

職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

1 職場のセクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

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をいいます。

事業主には、職場のセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務づけられています。

ご存じですか？ 職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！



男女雇用機会均等法において、事業主には次のことが義務付けられています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

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

セクハラ被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内には設ける

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

セクハラ相談があった時、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

※これらの措置は、業種・規模に関わらずすべての事業主に義務づけられています。

2 職場のパワーハラスメント（パワハラ）とは

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・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

職場におけるパワーハラスメント6類型とは

身体的な攻撃

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 足で蹴られたり、殴られたりした
- いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された

精神的な攻撃

- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた

人間関係からの切り離し

- 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

- 終業まぎわなのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

- 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

個の侵害

- 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- 不在時に、机の中を勝手に物色される
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

パワハラ対策の取組方法の解説やパワーハラスメント対策導入マニュアル・研修資料 アンケートのひな形のダウンロードは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。



予防するために

- ①トップのメッセージの発信
- ②社内ルールの決定
- ③アンケートによる実態を把握
- ④教育・研修
- ⑤社内での周知・啓蒙

社内のパワハラ対策の取組

パワー・ハラスメント対策導入マニュアルより

解決するために

- ①相談窓口の設置
- ②再発防止

3 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い及び

いわゆるマタハラ・パタハラ等とは

妊娠・出産したこと、つわり等妊娠が原因の体調不良で、医師等の指示により休業したこと、産前・産後休業や育児休業等を取得したこと等を理由として、事業主が解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約の更新拒否などの不利益な取扱いをすることをいい、これらは均等法や育児・介護休業法違反にあたります。

また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を事業主に義務づける法案が成立し、平成29年1月1日に施行されます。

<平成29年1月1日から事業主には次のことが義務付けされます>

☆いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

現行	改正
事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止	●左記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じることを事業主に新たに義務付け。 ●派遣労働者の派遣先にも以下を適用。 ・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止 ・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

全国マタハラ未然防止対策キャラバン

三重労働局では、雇用環境・均等室に
ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！
期間：平成28年9月1日（木）～平成28年12月28日（水）

働く人も、企業の担当者も、**ご相談ください！**（匿名のご相談も可能です）

相談してください！ 三重労働局があなたのお力になります！

所在地 〒514-8524 津市島崎町 327-2 津第二地方合同庁舎

- いわゆるマタハラ、セクハラのご相談 ☎ 059-226-2318 まで
- パワハラ等のご相談 ☎ 059-226-2110 まで