

知らないって怖い!!
職場の
ハラスメント



はじめに

目次

職場では、女性と男性、上司と部下、個人の事情により勤務に配慮が必要な人など、さまざまな背景を持つ人が働いています。そして、ハラスメント問題は、職場において常に起こりうることです。

「ハラスメント」を直訳すると「嫌がらせ、苦しめること」という意味があり、ハラスメント問題は、個性や価値観の違う人々の間で、些細な行為の蓄積によって生じています。

そのため、誰もが、いつでもハラスメント問題の被害者、加害者になる可能性があります。

ハラスメントが発生すると、

被害者は、個人の尊厳や名誉、プライバシーを侵害され、精神的・身体的苦痛を受け、仕事の能率が下がったり、耐え切れず退職に追い込まれたりすることがあります。

加害者は、品格、信用の失墜のみならず、降格処分、停職、減給などの懲戒処分を受けたり、告訴され多額の賠償金を要求されるなど、社会的経済的地位や名誉を失うことになり、家族にも苦痛を与えます。

企業においては、職場環境を悪化させ、被害者のみならず周りの人の労働意欲を低下させ、会社の信用を失墜させます。また、企業名の公表という社会的制裁や、損害賠償金の支払いなど、経済的な損失も伴います。

この冊子は、北九州市立男女共同参画センター・ムーブが平成18年度に発行した冊子『職場におけるセクシュアルハラスメント防止研修』の改訂版です。セクシュアルハラスメントにパワーハラスメントとマタニティハラスメントを追加し、ハラスメント問題を理解し、ハラスメントの認識を新たにするために作成しました。職場研修において活用でき、働く人、事業主だけでなく、読めば誰もがハラスメントを理解できるように簡潔にまとめています。

職場におけるハラスメントを防止し、より良い職場環境をつくるために、ぜひご活用ください。

■ セクシュアルハラスメント

1 セクシュアルハラスメントとは？	1
2 セクシュアルハラスメントとなる言動とは？	3
3 セクシュアルハラスメントはなぜ起きるのか？	6
4 セクシュアルハラスメントによって生じる責任は？	7
5 セクシュアルハラスメントを起こさないために	8

■ パワーハラスメント

1 パワーハラスメントとは？	9
----------------	---

■ マタニティハラスメント

1 マタニティハラスメントとは？	11
------------------	----

■ 事業主のためのハラスメント予防と解決のために

1 職場のハラスメント予防のために	13
2 ハラスメント解決のために	14

■ 参 考

事業主が講ずべき措置のポイント	15
あなたは大丈夫？ セクシュアルハラスメント チェックシート	16

1 セクシュアルハラスメントとは？

セクシュアルハラスメントとは、「職場環境において行われる労働者の意に反する性的な内容の発言や行動への対応によって労働者が不利益を受けること」または「職場における性的な内容の発言や行動によって職場環境が害されること」を言います。

◆ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）のセクシュアルハラスメント対策規定
（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第11条 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。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針*を定めるものとする。

* 事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）（指針は15ページ参照）

●「職場」とは ……………

通常就業している場所だけでなく、業務を遂行する場所であれば、取引先、接待場所、顧客の自宅、出張先、業務中の車中、勤務時間外の宴会、社員旅行先なども含みます。

●「被害者」は ……………

正社員だけでなく、パートタイム社員、契約社員、派遣社員、取引先の相手など、職場に関わるすべての人々が対象です。また、男性・女性いずれも被害者になり得ます。

●「加害者」は ……………

事業主、上司に限りません。同僚や取引先の相手も加害者となり得ます。また、男性・女性いずれも加害者になり得ることは被害者と同じです。

●「性的な言動」とは ……………

「性的な内容の発言」および「性的な行動」を指します。「性的な内容の発言」とは、性的な事実関係を尋ねることだけでなく、性的な話題を意図的にすることなどを言い、「性的な行動」とは、性的関係の強要や不必要に身体に触れることだけでなく、食事などにしつこく誘うことやわいせつなポスターなどを貼ったり、配ったりすることも含みます。



1 セクシュアルハラスメントは、「当事者間の問題」ではなく、「職場全体の問題」です。

2 セクシュアルハラスメントは、個人の基本的な人権に関わるだけでなく、職場環境を損ない、労働者の能力発揮に悪影響を与える大きな問題です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性間、また、相手の性的指向又は性自認にかかわらずセクシュアルハラスメントに該当することがあります。

4 セクシュアルハラスメントにあたるかどうかは、基本的に言動の受け手がそれを不快と感じるかどうかによって決まります。言動の受け手や周囲の者が不快と感じれば、セクシュアルハラスメントになりうることを認識しましょう。



