

岐労雇均発 0822 第 1 号
平成 30 年 9 月 6 日

一般社団法人岐阜県医師会長 殿

岐阜労働局雇用環境・均等室長



ハラスメント防止対策の周知啓発について（御協力依頼）

時下、ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、平成 29 年 1 月 1 日から改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が施行され、セクシュアルハラスメントの防止措置に加え、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント（以下、「いわゆるマタニティーハラスメント」という。）の防止措置が事業主に義務付けられました。

この防止措置は従業員の人数にかかわらず、すべての事業主に義務付けられるものですが、岐阜労働局には、依然として職場におけるセクシュアルハラスメント及びいわゆるマタニティーハラスメントに関する相談が多く寄せられているところです。職場でのハラスメントは個人の尊厳を不当に傷つけるだけでなく、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。

そのため、当局では、ハラスメント防止対策が各事業所において適切に講じられるよう、今般別添のとおりハラスメント防止対策に係る資料を作成しました。

パワーハラスメントについては、事業主に防止対策を義務づける法律はありませんが、相談も非常に多く寄せられているところであり、職場のハラスメント防止措置として一体的に対策を講じていただくことが効果的であるため、パワーハラスメントの防止についても記載した資料としております。

つきましては、これまでも貴団体からは、会員事業所への労働行政に係る施策に係る周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきたところではありますが、ハラスメント防止対策についての周知啓発につきましても、御協力を賜りますようお願い申し上げます。

岐阜労働局雇用環境・均等室 担当：篠田

〒500-8723

岐阜市金竜町 5-13 岐阜地方合同庁舎 4 階

電話 058-245-1550 FAX 058-245-7055

No. 4056

30.9.07

岐阜県医 1

ハラスメントのない職場づくりのために

岐阜労働局には、職場でのハラスメントに関する相談が多く寄せられています。

職場でのハラスメントは個人の尊厳を不当に傷つけるだけでなく、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、セクシュアルハラスメント及びいわゆるマタニティーハラスメントの防止対策を事業主に義務づけています。

パワーハラスメントについては、法律の定めはありませんが、セクハラやいわゆるマタハラと一体的に防止対策を行うことが効果的です！

防止対策にお取り組みいただき、ハラスメントがない、誰もが働きやすい職場環境づくりをお願いいたします。

これらは全てハラスメントです！

セクハラ

性的な関係を強要したら拒否されたので**解雇**した

労働者の体を触ったら抵抗されたので**不利益な配置変更**をした

性的な内容の噂を流す

性的な冗談やからかい

食事やデートへの執拗な誘い

不必要な身体への接触



ポイント！

- ◎取引先、顧客、患者、学校における生徒なども行為者になり得ます
- ◎男性も女性も加害者にも被害者にもなり得ます
- ◎異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します
- ◎被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラになります

マタハラ

妊娠を報告
産休取得を相談

上司が「次回の契約更新はないと思え」と言う

「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し言う

上司が「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言う

短時間勤務制度を相談、
利用

上司や同僚が「自分だけ早く帰るなんて周りを考えていない、迷惑だ」と繰り返し言う

※人事権を有する上司による行為は、ハラスメントではなく、不利益取扱いになります。3ページをご参照ください。

パワハラ

同僚の前で叱責する / 必要以上に長時間繰り返し執拗に叱る 【精神的な攻撃】

叩く、殴るなどの暴行 / 丸めたポスターで頭を叩く 【身体的な攻撃】

新人で仕事のやり方も分からないのに、他の人の仕事まで押しつけられ、同僚は皆先に帰った 【過大な要求】

運転手なのに草むしりだけさせる / 事務職なのに倉庫業務だけさせる 【過小な要求】

一人だけ別室に移す / 職場で無視する / 送別会に呼ばない 【人間関係からの切り離し】

交際相手について執拗に聞く / 配偶者に対する悪口を言う 【個の侵害】

- **セクハラ**とは、職場における性的な言動のこと。
- **マタハラ**とは、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントのこと。
- **パワハラ**とは、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、業務の適正範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

H30.8

セクハラ・マタハラ対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、セクハラ対策・マタハラ対策として必要な措置を講ずることが、事業主に義務づけられています。

<男女雇用機会均等法第11条(抄)>

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

<男女雇用機会均等法第11条の2(抄)>

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

<育児・介護休業法第25条>

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

職場のセクハラ・マタハラは許さないという方針を示す

- 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントがあってはならない旨の事業主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。
- 職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。



相談体制を整える



- 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。
- 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

相談対応などに際して

- 職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- 労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたことや、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・啓発すること。

もしも問題が起きてしまったら

- 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに行行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

マタハラの原因や背景となる要因を解消するために

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となる要因を解消するため、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、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る）。

