社内研修資料

職場でのハラスメントの防止に向けて

- セクシュアルハラスメント
- 妊娠・出産等に関するハラスメント

- パワーハラスメント

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

目 次

はじめに～研修の目的～ …… 1
1. セクシュアルハラスメントとは …… 2
2. セクシュアルハラスメントを起こさないために …… 3
3. セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について …… 4
4. セクシュアルハラスメント行為者等の責任 …… 5
5. 妊娠・出産等に関するハラスメントとは …… 6
6. 妊娠・出産等に関するハラスメントに関する法律 …… 7
7. 妊娠・出産等に関するハラスメントの例 …… 8
8. 妊娠・出産等に関するハラスメントに該当しない例 …… 9
9. 妊娠・出産等に関するハラスメントを起こさないために …… 11
10. 職場におけるハラスメントを考える …… 12
11. 事業主が講ずべき措置 …… 14
12. パワーハラスメントとは …… 15
13. パワーハラスメントを起こさないために …… 16
14. 職場のハラスメントに関する相談対応の流れ …… 17
15. 職場でハラスメントが起きてしまったら …… 18
16. セルフチェック …… 19

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

はじめに～研修の目的～

　職場でのハラスメントは、問題が発生すると、従業員の働く意欲が低下し、心身の不調や能力発揮の阻害を起こしたり、職場環境が悪化するなど大きな問題になり得ます。
　この研修では、
「セクシュアルハラスメント」
「妊娠・出産等に関するハラスメント※」について、
職場で起こさないための対策と、万が一発生してしまった場合の対応について学びます。
「パワーハラスメント」についても最後に少し説明します。
　職場においては、自ら行為者にならないことはもちろん、職場全体でハラスメント行為を発生させない環境づくりに努めましょう。

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントをいいます。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

1. セクシュアルハラスメントとは

「**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ることです。

「職場」「労働者」についてはP.6参照

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

また、被害を受ける者の性的指向※1や性自認※2にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

※1　人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか　　※2　性別に関する自己認識

「**性的な言動**」の例

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、
性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、
個人的な性的体験談を話すこと　など

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、
わいせつ図画を配布・掲示すること、
性的な内容の噂を流すこと、食事やデートなどへの執拗な誘い　など

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

2. セクシュアルハラスメントを起こさないために

セクシュアルハラスメントの防止については、基本的な心構えとして、次のことを認識してください。

1．性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要です。

（1）親しさを表すつもりの言動であっても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があります。

（2）不快に感じるかどうかは個人差があります。

（3）この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないようにしましょう。

（4）相手との良好な人間関係ができているという勝手な思い込みをしないようにしましょう。

2．相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返してはいけません。

3．セクシュアルハラスメントであるかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません。（セクシュアルハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないこともあります。）

4．場所が社外でも、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場で、セクシュアルハラスメントは起こる可能性があります。

5．従業員間のセクシュアルハラスメントだけに注意するのではなく、取引先など社外の人に対する言動にも注意しましょう。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

3. セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について

「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識※に基づいた言動は、セクシュアルハラスメントの原因や背景になってしまう可能性があります。

※性別役割分担意識：「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別に基づく役割意識

- ✓ 「男のくせにだらしない」 「家族を養うのは男の役目」
- ✓ 「この仕事は女性には無理」
- ✓ 「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」
- ✓ 結婚、体型、容姿、服装などに関する発言　　など