5 「被害者にスキがあったからセクシュアルハラスメントが起きたのではないかと、責任を転嫁する傾向も見られますが、セクシュアルハラスメントの責任は加害者にあります。「冗談」や「そんなつもりはなかった」という言い訳は通じません。

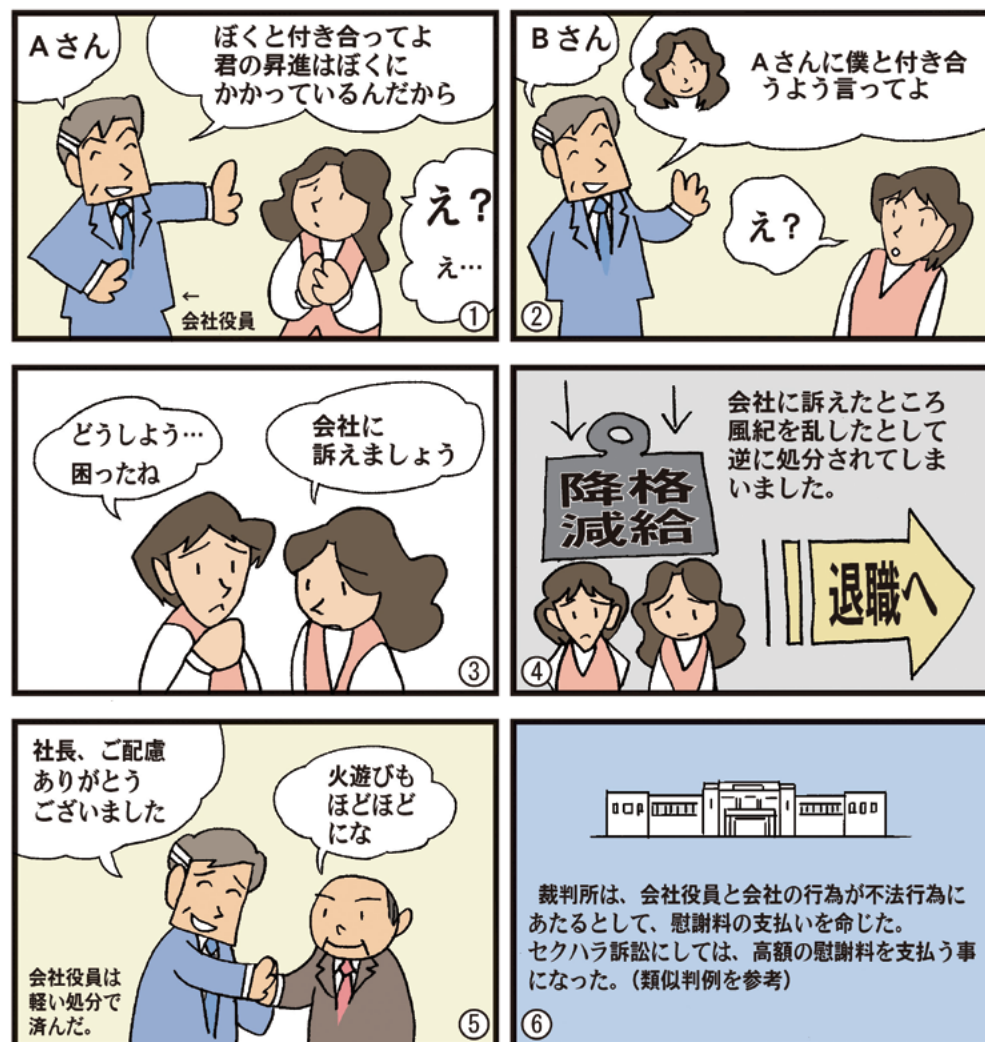
6 職場におけるセクシュアルハラスメントは、「対価型セクシュアルハラスメント」と「環境型セクシュアルハラスメント」の2つに整理されています。

