

【ハラスメント対策（3つのハラスメント）】

	セクハラ	マタハラ	パワハラ
根拠	男女雇用機会均等法第11条	男女雇用機会均等法第11条の2 育児・介護休業法第25条	「職場のパワーハラスメントの 予防・解決に向けた提言」 （職場のいじめ・嫌がらせ問題 に関する円卓会議）
定義	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たり すること	職場において行われる上司・同僚 からの言動（妊娠・出産したこと、 育児休業等の利用に関する言動） により、妊娠・出産した女性労働 者や育児休業等を申出・取得した 男女労働者等の就業環境が害され ること	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・ 身体的苦痛を与えたり、就業環 境を悪化させられる行為
相談	雇用環境・均等部（指導課）		総合労働相談コーナー
パンフ サイト	職場でのセクシュアルハラスメ ントでお悩みの方へ	「妊娠したら解雇」は違法で す！	あかるい職場応援団

セクシュアルハラスメント

検索

妊娠したら解雇

検索

あかるい職場応援団

検索