

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	
<p>1 ●妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容</p> <p>●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</p> <p>●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</p> <p>●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。</p> <p>※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。</p>	<p>1 ●セクシュアルハラスメントの内容</p> <p>●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。</p>
<p>2 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。</p> <p>※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。</p>	<p>2 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。</p>
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	
<p>3 相談窓口をあらかじめ定めること。</p> <p>4 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。</p> <p>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が微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。</p> <p>※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。</p>	<p>3 相談窓口をあらかじめ定めること。</p> <p>4 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。</p> <p>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が微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。</p>

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	
<p>5 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。</p> <p>6 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。</p> <p>7 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。</p> <p>8 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。</p>	<p>5 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。</p> <p>6 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。</p> <p>7 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。</p> <p>8 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。</p>
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	
<p>9 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。</p> <p>※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。</p>	
併せて講ずべき措置	
<p>10 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。</p> <p>11 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。</p>	<p>9 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。</p> <p>10 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。</p>

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。

義務です!!

職場におけるハラスメント対策

(セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント)

事業主の皆さんは、職場におけるハラスメントについて必要な対策をとることが義務となっています。職場でのハラスメント(セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント(いわゆるマタニティハラスメント等))は、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げることにもなります。それは、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的にも影響を与えかねない問題です。

労働者がハラスメントのない職場でいきいきと働くことができるような雇用管理の実現に向けて、法に沿った対策はもちろんのこと、自社にあったより効果的な対策が講じられるよう、積極的に取り組みましょう。

<セクシュアルハラスメントの防止>

男女雇用機会均等法第11条

第1項 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止>

男女雇用機会均等法第11条の2

第1項 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

育児・介護休業法第25条

第1項 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

◆相談・問い合わせ先◆

滋賀労働局雇用環境・均等室

〒520-0051 大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階
TEL:077-523-1190 FAX:077-527-3277

◆ハラスメント防止措置の詳細内容についてはこちら◆

厚生労働省HP	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088194.html
	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html
滋賀労働局HP	http://shiga-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki_kintou-top/kintouhou.html

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

- 職場における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、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われていることで職場環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じることを言います。
 - セクシュアルハラスメントは、男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます。
 - 事業主、上司、同僚に限らず、取引先や顧客なども行為者になり得ます。
 - 同性に対する行為もセクシュアルハラスメントになり得ます。
また、セクシュアルハラスメントは、相手の性的指向(※1)または性自認(※2)にかかわらず、該当することがあります。
(「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ますし、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。)
- (※1)人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか (※2)性別に関する自己意識

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント(いわゆる「マタハラ」)などとは

- 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントとは
 - ① 職場において、女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの
 - ② 産前産後休業の請求をし、若しくは産前産後休業をしたこと、その他妊娠又は出産に関する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの
- 職場における育児休業、介護休業等に関するハラスメントとは
職場において、男女労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度等の利用に関する言動により職場環境が害されるもの
- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産した、妊娠・出産に関する制度を利用する(利用しようとする)女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する(利用しようとする)男女労働者です。
- ハラスメントの行為者となり得るのは、上司、同僚です。
- ハラスメントは、労働者への直接的な言動である場合に該当します。
ハラスメントの内容や行為者の立場により、1回でもハラスメントに該当することがあります。
- 労働者が制度の利用を請求したところ、上司が個人的に請求等を取り下げよう言う場合についてはハラスメントに該当し、事業主は措置を講じる必要があります。
一方、単に上司が個人的に請求等を取り下げよう言うのではなく、事業主として請求等を取り下げさせる(制度等の利用を認めない)場合については、そもそも制度等の利用ができる旨規定している各法令(労働基準法、育児・介護休業法等)に違反することになります。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント(いわゆる「マタハラ」)の発生の原因や背景となることがあります。

右の「ハラスメントは許しません!!」を各事業場の見やすい場所に掲示し、ハラスメント防止のための措置について社員等に周知・啓発しましょう。

ハラスメントは許しません!!

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。
妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、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になることがあり、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアル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。
このような言動を行わないよう注意し、相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

「職場」とは、例えば…



普段働いている場所



出張先、車中



打ち合わせ場所



- 男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます
- 同性に対する行為も、セクシュアルハラスメントになり得ます。

1 我が社はハラスメント行為を許しません(就業規則第 条(服務規律)参照)

- セクハラ行為とは…
- ア 性的な冗談、からかい、質問
 - イ わいせつな凶画の閲覧、配付、掲示
 - ウ その他、従業員等に不快感を与える性的な言動
 - エ 性的な噂の流布
 - オ 身体への不必要な接触
 - カ 性的な言動により従業員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
 - キ 交際、性的な関係の強要
 - ク 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 など

- マタハラ行為とは…
- ア 部下又は同僚による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - イ 部下又は同僚が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

企業名	代表者職氏名	
ウ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等		
エ 部下による妊娠・出産・育児・介護に関する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		
オ 部下が妊娠・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		
2 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべての労働者です。		
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。 セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者または行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。		
3 従業員がハラスメント行為を行った場合、就業規則第 条の「懲戒の事由」に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。		
<ul style="list-style-type: none"> 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 		
4 相談窓口		
職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。 電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。 また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、前記1に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。		
○部署名	○氏名	○内線、メールアドレス

- 相談には公平に、**プライバシーを守って対応します**ので安心してご相談ください。
相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に**不利益な取扱いは行いません。**
- 5 相談を受けた場合には事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。**
- 6 (1) 制度や措置について確認しましょう**
妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。
- (2) 制度や措置を利用するには**
制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事担当に相談してください。また、気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。
- (3) 部下の制度や措置利用のために**
所属長は、妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事担当に相談してください。
- 7 職場におけるハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。**