2 セクシュアルハラスメントとなる言動とは？

【対価型セクシュアルハラスメントとは】

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

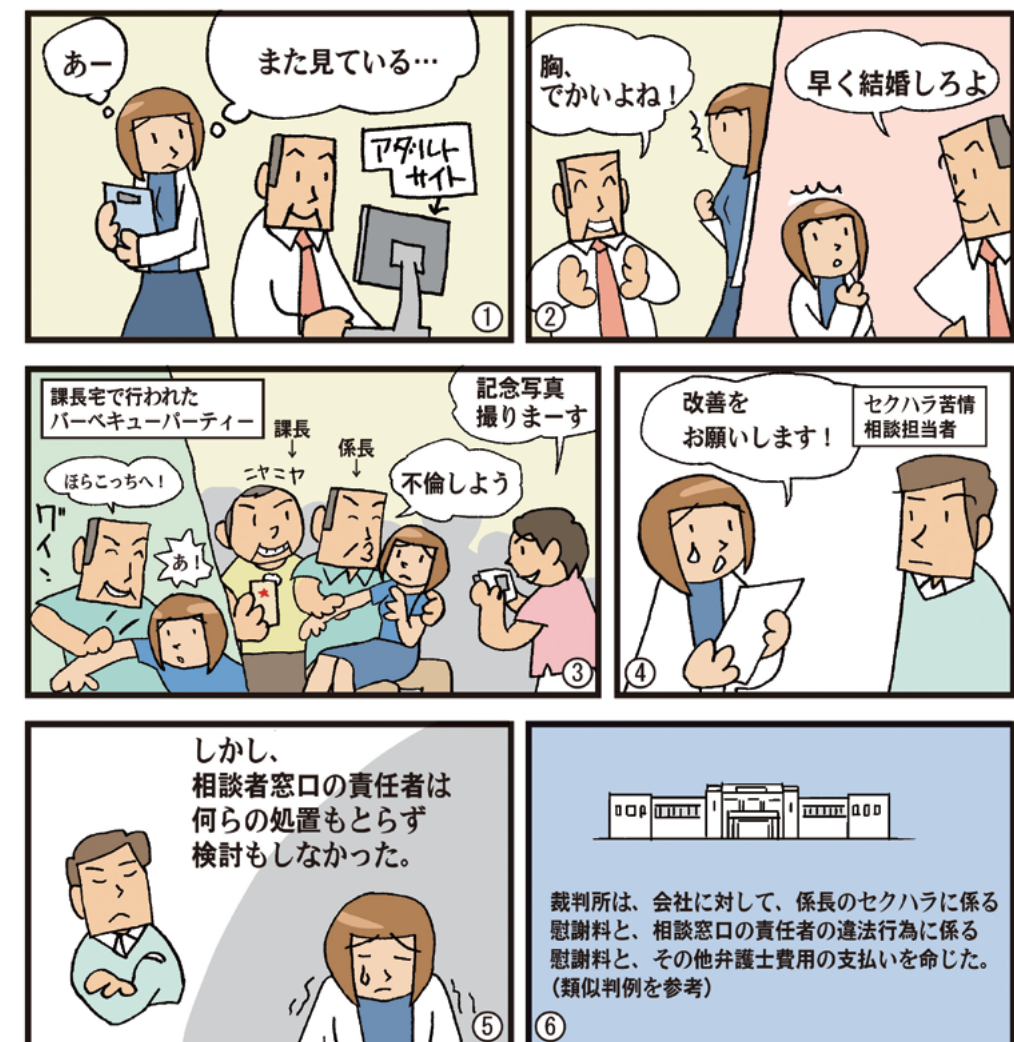
- 例**
- ・ 社長が社員に対して性的な要求をしたが、拒否されたため、その社員を解雇する。
 - ・ 出張中の車内で上司が女性の部下の腰、胸などを触ったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をする。
- 特徴**
- ・ 職務上の立場や権力を利用して性的な関係を要求される。
 - ・ 加害者と被害者は職業上の上下関係にあるため、被害者は不利益を恐れて、拒否できない。



【環境型セクシュアルハラスメントとは】

労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力が十分に発揮でき なくなるなど、その労働者が就業する上で見過ごせなくなる程度の支障 がでること。

- 例**
- ・ 容姿についてからかう、性的な発言、じろじろ見る、身体を触る、身体・下着・ポルノ写 真などを見せる、性的なうわさを流す、大声で猥談をするなどにより、苦痛に感じて就 業意欲が低下する。
- 特徴**
- ・ 性的な言動によって、被害者だけでなく、周囲の人の労働意欲も低下させ、職場環境 を悪化させる。

