



職場のハラスメント

大分労働局 雇用環境・均等室



いざというときに備えて、ハラスメントを知ろう

法律により、ハラスメント防止措置が事業主に義務付けられている「職場のハラスメント」は次の3つです。

パワーハラスメント

- 職場において行われる ①優越的な関係を背景とした言動であって
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
③労働者の就業環境が害されるものであり、①②③要素を全て満たすもの。



セクシュアルハラスメント



職場において行われる労働者の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいう。事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒も行為者になり得る。男性も女性も、行為者にも被害者にもなり得る。また異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動も該当する。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

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、介護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・介護休業を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいう。マタニティハラスメント（マタハラ）、パタニティハラスメント（パタハラ）、ケアハラスメント（ケアハラ）と言われることもある。



BREAKING NEWS

法改正により、カスハラ対策が事業主の義務になります

施行日は公布日（6/11）から1年6月以内の日

カスタマーハラスメント

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③ 労働者の就業環境を害すること



就活セクハラ

- ① 学生と接する際のルールを定める
- ② 学生等に対するハラスメント防止について研修を実施する
- ③ ハラスメントを行った場合は厳正に対応する
- ④ 就活生の相談窓口を設置する
- ⑤ ①～④を全社員に周知徹底する





パワーハラスメントの6類型

身体的な攻撃

暴行・障害



例 殴打・足蹴り、物を投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言



例 人格を否定する言動、長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す行う

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



例 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害



例 業務と関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

過小な要求

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



例 管理職である者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



例 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をする

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワーハラスメントに該当しません。



セクシュ



ハラスメントを受けているのでは？と思ったら



一人で悩まず、上司や同僚、または社内外の窓口相談しましょう！

上司や同僚に相談

ハラスメントは我慢しても解決しません。
 それどころかエスカレートする可能性があります。
 ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつ、
 どこで、誰が、何のために、どのように(5W1H)した
 のかを記録しておく、後々の事実確認などで有効
 です。一人で悩まず上司や同僚に相談しましょう。

社内相談窓口相談

全ての事業主は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、適切に対応するために必要な体制の整備をすることが義務付けられています。事業主の対応は次ページのとおりです。
 一人で悩まず、社内相談窓口相談しましょう。

それでも解決しないときや、社内で相談ができないときは…

労働局の雇用環境・均等室又は総合労働相談コーナーへ

労働局の雇用環境・均等室及び労働基準監督署に設置されている**総合労働相談コーナー**では、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント等のハラスメントでお困りの方からの相談を受け付けています。

また、紛争状態になっている職場のトラブルについては、その解決のため、行政指導の他、**労働局長による紛争解決援助制度**や**調停**といった行政サービスを行っています。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

妊娠を上司に報告したところ、「他の人を雇うので早めにやめてもらえない」と言われ、退職届を書くように強要された。
 事業主に相談したが、対応してくれない。
 働きたいが、どうしたら
 よいか？

妊娠したことを理由として女性労働者に対して解雇や不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法で禁止されています。

また、上司の言動は妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに該当する可能性があります。加えて、事業主は職場におけるハラスメント防止措置を講じる義務があります。

雇用環境・均等室では、ご相談者の意向を確認した上で、ご相談者にとって適切な解決方法を助言します。

まずは雇用環境・均等室にご相談ください。



パワーハラスメント

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々耐えられず、社内の相談窓口相談したところ、上司からの叱責がさらに



企業はどう対応すればいい？

日頃のコミュニケーションと、相談を受けやすい環境整備が大切です

ハラスメント防止対策として事業主が必ず講じなければならない法律で定められた具体的な措置は以下のとおりです。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- 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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

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 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

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

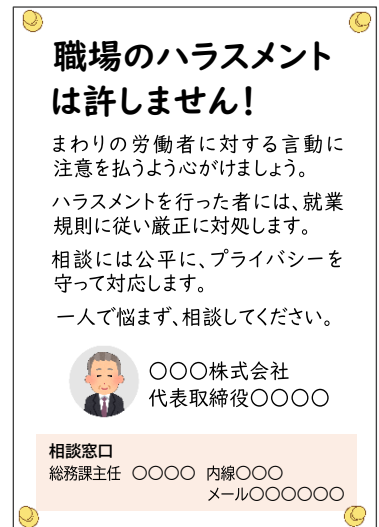
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に把握すること
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講じること（事実確認ができなかった場合を含む）

併せて講ずべき措置

- 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、その旨を労働者に周知すること
- ⑩ 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・啓発すること

職場における妊娠・出産等、育児・介護休業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

- ⑪ 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、必要な措置を講じること



トップの方針表明の例



あかるい職場応援団