

職場におけるハラスメント防止のために事業主が講じなければならない措置

職場におけるハラスメント防止のために、事業主は企業規模や職場の状況の如何を問わず、以下の項目について措置を講じなければなりません(厚生労働大臣指針)。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき事項

セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき事項

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
●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
●妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針
●制度等の利用ができること
を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

※就業規則の服務規律で風紀を乱す行為を禁止しているだけでは足りません。どのような行為がハラスメントになるのかについても、併せて周知・啓発しましょう。

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

※懲戒規定を定める場合は、「懲戒事由となるハラスメント行為」及びそれに対応する「制裁の種類」を具体的に決定する必要があります。

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

- 相談窓口をあらかじめ定めること。
- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

※妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはセクシュアルハラスメントやその他のハラスメント(パワーハラスメント等)と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備することが望ましいです。

- セクシュアルハラスメントの内容
●セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針
を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 相談窓口をあらかじめ定めること。
- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

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

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずること。

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずること。

職場における妊娠・出産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

- 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

※妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことを周知・啓発することが望ましいです。

併せて講ずべき措置

- 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- 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不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

- 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- 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不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

服務規律・懲戒規定等で方針を明確にした上で、その方針や相談窓口等について、管理・監督者を含む全従業員に対し周知してください。周知は継続的に行うことが必要です。

就業規則本体に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めることもできます。パートタイム労働者等、正社員以外の社員に適用される就業規則がある場合は、それぞれの就業規則に規定を定めることが必要です。

周知・啓発に当たっては、就業規則及び別規定を全従業員に示すことのほか、裏面のチラシ例の掲示等、より分かりやすい方法により行うことが望ましいです。

なお、派遣労働者に対しては派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。