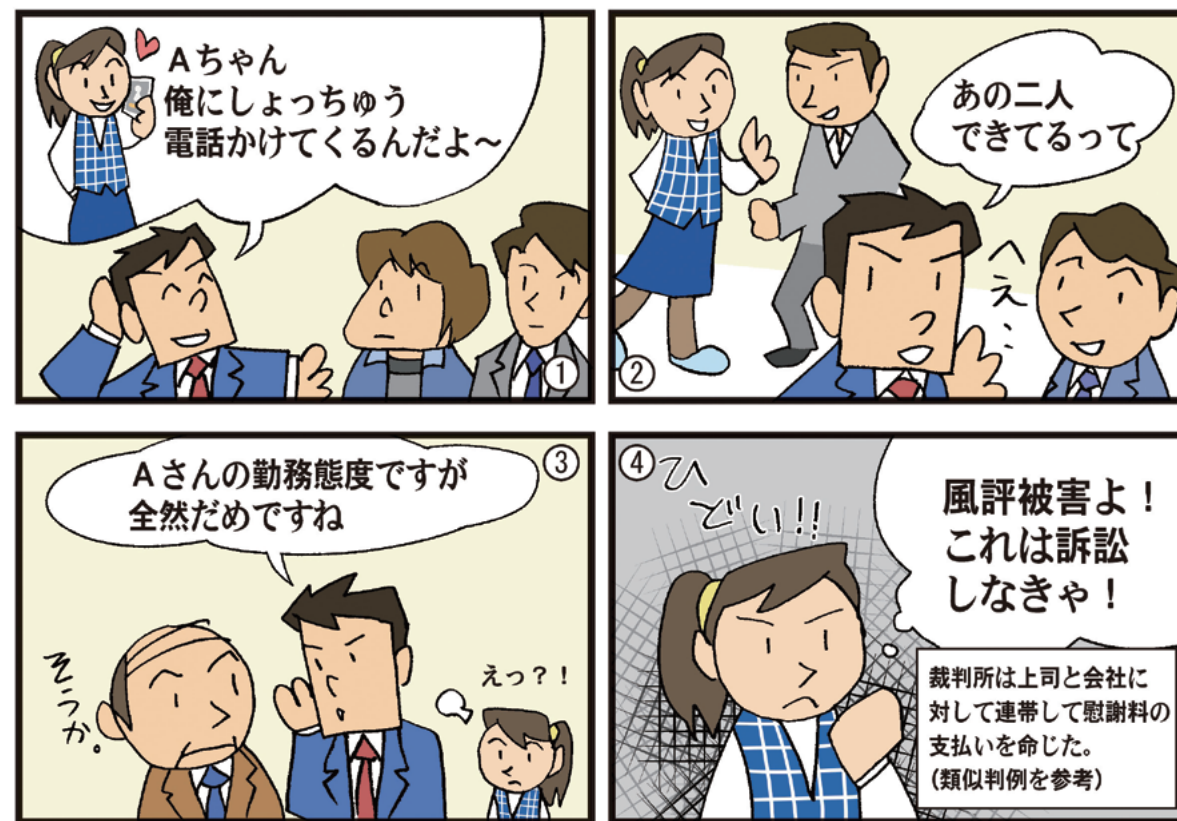


判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を考慮する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、**一定の客観性が必要です。**

セクシュアルハラスメントのグレーゾーンについて考えてみましょう！

下記のシチュエーションは、実際にあった判例を参考にしたものです。
何気ない一言を冗談だと受け取る人もいれば、そうでない人もいます。
この職場をより良くするためには何が必要でしょうか、あなたはどのように考えますか。



POINT! 裁判では、被害者が勝訴する場合も、敗訴する場合もありますが、どちらの場合でも、被害者が苦痛を感じたり、不快感をもったことに変わりはありません。

セクシュアルハラスメントのとらえ方は人によって違ってくることを理解し、お互いに気をつけましょう。

こういうことも裁判に…

女性従業員が宴会での飲酒と、二次会への出席を強要されたとして、上司に対して慰謝料を請求する裁判を起こした判例もあります。

このケースでは、女性従業員が敗訴になりましたが、このような言動も裁判になることがあります。

3 セクシュアルハラスメントはなぜ起きるのか？

- ◆ 職場においても、「男は仕事、女は家庭」という性別による役割分担意識が働いているからです。
- ◆ 性的言動に対する感じ方は男女間でギャップがある、あるいは個人によっても違うということに気づいていないからです。

- 1 一般的に職場においても、まだ、女性を美しさ、若さという基準でみる傾向があります。
- 2 「お茶くみ」「コピーとり」「使い走り」といった補助的な仕事を固定的にさせることは、一人前の職業人として見ていないことの表れです。「お茶くみ」「コピーとり」は直接的に性的な言動ではありませんが、職場における地位の優劣を決めることになり、セクシュアルハラスメントを生み出す土壌を日々強化していることになります。
- 3 職場において「女の子」「男の子」「おばさん」「おじさん」と言うことも職業人として人格を認めていないことから起こります。
- 4 固定化された「男性役割」「女性役割」、「男性らしさ」「女性らしさ」を押しつける意識や、労働者を性的な関心や欲望の対象として見る背景があります。労働者の人格を尊重することが大切です。



例 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌などを強要する。

- 5 男女間で起きたセクシュアルハラスメントの事例で、被害者が「怖くて声が出せなかった」と証言するのに対し、加害者は「うれしそうだった」「ユーモアだった」と証言し、双方の主張が食い違うことがよくあります。これは被害者が恐怖感と屈辱感を感じていることに加害者が気づいていないことから起こります。このような感じ方のギャップが、セクシュアルハラスメントがなくなる原因です。