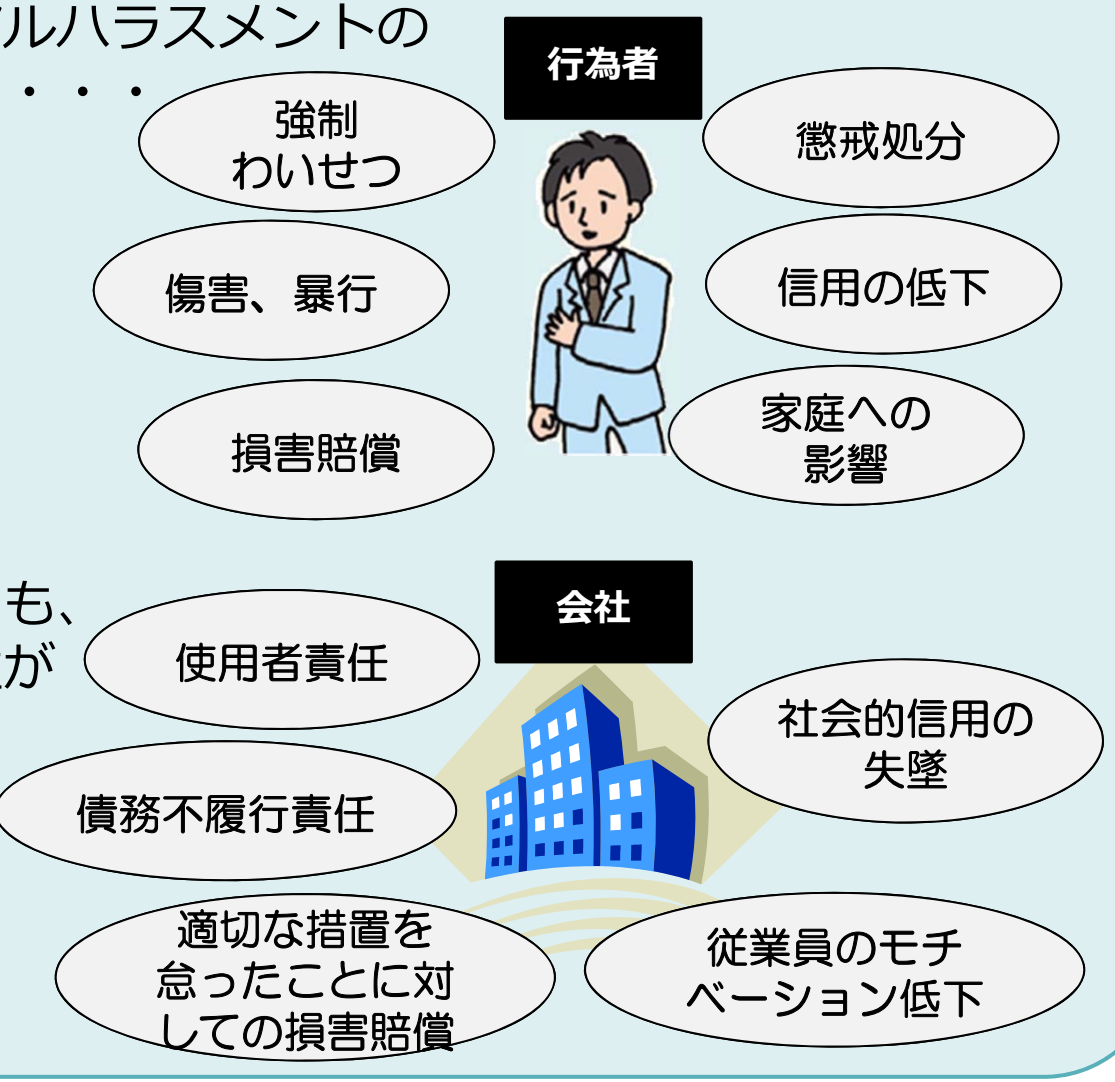
このような言動は、無意識のうちに言葉や行動に表れてしまうものです。日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

4. セクシュアルハラスメント行為者等の責任

もし、あなたがセクシュアルハラスメントの
行為者になってしまったら・・・

損害賠償の請求、罰金、
社会的信用の失墜等・・・
個人としても、組織としても、
多大な影響が生じる可能性が
あります。



Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

5. 妊娠・出産等に関するハラスメントとは

「**職場**」※1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**」※2や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」※2等の就業環境が害されることです。

※1 「職場」…通常就業している場所以外でも、出張先や参加が強制されている宴会なども含みます。

※2 「労働者」とは…正社員だけではなく、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等を含みます（派遣労働者については、派遣元、派遣先ともに妊娠・出産等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止措置を講じる必要があります）。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

