

職場におけるハラスメント対策は事業主の義務です

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになり、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権にかかわる許されない行為です。

事業主の方は、ハラスメント防止対策の必要な措置を講じてください。

また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていけることを心がけましょう。

パワハラとは？	セクハラとは？	いわゆる マタハラとは？
<p>職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害される行為</p> <p>※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。</p> <p>隔離・仲間外し、無視等人間関係からの切り離しを行うこと</p> <p>私的なことに過度に立ち入ること</p> <p>業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと</p> <p>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ることや仕事を与えないこと</p> <p>暴行・傷害等身体的な攻撃</p> <p>脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと</p>	<p>職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害される行為</p> <p>性的な冗談、からかい、質問</p> <p>わいせつ図画の閲覧、配布、掲示</p> <p>性的な噂の流布</p> <p>身体への不必要な接触</p> <p>性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為</p> <p>交際、性的な関係の強要</p> <p>性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い等</p> <p>その他、他人に不快感を与える性的な言動</p>	<p>職場において行われる、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・介護に関する制度等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害される行為</p> <p>※業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。</p> <p>妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動、利用したことによる嫌がらせ等</p> <p>妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等</p> <p>制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為</p> <p>妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為</p>

事業主が講じなければならない職場におけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント）の防止措置とは？

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）
- 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

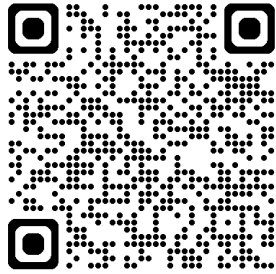
詳しくは裏面のチェックシートでご確認ください

他にも講じることが望ましい措置もあります。

ハラスメント防止対策の資料・取組例等、埼玉労働局HPをご覧ください。






ハラスメント防止対策に関するご相談は、埼玉労働局雇用環境・均等部 048-600-6269

（パワーハラスメントに関する労使間のトラブルのご相談は、お近くの総合労働相談コーナーへ）









ハラスメント防止対策チェックシート

防止対策としてあらかじめ講じなければならない措置

職場におけるハラスメントの内容・行ってはならない旨の方針を定めていますか	はい	いいえ	
ハラスメント行為者について、厳正に対処する方針・対処の内容を規定化していますか	はい	いいえ	
妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、制度等の利用ができることを明確化していますか	はい	いいえ	
ハラスメントの相談窓口を設置していますか	はい	いいえ	
相談窓口担当者が、ハラスメントに該当する否か微妙な場合であっても広く相談に対応する等体制を整備していますか	はい	いいえ	
相談対応にあたって、相談者・行為者・事実関係の確認に協力した第三者等のプライバシーを保護するための措置を講じていますか	はい	いいえ	
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、解雇等不利益な取扱いをされない旨定めていますか	はい	いいえ	

上の項目すべてについて、 管理監督者、正社員、パート・アルバイト、派遣労働者等 <u>全ての労働者</u> に周知していますか	はい	いいえ
--	----	-----

相談があった場合に講じなければならない措置

事案が生じた場合、事実関係の迅速かつ正確な確認を行っていますか	はい	いいえ	
セクハラ行為者が他社の者の場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認に協力を求めていますか	はい	いいえ	
事実関係が確認できた場合、速やかに被害者への配慮の措置を行いましたか	はい	いいえ	
事実関係が確認できた場合、行為者に対する適正な措置を行いましたか	はい	いいえ	
相談者・行為者・事実関係の確認に協力した第三者等のプライバシーに配慮した対応をしましたか	はい	いいえ	
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た解雇等不利益な取扱いをしていませんか	はい	いいえ	
ハラスメントがあったことが確認できた場合、再発防止措置を行いましたか	はい	いいえ	
ハラスメントがあったことが確認できなかった場合も再発防止措置を行いましたか	はい	いいえ	
妊娠・出産等に関するハラスメントの場合、業務体制の整備など、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者の実情に応じ、必要な措置を講じましたか	はい	いいえ	

右列にひとつでもチェックがある場合・・・措置義務への対応に不足があります。
詳しくは、埼玉労働局HP（各項目の二次元バーコード）をご確認ください。