4 セクシュアルハラスメントによって生じる責任は？

加害者個人の責任

- ① 民事上の責任：不法行為に基づく損害賠償責任（慰謝料請求など）
- ② 刑事上の責任：身体接触を伴う場合は強姦罪、強制わいせつ罪、身体接触を伴わない場合は名誉棄損罪、侮辱罪など
そのほか、迷惑防止条例違反、軽犯罪法違反
- ③ 懲戒処分：降格処分、停職、減給など

※ セクシュアルハラスメントにあたると判断されれば、多額の賠償金を請求されたり、社会的経済的地位や名誉を失いかねません。

事業主側の責任

- ① 民事上の責任：不法行為に基づく損害賠償責任（使用者責任）
債務不履行に基づく損害賠償責任
（＝雇用契約に基づく職場環境整備義務違反）
- ② 男女雇用機会均等法上の責任
 - 男女雇用機会均等法第11条
→職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置義務（指針）
 - 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - 事後の迅速かつ適切な対応
 - 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旨の周知

（指針は15ページ参照）

都道府県労働局長等の権限

- 事業主義務違反の場合は、事業主に対して報告を求め助言・指導・勧告（第29条）、企業名公表（第30条）、過料（第33条）など
- 労働者と事業主の間の紛争に対し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告することができる。（第17条）
- 紛争調整委員会は、調停を行わせることができる。（第18条）
- 紛争調整委員会は、調停のため必要があるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。（第20条）

5 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加害者とならないために

- ① 男女は対等な職業人であるという意識をもつこと
- ② 交流を深めるためのスキンシップは職場では不要と考えること
- ③ 食事などの誘いは、断られたら潔く引き下がること
- ④ 懇親会や社員旅行などは業務に関連した公の行事と考えること

自分の行動に不安があったら、その行為の写真が社内報に載っても説明がつくか、また自分のパートナーや子どもがその行為を見て不快感をもたないかなどの尺度で考えましょう。



セクシュアルハラスメントの被害者となって泣かないために

- ① 性的誘いに対してイエス・ノーは明確にすること
- ② セクシュアルハラスメントを受けていると感じたら、社内外の相談窓口にご相談すること
- ③ 電話や手紙、会話メモ、メール記録などは重要な証拠として残しておくこと

業務停滞を防ぐために

- ① セクシュアルハラスメントについて職場全体が理解を深める場を持ち、日頃からお互いの人格を尊重した人間関係をつくり、コミュニケーションがよくとれる職場環境を確保しましょう。
- ② 事業主には、講じなければならない措置が義務づけられています。（指針は15ページ参照）
- ③ セクシュアルハラスメントは職場環境を悪化させ、当事者のみならず周りの人の労働意欲を低下させます。
セクハラ行為に対して「それくらいあたり前」「他愛もないこと」「当事者間の個人的問題」といった見方を変え、これまで被害者が泣き寝入りしてきた「社会的な問題」であることを職場全体で認識することが必要です。
- ④ 事前に措置を講じなかったためにセクシュアルハラスメントが起きた場合や事後の対応が十分でないときは、事業主は、企業名の公表という社会的制裁や、損害賠償の支払いなど、経済的な損失も伴います。社会的信用を失うだけでなく、その対応に追われることとなり、業務停滞を招くという認識をもちましょう。

1 パワーハラスメントとは？

職場のパワーハラスメントとは、「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行為」又は「これらの行為によって職場環境を悪化させる行為」をいうと厚生労働省で定義付けています。

*「職場内の優位性」には、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。そのため、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩や同僚間、さらには部下から上司に対するものも含まれます。

・「職場」「被害者」「加害者」の意味はセクシュアルハラスメントと基本的に同じです。

1 パワーハラスメントも、セクシュアルハラスメントと同様、個人の基本的人権に関わるだけでなく、職場環境を損ない、職員の能力発揮に悪影響を与える大きな問題であり、「職場全体の問題」です。

2 パワーハラスメントであるか否かは、行為を受けた者の主観で判断されるものではなく、職場内におけるどのような関係から生じたものか、その背景・事情は何かなど、さまざまな要素を客観的に評価して、判断されます。

3 業務上の指導との線引きが困難との指摘があります。個人の受け取り方によっては不満に感じたりする場合でも、これらの注意・指導が業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらないと言われています。

職場のパワーハラスメントについて問題となり得る行為

- ・ 身体的な攻撃 **例** いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された
- ・ 精神的な攻撃 **例** 皆の前でささいなミスを大きな声で叱責された
- ・ 過大な要求 **例** 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押し付けられた
- ・ 過小な要求 **例** 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- ・ 個の侵害 **例** 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる
- ・ 人間関係からの切り離し **例** 先輩・上司に挨拶しても、無視された

