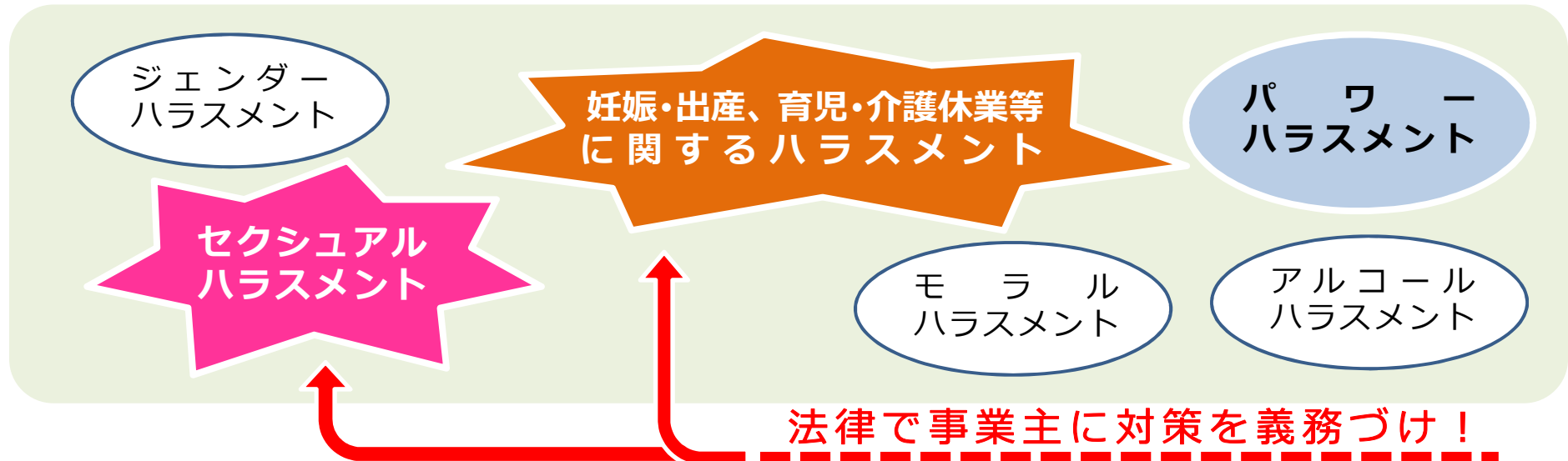


職場でのあらゆる ハラスメントは許されません！

1. 職場におけるハラスメントとは？
2. 職場におけるハラスメントの現状
3. 妊娠・出産等に関するハラスメントの内容
4. 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容
5. 事業主が講ずべき措置のポイント



職場におけるハラスメントの例



● 妊娠・出産、育児・介護休業等について

妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止	男女雇用機会均等法第9条第3項
育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	育児・介護休業法第10条等

平成29年
1月～

上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第11条の2
上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	育児・介護休業法第25条

● セクシュアルハラスメントについて

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益をうけたり、性的な言動により労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第11条
---	---------------

1. 職場におけるハラスメントとは？

ハラスメントとは、「嫌がらせ」や「いじめ」行為を指します。職場においては、上司や同僚の言動が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで、就業環境を害する行為が該当します。

セクシュアル ハラスメント

例えば・・・

- 職場のエレベーター内で上司がたびたび腰を触るので苦痛に感じて就業意欲が低下している
- 上司が社員の性的な話題を公然と発言していることに抗議したら不利益な配置転換を命じられた