6. 妊娠・出産等に関するハラスメントに関する法律

事業主や人事労務権限を持つ担当者による、以下の「不利益取扱い」については、法律※で禁止されています。

※ 男女雇用機会均等法 第9条第3項、育児・介護休業法 第10条等

「妊娠・出産」「育児休業・介護休業の申出や取得」を理由とする**不利益取扱い**の例

妊娠や出産したこと、育児休業・介護休業の申出や取得などを理由として、
解雇すること、降格させること、不利益な配置変更、
期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、等

上記に加えて以下の「ハラスメントの防止措置」が事業主に義務付けられています。

◇上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により、
妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること（男女雇用機会均等法 第11条の2）

◇上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により、
育児・介護休業者等の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること
（育児・介護休業法 第25条）

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

7. 妊娠・出産等に関するハラスメントの例

以下のような事例は、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

- ✓ 上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた。
- ✓ 産休の取得について上司に相談したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ✓ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ✓ 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。
- ✓ 上司から「妊婦はいつ休むかわからないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられている。
- ✓ 同僚から「こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

8. 妊娠・出産等に関するハラスメントに該当しない例（業務上必要な言動）

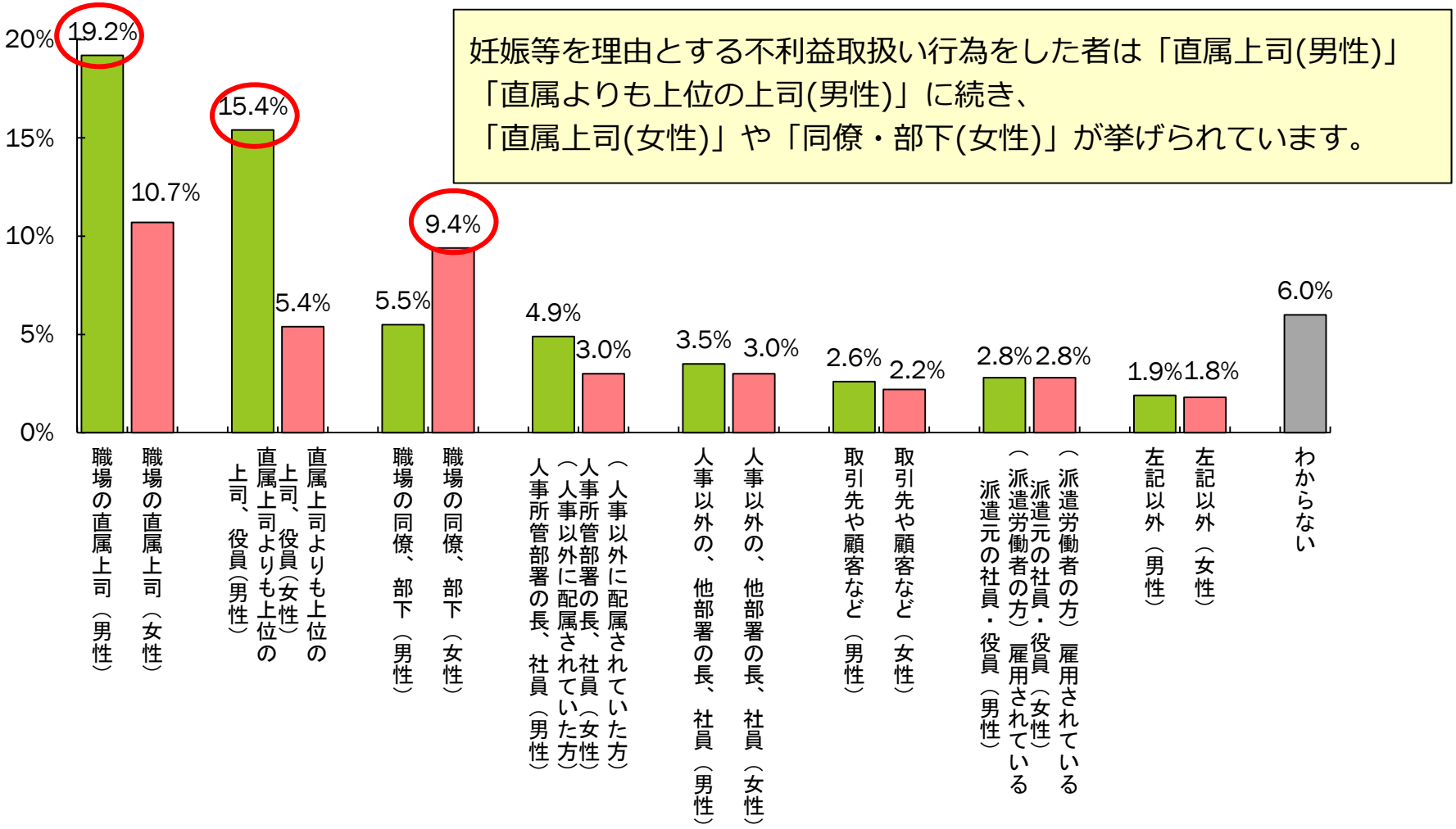
「**業務上必要な言動**」はハラスメントに該当しません。
ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があります。