※例示ですので、この6類型だけに限定されません。



4 パワーハラスメントが起きやすい原因は、次のようなものだと言われています。

- ・ 人員・人材不足による過重労働とストレス
- ・ 上司と部下の間あるいは同僚の間での職場のコミュニケーション不足と信頼関係の欠如
- ・ 会社からの業績向上圧力、成果主義
- ・ 管理職の多忙、余裕のなさ
- ・ 就業形態の多様化による職場の人間関係の希薄化
- ・ 事業構造の変化、職場環境の変化
- ・ 行為者の資質やハラスメント意識の欠如
- ・ 管理職に対する教育不足
- ・ コミュニケーション能力の低下
- ・ 管理職のマネジメント能力の低下 など

※JILPT「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査」(2011年)より



パワーハラスメントのグレーゾーンについて考えてみましょう！

下記のシチュエーションでは、上司と部下との間で仕事内容に対して見解の相違があるようです。

この職場をより良くするためには何が必要でしょうか、あなたはどのように考えますか。



職場における業務上の指導との関係で、セクシュアルハラスメントよりも明確でない点が問題をわかりにくくしていることを理解しましょう。

1 マタニティハラスメントとは？

- ◆ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇などの「不利益取扱い」については、最近になって登場したものではなく、すでに、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法において禁止されている行為です。
- ◆ 「不利益取扱い」とは区別して、上司・同僚による妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する職場環境を害する行為「マタニティハラスメント」についても防止措置を講ずることが義務づけられています。

- 1 男女雇用機会均等法や育児・介護休業法では、事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。具体的には次に示す内容のとおりです。

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 - 妊婦検診などの母性健康管理措置 - 産前・産後休業 - 軽易な業務への転換 - 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、深夜残業をしない 子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の - 育児休業、介護休業 - 育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等 - 子の看護休暇、介護休暇 - 時間外労働、深夜残業をしない	- 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社員とするような契約内容変更の強要 - 降格 - 減給 - 賞与等における不利益な算定 - 不利益な配置変更 - 不利益な自宅待機命令 - 昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う - 昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う - 仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

※ 上記は主なもの

- 2 事業主は、上記の不利益取扱いを行わないのはもちろんのこと、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成29年1月から新たに職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するマタニティハラスメントについても防止措置*を講じることが事業主に義務づけられました。

* 労働者への周知・啓発・相談体制の整備等の内容を指針で規定

厚生労働大臣の指針

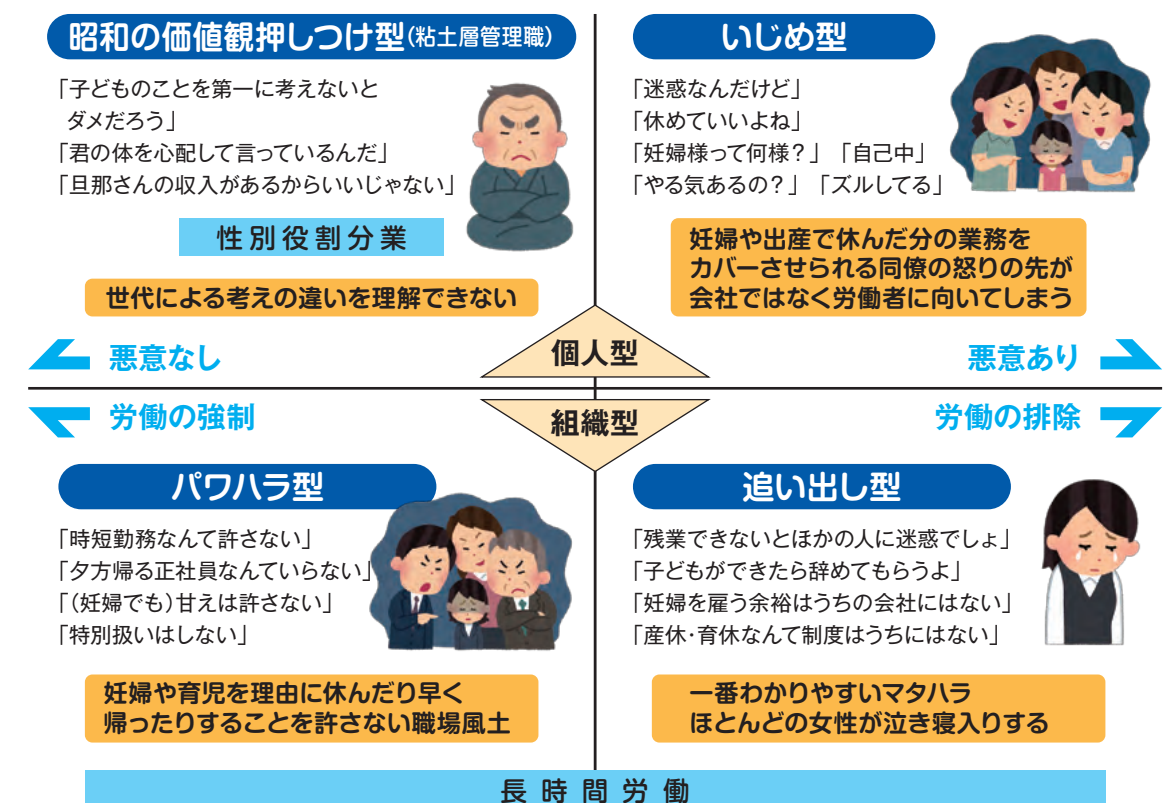
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