例えば・・・

- 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった

妊娠・出産、育児・介護休業等 に関するハラスメント

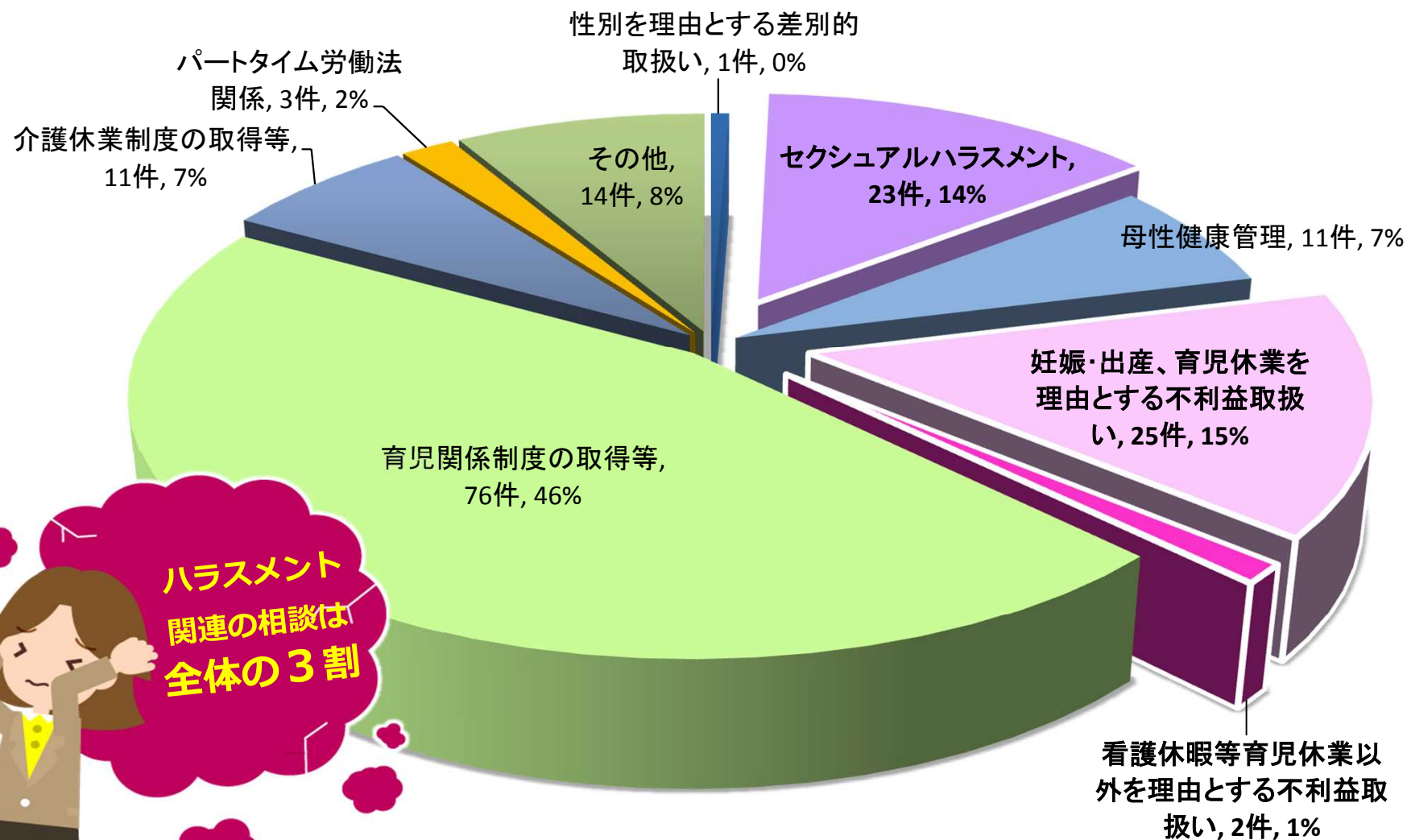


例えば・・・

- 育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」と言われ、断念せざるを得なくなった

2. 職場におけるハラスメントの現状

◆ 総数：166件



労働者からの相談件数（平成28年度 和歌山）

3. 妊娠・出産等に関するハラスメントの内容

妊娠・出産等に関するハラスメント

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

制度の例

- ・ 妊娠中の軽易な業務への転換
- ・ 産前産後休業、育児休業
- ・ 子の看護休暇
- ・ 育児のための所定労働時間の短縮措置等

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

(2) 状態への嫌がらせ型

④ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

⑤ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

- ◆ 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て、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換といった行為は「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となります。例えば、妊娠したことを伝えたら契約が更新されなかった、育児休業を取得したら降格させられた、等が不利益取扱いに該当し、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反となります。

(1) 「制度等の利用への嫌がらせ型」



【典型例1】産前休業の取得を上司に相談したら、「辞めてもらう」と言われた…

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

【典型例2】育児休業の取得を上司に相談したら、「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、取得をあきらめないといけない状況になっています…

② 制度の利用の請求等又は制度の利用を阻害するもの



【典型例3】上司（同僚）から「短時間勤務をしているなんて周りを考えていない、迷惑だ」と繰り返し（又は継続的に）言われた…

③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

Check!