- ✓ 制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限り業務上の必要性に基づく言動となり、ハラスメントに該当しません。
- ✓ 妊娠している女性労働者への配慮については、妊婦本人はこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となり、ハラスメントには該当しません。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

【参考】妊娠等を理由とする不利益取扱い又はハラスメント行為をした者（複数回答）



出所：JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」をもとに厚生労働省作成

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

9. 妊娠・出産等に関するハラスメントを起こさないために

職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを未然に防止するための職場づくりに取り組みましょう。

- 妊娠から産休、育休、復職後までの流れや、利用可能な制度等を理解しましょう。
- 妊娠した従業員や育児休業等の制度を利用する従業員は、周囲との円滑なコミュニケーションを心掛け、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ちましょう。
- 妊娠中・育児中の制度を利用しながら働いている従業員に対しては、業務の状況とともに、周囲とのコミュニケーションに関しても目配りするようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、妊娠・出産や育児休業・介護休業制度の利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 「子どもが小さいうちは家にいた方がいいのではないか」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。
- 周囲のメンバーに隠れたハラスメント行為がないかについても注意しましょう。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

10. 職場におけるハラスメントを考える



以下のものは職場におけるハラスメントに該当するでしょうか。
該当すると思うものを選び、その理由を考えてみてください。

1．男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。	該当する　・　該当しない
2．独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。	該当する　・　該当しない
3．上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。	該当する　・　該当しない
4．2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？図々しい」とたびたび嫌みを言う。	該当する　・　該当しない
5．育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。	該当する　・　該当しない

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

解説

1. 男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。

⇒上司の性別役割分担意識に基づく言動と考えられます。言われた女性労働者や周囲の人たちが不快と感じればセクシュアルハラスメントに該当する可能性もあります。

2. 独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。

⇒職場におけるセクシュアルハラスメントは、同性に対するものも含まれます。性的な冗談やからかいなどで就業環境が害されることは、セクシュアルハラスメントに該当します。

3. 上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。

⇒妊娠したことを理由として、解雇など不利益取扱いを示唆する言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

4. 2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？図々しい」とたびたび嫌みを言う。

⇒同僚が繰り返し、継続的に育児休業の取得を阻害するような発言をすることは、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

5. 育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。

⇒上司が短時間勤務を利用している労働者に対し、継続的に嫌がらせをすることは妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。





Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

11. 事業主が講ずべき措置

事業主は職場におけるハラスメントを防止するために以下の措置を講じなければなりません。

事業主が講ずべき措置	
1	事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
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
3	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
4	（妊娠・出産等に関するハラスメントの場合） 職場における妊娠・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の措置
5	併せて講ずべき措置（プライバシーの保護、不利益取扱いをしないことなど）

