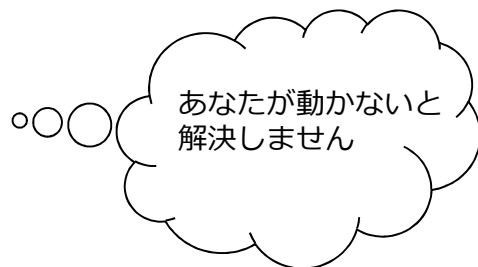
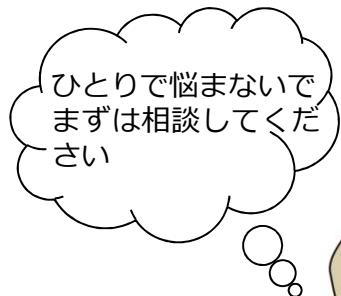


# 職場でつらい思いしていませんか？

職場のハラスメントの解決を 労働局がお手伝いします



## 職場でのあらゆるハラスメントは 許されません！

### 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。

### 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。



#### 「職場での優位性」とは

職務上の地位に限らず、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験などのさまざまな優位性が含まれます。

#### 「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

### 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等不利益取扱いなど

(いわゆるマタニティハラスメント（マタハラ）を含む) 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休んだり、医師等の指示で休業したこと、産前産後休業や育児休業を取得したこと（あるいは申し出たこと）、妊娠・育児や介護のための制度を利用したこと（あるいは申し出たこと）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、（契約社員の場合）契約を更新しないといった不利益な取扱いをすることは、法違反です。

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。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。



厚生労働省・都道府県労働局

# 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法においては、

**職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、**

それを**拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること**

【対価型セクシュアルハラスメント】

例えば

○出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。

○事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

職場の**環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること**

【環境型セクシュアルハラスメント】

例えば

○勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。

○同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

をいいます。

**職場とは** 例えば

- ・ふだん働いている場所で・・・
- ・出張先で・・・
- ・取引先の事務所で・・・
- ・顧客の自宅で・・・
- ・取材先で・・・
- ・業務で使用する車中で・・・
- ・アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）・・・

職場のセクシュアルハラスメントは、男性も女性も加害者にも被害者にもなりうる問題です。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。

## 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。**

○男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。

「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラ相談なんて恥ずかしい」と思わずにお気軽に相談してください。

○「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りの時はすぐに都道府県労働局にご相談ください！

### 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

### 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

妊娠・出産・育児休業、介護休業等を理由とする解雇等不利益取扱いなど  
(いわゆるマタニティハラスメント(マタハラ)を含む)とは

「産休・育休は認めない」と言われた。

妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた。



切迫流産で入院したら「もうこなくていいから退職届を書け」と言われた。



妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止\*されています。

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

例えばこんなことを理由として

- ・ 妊娠した、出産した
- ・ 妊婦健診のため、仕事を休んだ
- ・ つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・ 産前・産後休業をとった
- ・ 育児休業・介護休業をとった  
など



こんな取扱いを受けたら法違反です

- ・ 解雇された
- ・ 契約が更新されなかった
- ・ パートになれと強要された
- ・ 減給された
- ・ 普通ありえないような配置転換をされた  
など

○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります  
(母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください)

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます  
『男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する』など制度を利用させてもらえなかった

そんなことはありませんか？ あきらめずに相談してください。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚等からの嫌がらせ  
(いわゆるマタニティハラスメントなど)の防止措置について

近年、妊娠・出産・育児休業・介護休業等をしながら働き続けようとする方に対する、上司・同僚等からの嫌がらせも問題となっています。

このため、妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚等からの嫌がらせを防止する措置を、事業主に義務付ける内容を盛り込んだ法案が成立し、平成29年1月1日に施行されます。詳細については、決定し次第、随時お知らせしますので、厚生労働省ホームページをご覧ください。

# ハラスメントを受けたとき

## はっきりと 意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

## 会社の窓口 に相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務等の相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいない時は、都道府県労働局など外部の機関に相談しましょう。

厚生労働省のホームページからも **パンフレットなどのダウンロード**ができます

### ◆ 職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

厚生労働省トップページ> 政策について> 分野別の政策一覧> 雇用・労働> 雇用均等>  
職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

職場でのセクシュアルハラスメント



### ◆ あかるい職場応援団

パワハラ対策についての総合情報サイト  
<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団



### ◆ 「妊娠したから解雇」は違法です！

厚生労働省トップページ> 政策について> 分野別の政策一覧> 雇用・労働> 雇用均等>  
雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために> 「妊娠したから解雇」は違法です！  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

妊娠したから解雇



相談して  
ください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



○会社に対し、法律や制度の説明をします。

○会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行うなど、  
丁寧な対応に努めます。

○会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など個別紛争解決の援助を行います。

平成28年4月1日から、栃木労働局総務部企画室・雇用均等室は  
新たに「**雇用環境・均等室**」に生まれ変わります。

### 栃木労働局相談窓口

名称	所在地	電話番号
栃木労働局 総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3F 雇用環境・均等室内	028-633-2795
宇都宮総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎 別館 宇都宮労働基準監督署内	028-633-4251
足利総合労働相談コーナー	〒326-0807 足利市大正町864 足利労働基準監督署内	0284-41-1188
栃木総合労働相談コーナー	〒328-0042 栃木市沼和田町20-24 栃木労働基準監督署内	0282-24-7766
鹿沼総合労働相談コーナー	〒328-0042 鹿沼市戸張町2365-5 鹿沼労働基準監督署内	0289-64-3215
大田原総合労働相談コーナー	〒324-0041 大田原市本町2-2828-19 大田原労働基準監督署内	0287-22-2279
日光総合労働相談コーナー	〒321-1261 日光市今市305-1 日光労働基準監督署内	0288-22-0273
真岡総合労働相談コーナー	〒321-4305 真岡市荒町5195 真岡労働基準監督署内	0285-82-4443