「解雇その他不利益な取扱いをするもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、**1回でも該当**します。【典型例1】

上司がこのような言動を行った場合は、**1回でも該当**しますが、同僚がこのような言動を行った場合については、**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません。）が該当します。【典型例1、2】

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に違反することになります。**【典型例3】

(2) 「状態への嫌がらせ型」



【典型例1】上司に妊娠を報告したら、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた…

④ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

【典型例2】上司（同僚）が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し（又は継続的に）言われ、仕事を続けられなくなってきた…

⑤ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

Check!

「解雇その他不利益な取扱いをするもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、**1回でも該当**します。【典型例1】

労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な女性労働者であれば、「能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなもの」を指します。【典型例2】

このハラスメントは、上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの（意を反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません。）が該当します。【典型例2】

ハラスメントに該当しない「業務上の必要性」に基づく言動

業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、**業務上の必要性**に基づく言動はハラスメントには該当しません

〔例えば…〕

業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること

〔例えば…〕

上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と配慮する

4. 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

男女雇用機会均等法では、**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**

職場の**環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること**

セクシュアルハラスメント

対価型セクシュアルハラスメント

- ◆出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- ◆事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

環境型セクシュアルハラスメント

- ◆勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- ◆同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

セクシュアルハラスメントにおける判断基準

- ✓ 一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。
- ✓ 継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得ます。
- ✓ 被害を受けた労働者が女性である場合には、「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性の感じ方」を基準とすることが適当です。

5. 事業主が講ずべき措置のポイント

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置について、厚生労働大臣の指針により定められています。

事業主は、これらを必ず実施しなければなりません。

当社はハラスメントを許しません！！



事業主が講ずべき措置	
1	事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
2	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
3	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
4	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
5	併せて講ずべき措置

※ 1～3、5は妊娠・出産等に関するハラスメント・セクシュアルハラスメント共通、4は妊娠・出産等に関するハラスメントのみ規定

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 以下の内容を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
 - ◆職場におけるハラスメントの内容
 - ◆妊娠・出産等に関する否定的な言動がハラスメントの原因や背景になり得ること（※妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策）
 - ◆職場におけるハラスメントがあってはならない旨の方針
 - ◆制度等が利用できること（※妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策）
- ② 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と、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

会社の方針が従業員に適切に伝わっているか確認しましょう！

2. 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
- ◆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
- ◆現実にハラスメントが生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか微妙でも広く相談に対応する

相談窓口を利用しやすいように、継続的な周知を行いましょう！

3. 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
- ◆事実確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う
- ◆同時に、行為者に対する措置を適正に行う
- ◆事実の有無に関わらず、再発防止のための措置を講ずる

個人間の問題ではなく、組織の問題として対応しましょう！



4. 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

- ◆妊娠等した労働者の周囲の労働者に業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行う
- ◆業務の点検を行い、業務の効率化などを図る

5. 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
- ◆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

相談したことによって、不利益な取扱いは決してされないことを、日頃から伝えるようにしましょう！

お問い合わせ、ご相談は・・・

和歌山労働局雇用環境・均等室 まで

〒640-8581 和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働局4階

TEL : 073(488)1170 FAX : 073(475)0114

自社における職場のハラスメント防止対策、相談体制についてチェックしてみましょう！

	チェック項目	✓
1	妊娠・出産等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントについての相談窓口が設置されている。	
2	相談窓口について、全社員に周知されている。	
3	相談担当者の対応マニュアルが備え付けられている。	
4	相談の際にはプライバシーが守られている。	
5	妊娠・出産等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントは許さないという会社の方針が社内報や社内ホームページ等で明らかにされている。	
6	妊娠・出産等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントに関して、研修等で継続的に注意喚起を行っている。	
7	妊娠・出産等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント行為に係る懲罰規定が、就業規則や服務規律等に明文化されている。	
8	妊娠・出産等に関する制度が、管理職を含む全社員に周知され、理解されている。	
9	有期契約労働者やパート労働者についても、一定の要件を満たせば、育児休業を取得できることが管理職を含む全社員に周知されている。	
10	職場では、有給休暇、育児休業等を取得しやすい雰囲気が醸成されている。	