⇒職場の相談窓口や規定をチェックしてみましょう！

セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントの問題は、加害者と被害者の個人間の問題ではありません。

会社にはハラスメントが起こらない職場作り、ハラスメントが起きた場合の適切な対応が義務付けられていますので、ハラスメントにあった人はもちろん、あなたが第三者の立場でも、会社が事実確認等の協力を求めた場合は、問題の解決のために協力してください。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

12. パワーハラスメントとは

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行為をいいます。

【パワハラの6類型】（注）すべてを網羅するものではありません。

パワハラの行為類型	典型例
①**身体的な攻撃**（暴行・傷害）	叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。丸めたポスターで頭を叩く。
②**精神的な攻撃**（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）	同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先に含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。
③**人間関係からの切り離し**（隔離・仲間外し・無視）	1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。
④**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）	新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。
⑤**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）	運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。
⑥**個の侵害**（私的なことに過度に立ち入ること）	交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

※パワハラの定義と6つの行為類型は、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告書」によります。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

13. パワーハラスメントを起こさないために

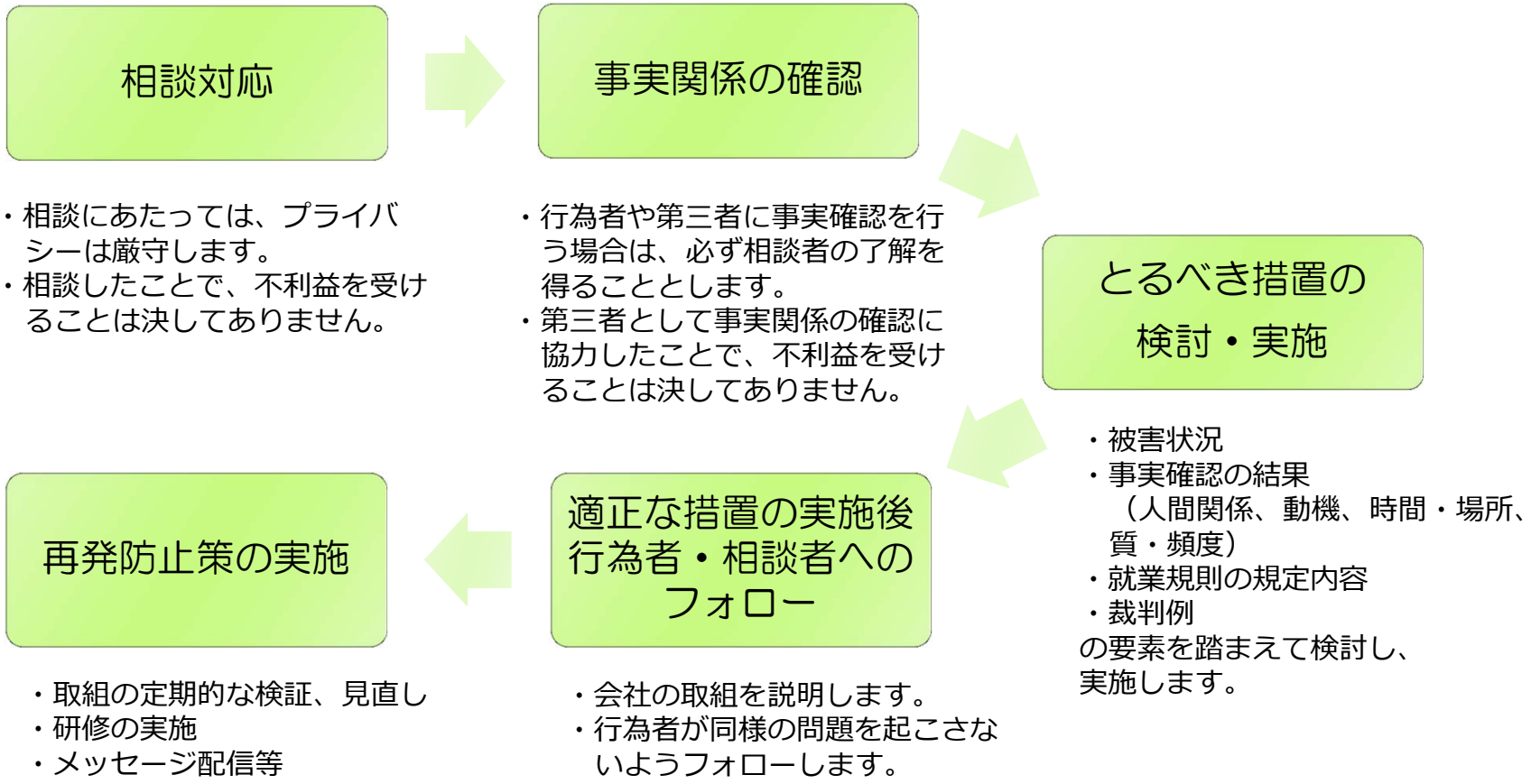
パワーハラスメントを防止するためには、以下などの点が大切です。

- パワーハラスメントの内容や要因について十分に理解しましょう。
- 自らの行為がパワーハラスメントとなっていないか注意しましょう。
- 隠れたパワーハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意しましょう。
- 上司・部下、従業員同士のコミュニケーションを活性化させしましょう。
  - ✓ 日常的な会話を心がける
  - ✓ 定期的に面談やミーティングを行う
