

職場における ハラスメント対策のポイント

**パワハラ、セクハラ、
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント**

職場におけるハラスメントは、人権に関わる許されない行為であり、放置されれば労働者のメンタルヘルス不調を引き起こす可能性があります。心の健康の保持増進の観点からも安全衛生委員会等で対策を講じ、ハラスメントの無い職場をめざしていきましょう！

ハラスメントの定義

パワーハラスメント

職場において行われる以下3つの要素をすべて満たすものをいいます。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの



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います。



妊娠・出産・育児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「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。

※妊娠・出産・育児制度の利用等を理由に解雇、減給等を行うことは、ハラスメントではなく「不利益取扱い」となり、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反となります。



ハラスメント防止に向け
雇用管理上の措置を講じることが
義務化されています

- 1 事業主の方針の明確化と周知啓発
- 2 苦情・相談に対応する体制整備
- 3 相談に対する事実確認、被害者と行為者への適正対処、再発防止策の策定
- 4 被害者・行為者等のプライバシー保護、相談や事実確認への協力を理由とした不利益取扱い禁止の規定と周知啓発
- 5 ハラスメントの原因・背景となる要因を解消するための措置を講じること

※セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策については、上記1～5が義務化されています。

※パワーハラスメント対策については、上記1～4が義務化されています。（中小企業は2022年3月31日までは努力義務）

※指針には、上記1～5のほかにも、実施することが望ましいとされている措置が規定されており、法の趣旨を踏まえ、積極的に取り組むことが求められています。

<参考情報>

○リーフレット「2020年6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

☞<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000635339.pdf>

○パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」

☞<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>

○ポータルサイト「あかるい職場応援団」

☞<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



Check!

パワーハラスメント・オンライン研修講座

☞<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/learning/>

専門の講師のパワハラ対策セミナーを、PCやスマホで受講できます。確認テストを全問正解して、受講証明書をGETしよう！

