

ハラスメント防止措置が 全企業で義務化されています！

このような 相談・悩み、職場でありますか？

「セクシュアルハラスメント」について、会社のどこに相談したら良いのか？と聞かれた。

社員が「ハラスメントについて相談したらプライバシーは守られるのか？」と不安に思っているらしい。



ハラスメントについて相談を受けたが、何をすることが必要なのだろうか？

当社のハラスメント防止措置は法律が求める水準を満たしているかな？

ハラスメントとは…

セクシュアルハラスメント

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなること

パワーハラスメント

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内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、職場環境を悪化させられる行為

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法により、雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられています（裏面参照）。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備にご活用ください。

あかるい職場応援団

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備にご活用ください。

職場におけるハラスメントの防止のために

検索



問合わせ先

山口労働局雇用環境・均等室
〒753-8510 山口県山口市中河原町6-16
山口地方合同庁舎2号館5階
電話 083-995-0390

事業主は、「ハラスメント防止措置」を講じる義務があります。
各事項について、措置を講じていれば、✓マークを記入しましょう。
✓マークがつかない事項は、速やかに措置を講じる必要があります。

事業主が講ずべき 「ハラスメント防止措置」		✓ 記入欄			
		パ ワ ー ハ ラ ス メ ン ト 関 係	セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 関 係	妊 娠 ・ 出 産 ハ ラ ス メ ン ト 関 係	
事業主の方針等の明確化 及びその周知・啓発	1	①各ハラスメントの内容 ②妊娠・出産、育休等の否定的な言動がハラスメントの発生の原因や背景となり得ること ③各ハラスメントを行ってはならない旨の方針 ④制度等の利用ができることを明確化し全労働者に周知・啓発している。 (②④は、「妊娠・出産・育休等に関するハラスメント」に限る。)			
	2	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、全労働者に周知・啓発している。			
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	3	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知している。			
	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している。			
事後の迅速かつ適切な対応	5	事実関係を迅速かつ正確に確認している。			
	6	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っている。			
	7	事実確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行っている。			
	8	事実確認ができた場合、再発防止に向けた措置を講じている。(事実が確認できなかった場合も同様)			
解消する措置となる要因を原因や背景	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、必要な措置を講じている。 (派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る)	—	—	
併せて講ずべき措置	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、労働者に周知している。			
	11	事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知している。			

○ 山口労働局 HP>法令・様式集 では、「職場におけるハラスメント防止措置
規定例・周知用リーフレット」を掲載しています。
社内の体制整備にご活用ください。

山口労働局 法令・様式集

検索