  - ✓ 上司や同僚からパワーハラスメントを受けたと感じたら、一人で悩まないで、周囲の人や相談窓口に気軽に相談してみる
- 自分の感情をコントロールするスキルを身につけましょう。
  - ✓ 自分の感情に気付く（怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み、・・・）
  - ✓ 相手を見て接し方を工夫する
  - ✓ 不要な誤解を招かないコミュニケーションを心掛ける

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

14. 職場のハラスメントに関する相談対応の流れ

職場におけるハラスメント事案が発生した場合には、以下の流れで相談対応を行います。



Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

15. 職場でハラスメントが起きてしまったら

ハラスメント行為を受けてしまったら

- ✓ 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」と意思をはっきり伝えましょう。
- ✓ 一人で悩まず、上司や人事担当、社内または社外相談窓口に相談しましょう。
- ✓ 相談したことで会社から不利益な取扱いを受けることはありません。

ハラスメント行為に気付いたら

- ✓ 見て見ぬふりをせず、相談窓口に相談しましょう。他人ごとではなく、自らにも降りかかってくる可能性もあります。

ハラスメントに関する相談を受けたら

- ✓ プライバシーは厳守してください。
- ✓ 相談者の了解を得て、上司や人事担当に報告し、対応について相談しましょう。

ハラスメントに関して会社から事実関係の確認の協力を求められたら

- ✓ 迅速・円滑な問題解決のため、事実関係の確認にご協力ください。
- ✓ 協力したことで不利益な取扱いを受けることはありません。
- ✓ 被害者・行為者双方のプライバシーの保護に注意してください。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

16. セルフチェック

	チェック項目	✓
1	女性社員を「○○ちゃん」と呼ぶのは親しみの表れであり、他意はない。	
2	「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと、つい言ってしまうことがある。	
3	女性であるだけで、掃除や私用を強要することがある。	
4	会社の懇親会の席で、お酒のお酌や隣に座ることを無理やりさせることがある。	
5	部下の性的な事柄について、職場で話題にしてからかったりしたことがある。	
6	子どもが小さいうちは母親は家庭で育児に専念すべきだと、職場で発言したことがある。	
7	妊娠した女性社員からの申出がない場合は、業務内容について配慮する必要はないと思う。	
8	一人目までは仕方ないが、二人目、三人目の産休・育休は、正直迷惑だと思う。	
9	今の職場において、育休中の代替を補うのは難しいので、現在のメンバーに頑張ってもらうしかないと思う。	
10	自分の職場では、特定の社員にしかわからない仕事が多く、業務を把握できていない。	

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

[平成30年度　厚生労働省委託事業] 平成30年8月作成
東京海上日動リスクコンサルティング株式会社