

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

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、職場環境が不快なものとなることをいいます。

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、およびハラスメントとは

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た解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないといった行為を「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・同僚が職場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。

パワーハラスメント（パワハラとは）

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での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

「職場での優位性」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、パワハラにはあたりません。

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。職場のパワハラ対策は、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。



<問合わせ先>

佐賀労働局雇用環境・均等室 TEL : 0952-36-6205

ご存知ですか？

事業主は、「職場のセクシュアルハラスメント防止」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する上司・同僚からのハラスメント防止」の措置を講じなければなりません！

●職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策 (男女雇用機会均等法)

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て周知啓発する

②相談（苦情を含む）対応に必要な体制の整備

セクハラのを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セクハラに係る事後の迅速・適切な対応など

セクハラ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防止措置を行う

●職場における妊娠、出産、育児休業・介護休業等いわゆるマタニティハラスメント 防止対策 (男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)

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て周知啓発する

②相談（苦情を含む）対応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・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、改めて職場全体に再発防止措置を行う

④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

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、事業主や労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

●職場におけるパワーハラスメント対策

社内のパワハラ対策の取組

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

○職場におけるパワハラについては、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。

