」と同僚から何度も嫌
味を言われた。

例えばこんなことはありませんか？



妊娠を報告したら、直属の
上司に、「いつ辞めるの？」
と聞かれました。仕事辞め
ないといけませんか。



育児休業を取りたいと
言ったら「男のくせに取
るんじゃない」と言われ
ました。

介護の短時間勤務中ですが、「あんたが
早く帰るせいで忙しい」と同僚に毎日
言われ、肩身が狭いです・・・



ご存じですか？まずは確認しましょう。

- ・妊娠したときは、どんな会社でどんな働き方をしている、産前・産後休業が取得できますし、要件を満たせば会社の規模にかかわらず育児休業も取得できます（男性も育児休業が取得できます）。
- ・家族の介護が必要なときは、介護休業など、仕事と介護が両立できる制度が多数あります。
- ・まずは、どんな制度が利用できるか、会社に確認してみましょう。
- ・制度利用は権利として認められていますが、周りに影響を及ぼすことも忘れてはなりません。日ごろから、上司や同僚とのコミュニケーションを図り、感謝の気持ちを忘れないようにしましょう。

パワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性^(※1)を背景に、業務の適正な範囲^(※2)を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させることです。

※1 優位性には職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれるため、上司→部下に限らず、同僚間、部下→上司へのパワーハラもあり得ます。

※2 業務上必要な指示や指導を不満に感じる場合でも、業務上の適正な範囲内で行われている場合にはパワーハラには当たりません。

(パワーハラの行動類型) →職場のパワハラを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということでもありません。

行動類型	具体的行為	例
1. 身体的な攻撃	暴行・傷害	蹴る、胸ぐらをつかむ、など
2. 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	ミスを皆の前で大声で言う、無能扱いする発言など
3. 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	挨拶しても無視する、部署の食事会に誘わない、など
4. 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	1人では無理な仕事を1人に押し付ける、終業前に過大な仕事を押し付ける、など
5. 過小な要求	業務上の合理性がなく能力や経験とかげ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない	営業なのに倉庫整理などを必要以上に強要する、草むしりだけを命じる、など
6. 個人の侵害	私的なことに過度に立ち入る	休暇の理由を根掘り葉掘り聞く、など

ハラスメントを受けたときは

1 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」「いやです」と、勇気を出して、あなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると問題ないと思われたりして、事態をさらに悪化させてしまうことがあります。



2 会社の相談窓口に相談しましょう。

セクシュアルハラスメント、妊娠等ハラスメントについては、会社が防止対策を行わなければなりません。具体的には、**相談窓口の設置、相談に応じて迅速に事実関係を確認、行為者・被害者への対応**などを行う必要があります。また、会社は**相談者等のプライバシーは保護**し、相談等をしたことで**不利益取扱いをしてはいけない**ことになっています。

会社にハラスメントの相談窓口があれば、相談してみてください。



3 外部の相談窓口に相談しましょう。

1, 2をやってもダメなら、労働局の相談窓口に相談して下さい！相談は無料です。

プライバシーは厳守します。また、あなたの了解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。

厚生労働省 大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒540-8527 大阪府中央区大手前 4-1-67 大阪合同庁舎第2号館
TEL 06-6941-8940 (セクハラ、妊娠等ハラスメント)
06-7660-0072 (パワハラ)
<http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