- 3 マタニティハラスメントは事業主だけでなく、職場全体の問題です。
- ここ数年「マタハラ」という言葉を耳にすることも増えてきましたが、一体どのような行為がマタニティハラスメントになってしまうのでしょうか。「NPO法人マタハラNet」は、寄せられた被害相談をもとに、マタニティハラスメントを、下の図のように4つの類型に分類しています。

まず、大きく「個人型」と「組織型」に分類しています。「個人型」とは、主に直属の上司や同僚などから行われる行為で、「組織型」とは、主に社長・取締役などの経営層・人事担当者・労務担当者など人事労務管理などにおいて一定の権限を与えられている者などから行われる行為です。

さらに「個人型」を「昭和の価値観押しつけ型」と「いじめ型」に、「組織型」を「パワハラ型」と「追い出し型」に分類しています。内容については下の図をご覧ください。皆さんの職場はいかがですか。

図 4つのマタハラ類型



出典: 小酒部さやか『マタハラ問題』筑摩書房(2016年)より ムーブ修正



「マタニティハラスメント」の被害者は、妊娠中の女性だけに限定するものではありません。出産後や育児・介護期など、女性や男性も被害者となります。

1 職場のハラスメント予防のために

- ◆ 職場でのハラスメントは、いったん発生してしまうと、その解決に時間と労力を要します。まずは、問題が発生しないように、予防対策を講じることが大切です。
- ◆ 不幸にしてハラスメントが発生してしまったら、放置せずに一日でも早い解決に向けて対応すべきです。

1 トップが方針を明確に打ち出す

「職場のハラスメントはなくすべきである」という方針をトップが明確に打ち出すことが大切です。

トップが、組織の方針を明確にすれば、ハラスメントを受けた職員はもとよりその周囲の職員も問題の指摘や解消に向けて発言しやすくなり、職場全体が風通しのよいものになります。

2 ルールを決める

就業規則その他の服務規律などを定めた文書で、ハラスメントを行った者については厳正に対処する旨の方針及び懲戒規定等対処方針を定めます。

3 実態を把握する

アンケート調査の実施等によってハラスメントの有無を把握するようにします。こうしたアンケート調査は、ハラスメントについて職場で話題にしたり、働きやすい職場環境づくりについて考える機会にもなります。

4 教育・研修を実施する

職員を直接指導・監督する管理監督者向けの研修と、広く職員の気づきを促す一般職員向けの研修があります。こうした研修は、繰り返し、定期的に行うと効果があるといわれています。

5 周知する

組織の方針、ルールとともに、相談窓口その他の取り組みについて、会合などあらゆる機会を通じて職員に対して周知・啓発を行い、職場全体にハラスメント防止に向けた意識を浸透させます。

2 ハラスメント解決のために

1 相談窓口の設置

職員が気軽に苦情の申出や相談できる体制を整えるとともに、適切かつ柔軟に対応することが必要です。事案によっては弁護士やメンタルヘルス、カウンセラーなどの専門家の介入が必要な場合があります。



2 再発防止のための取組について

発生した事案は特別なものではなく、職場全体の問題として捉え、基本方針の再確認、防止体制の見直し、職員への周知・研修等再発のために必要な対策を行い、職場環境の改善に努めます。

3 メンタルヘルス不調への相談対応の措置

労働安全衛生法の改正により、平成27年12月から、労働者が50人以上いる事業所では、労働者に対してストレスチェックの実施が義務付けられました。メンタルヘルス不調の原因として大きな問題となっているのが職場におけるハラスメントです。ストレスチェック制度の実施と合わせ、ハラスメント防止をメンタルヘルス対策の一環に位置付け、健康でいきいき働ける職場づくりのきっかけにすることが重要です。

