

～職場のハラスメント対策～

Q ハラスメント対策が義務化と聞きました。どのような対応が必要でしょうか？

A 職場におけるハラスメントは働く人の人格や尊厳を傷つけるとともに就業環境を悪化させる行為であることから、それを未然に防止するために、ハラスメントに関する理解を深め、組織の対策を進めることが重要です。

パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業に関するハラスメントの対策は事業主の義務となっています。

職場におけるパワーハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした言動であって、

②業務上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、①～③の三つの要素をすべて満たすものをいいます。

なお、客観的に、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については、職場のパワーハラスメントには該当しません。

セクシャルハラスメントは、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働者が不利益を受け、就業環境が害されることです。

妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントは、上司・同僚からの言動により、妊娠出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境を害されることをいいます

ハラスメント防止の取り組みは、以下の①～③を行うことが望ましいとされています。

①各種ハラスメントの相談体制の整備

②原因や背景となる要因の解消

③労働者の参画を行うこと

本年10月1日からは カスタマーハラスメント対策、求職者に対するセクシャルハラスメント対策が義務化となります。これを機会に職場のハラスメント対策に取り組みましょう。

【ハラスメント対策（3つのハラスメント）】

	セクハラ	マタハラ	パワハラ
根拠	男女雇用機会均等法第11条	男女雇用機会均等法第11条の2 育児・介護休業法第25条	「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」 (職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議)
定義	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対する労働者の対応により、その労働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たりすること	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等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されること	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・身体的苦痛を与えること、就業環境を悪化させられる行為
相談	雇用環境・均等部（指導課）		総合労働相談コーナー
パンフサイト	職場でのセクシャルハラスメントでお悩みの方へ	「妊娠したら解雇」は違法です！	あかるい職場応援団

セクシャルハラスメント 検索

妊娠したら解雇 検索

検索

あかるい職場応援団 検索

検索