労務管理の ワンポイント！

- 派遣労働者に対しては、派遣元だけでなく、派遣先事業主も措置を講じる必要があります。
- 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、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことを、労働者に周知・啓発しましょう。
- パワハラ対策については、事業主の義務となっていますが、合わせて対策を定めておくことが望まれます。



妊娠・出産、育休等を理由とする不利益取り扱いが禁止！

事業主が以下のような事由を理由として▶不利益取扱いを行うことは違法！

＜妊娠中・産後の女性労働者の＞

- ・妊娠、出産 ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間 ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない など

＜子どもを持つ労働者、家族の介護が必要な労働者の＞

- ・休業 ・短時間勤務等
- ・看護休暇 ・時間外労働、深夜業をしない など

＜不利益取扱いの例＞

- ・解雇 ・雇止め ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規雇用社員とするような契約内容の変更の強要
- ・降格 ・就業環境を害すること
- ・不利益な自宅待機命令 ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価
- ・不利益な配置の変更 など



ツールをご活用ください

研修用資料

●研修資料（パワーポイント）

職場でのハラスメントの防止に向けて



●厚生労働省動画チャンネル（YouTube）▶

- ・セクシュアルハラスメント防止に向けて
- ・妊娠・出産に関するハラスメントの防止に向けて



インターネットサイト

男女の均等な機会と待遇の確保

検索

厚生労働省HP **雇用・労働**

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

NOパワハラ

検索



パワハラ裁判事例、他社の取組など
パワハラ対策についての総合情報サイト

あかるい職場応援団

ポスター

最後のページにあるポスターの内容が貴院の対策と同じであれば、労働者への周知・啓発用として利用することができます。

相談窓口欄に担当者の所属、氏名、連絡先などを書き込んで、パートや派遣労働者を含め全員が見ることができるよう掲示してください。※岐阜労働局のHPからダウンロードすることができます。



労働局が労使間トラブルの解決をお手伝いします！

労働局は、当事者の一方又は双方の申出により、トラブルの早期解決のための援助を行っています。



制度の特徴

- ①公平性
- ②任意性
- ③互譲性
- ④柔軟性
- ⑤簡易・迅速性
- ⑥非公開性
- ⑦不利益取扱いの禁止
- ⑧無料

いわゆるマタハラ、セクハラ

（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）

簡単な手続き
で迅速な解決

公平、中立性の
高い第三者

労働局長に
よる助言

調停会議

パワハラ

（個別紛争解決促進法）

簡単な手続き
で迅速な解決

公平、中立性の
高い第三者

労働局長に
よる助言

あっせん

STOP!

ハラスメント

ハラスメントは 許さない!

ハラスメントを確認した場合、就業規則等に基づき懲戒処分の対象となることがあります!

※処分内容は、行為の具体的様態(時間、場所、内容、程度)、当事者同士の関係(職位等)、被害者の対応、心情等を総合的に判断して決定します。

ハラスメントとは

- 性的な内容の冗談、からかい、質問
- 性的な内容の噂をながす
- 食事やデートへの執拗な誘い
- 体への不必要な接触
- 交際や性的な関係の強要
- 性的な言動を拒否したことによる嫌がらせ
(不利益取扱い)

※同性に対するものも該当します。

※相手の性的指向(人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのか)や、性自認(自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているか)に関わらず性的言動であればセクハラに該当します。

セクハラ

(セクシュアルハラスメント)

職場において行われる、相手の意に反する性的な言動に対する対応(拒否や抵抗)により、その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ること。

※性的役割分担意識に基づく言動や、「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクハラ発生原因や背景となり得ます!

パワハラ

(パワーハラスメント)

職場において行われる、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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること。

- 皆の前でささいなミスを大声で叱責
- 到底無理な仕事を押しつける
- 挨拶されても無視し挨拶しない
- 部署の飲み会に1人だけ誘わない
- 休みの理由を根掘り葉掘り聞く

- 解雇などの不利益な取扱いを示唆
「産休(育休)取るなら辞めて」「妊娠したら早めに辞めて」
- 制度の利用を阻害
「男のくせに育休とるなんてありえない」
- 制度を利用したことによる嫌がらせ
「短時間勤務なんて周りの皆の迷惑だ」と繰り返し言われる
- 妊娠したことによる嫌がらせ
「妊娠するなら忙しい時期は避けるべき」と繰り返し言われる

マタハラ等

(妊娠・出産・育児休業・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・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児・介護休業等を申出・取得した者の就業環境が害されること。

※妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の発生原因や背景になり得ます!

相談窓口 プライバシー厳守!

※ハラスメントかどうか微妙な場合も相談してください!

担当者 (例 院長、事務長など)

※相談は公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守って対応します。※相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いはありません。

●妊娠している方、育児休業・介護休業等を利用する方は・・・

妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。

制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで上司や同僚に少なからず影響を与えることになります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から周囲とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していくよう心がけましょう。