【参考資料】

- 中井智子『職場のハラスメント―適正な対応と実務―』労務行政、2015年12月
- 小笠原六川国際総合法律事務所『判例から読み解く 職場のハラスメント実務対応Q&A』清文社、2016年6月
- 小酒部さやか『マタハラ問題』筑摩書房、2016年1月
- 厚生労働省 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」2012年3月
- 厚生労働省『職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!』2015年6月
- 厚生労働省『職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です!!』2016年9月
- 厚生労働省『職場でつらい思いをいませんか?』2016年9月

事業主が講ずべき措置のポイント

	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき事項	セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき事項
	◆ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	
1	- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容 - 妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・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り得ること - 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針 - 制度等の利用ができること 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。	- セクシュアルハラスメントの内容 - セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
2	妊娠・出産・育児休業等に関す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・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
	◆ 相談（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	相談窓口をあらかじめ定めること。	相談窓口をあらかじめ定めること。
4	相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 妊娠・出産・育児休業等に関す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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応すること。 【望ましい取組】 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはセクシュアルハラスメントやその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備すること。	相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。
	◆ 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	
5	事実関係を迅速かつ正確に確認すること。	事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
6	事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。	事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
7	事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。	事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
8	事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずること。	事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずること。
	◆ 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	
9	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。 【望ましい取組】 妊娠等した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周知・啓発すること。	
	◆ 併せて講ずべき措置	
10	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じ、周知すること。	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じ、周知すること。
11	相談したこと、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。	相談したこと、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。

（厚生労働大臣の指針）

あなたは大丈夫？

セクシュアルハラスメント チェックシート

✓

部下の女性（男性）従業員に個人的な買い物や用事を頼んだことがある

✓

男性がいれたお茶より、女性がいてくれたほうがおいしいと思う

✓

事業は男性が支えていると思う

✓

庶務や秘書業務、受付は女性が担当するのがよい

✓

女性（男性）従業員が入社すると、顔やプロポーション、服装をチェックしてしまう

✓

男女雇用機会均等法施行前のほうが仕事がしやすかった

✓

セクハラを声高に言う人はヒステリックだと思う

✓

酒席でデュエットくらい気軽に応じるべきだと思う

✓

宴会の席で主賓・上司の隣には必ず女性を座らせお酌してもらっている

✓

自分は社内で人気も人望もあるので、ボディタッチしても許されると思う

✓

社員を「～ちゃん」、あるいは「うちの女の子」「うちの男の子」と呼ぶ

✓

異性から誘われてイヤな気のする人はいないと思う

✓

慰労の意味で、残業後食事に誘い、二人きりででかけたことがある

✓

急ぐ用事でもないのに、終業後や休日に携帯メールを送る

✓

「週末は何するの？」「結婚しないの？」「子どもはまだ？」などといった話題はコミュニケーションのひとつである

✓

子どもが生まれたら、女性は子育てに専念すべきだと思う

✓

女性従業員に第一に望む者（望まれているもの）は、職場の潤滑油としての役割である

✓

多少の性的な冗談・からかいに過剰に反応するような人間では仕事はできない（任せられない）と思う

このようなこともセクシュアルハラスメントになります。
たくさんチェックが付いた人は要注意です！！

相談・問合せ先一覧

社外相談窓口

職場で相談できない場合は、こちらへご相談ください。

福岡労働局雇用環境・均等部	TEL 092-411-4894
北九州東総合労働相談コーナ	TEL 093-561-0881
北九州西総合労働相談コーナー	TEL 093-622-6550
門司総合労働相談コーナー	TEL 093-381-5361
福岡県北九州労働者支援事務所	TEL 093-967-3945
北九州市立男女共同参画センター・ムーブ 性別による人権侵害相談	TEL 093-583-3663

研修用DVD貸出

ムーブ図書・情報室で、ハラスメント研修用DVDの貸出を行っています。
貸し出しDVD一覧は、ムーブホームページにて確認ができます。
ぜひご利用ください。

北九州市立男女共同参画センター・ムーブ 情報課	TEL 093-583-5082
----------------------------	------------------

出前講座

ハラスメント研修の出前講座を行っています。

北九州市立男女共同参画センター・ムーブ 施設運営課	TEL 093-583-3939
------------------------------	------------------

知らないって怖い！ 職場のハラスメント

編集・制作 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ

発行 平成29年3月

〒803-0814 北九州市小倉北区大手町11番4号

TEL. 093-583-3939 FAX. 093-583-5107

<http://www.kitakyu-move.jp/>



©北九州市立男女共同参画センター・ムーブ

指定管理者 公益財団法人 アジア女性交流・研究フォーラム