

管理者向け

職場における「ハラスメント」 ～加害者・被害者を生まないための 体制の構築の必要性～

¹
(引用している図表等はいずれも厚労省HP掲載のもの)

はじめに ～増加傾向にあるハラスメント～

都道府県労働局での相談件数

相談内容の内訳の推移(労働者、事業主、その他からの相談合計)

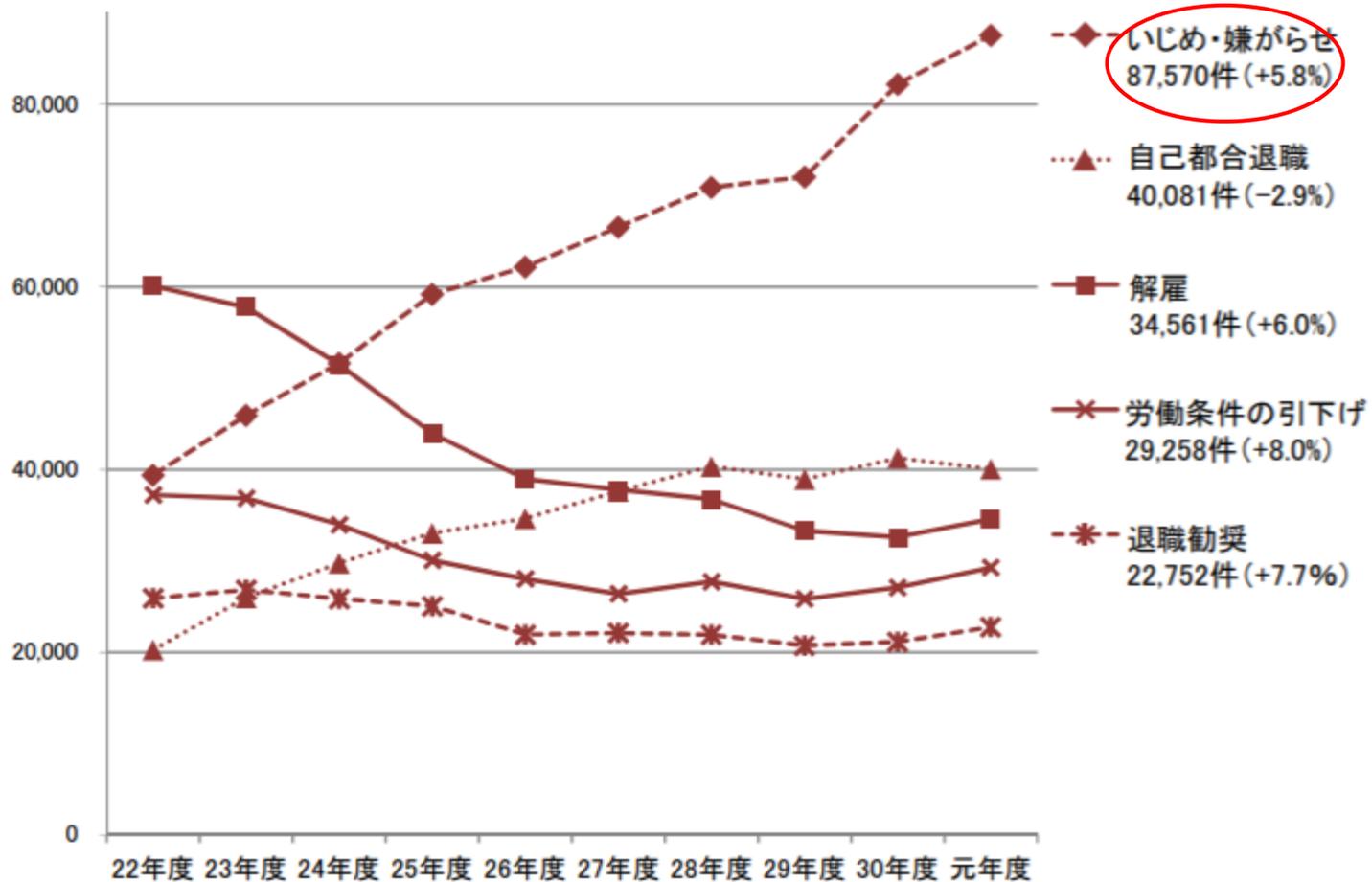
(件)

	26年度	27年度	28年度	
第5条関係(募集・採用)	1,165 (4.7%)	1,018 (4.4%)		
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	562 (2.3%)	458 (2.0%)	性差別	1,281 (6.1%)
第7条関係(間接差別)	479 (1.9%)	60 (0.3%)		
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	4,028 (16.2%)	4,776 (20.4%)	婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	5,933 (28.2%)
			妊娠・出産等に関するハラスメント	1,411 (6.7%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	11,289 (45.4%)	9,580 (41.0%)	セクシュアルハラスメント	7,526 (35.8%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	3,468 (13.9%)	3,417 (14.6%)	母性健康管理	2,755 (13.1%)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	878 (3.5%)	1,329 (5.7%)		
その他	3,024 (12.1%)	2,733 (11.7%)	その他	2,144 (10.2%)
合計	24,893 (100.0%)	23,371 (100.0%)	合計	21,050 (100.0%)

平成26～27年度資料出所:厚生労働省「平成27年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」

平成28年度資料出所:厚生労働省「平成28年度 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での法施行状況」より

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

1 「セクハラ」とは

1(1) 「セクハラ」とは

- ▶ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、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（男女雇用機会均等法11条1項）。
- ▶ 広い「職場」「労働者」の概念

職場・・・労働者が業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外にも、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。勤務時間外の「宴会」「懇親の場」などであっても、参加がほぼ義務であるなど、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

労働者・・・正規雇用労働者だけではなく、パートタイム労働者、契約社員などのいわゆる非正規雇用労働者も含む、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。また、派遣労働者については、派遣元事業主だけではなく、派遣先事業主も措置を講じる必要があります。（労働者派遣法第47条の2及び第47条の3）

1 (2) 「性的な言動」とは

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、強制わいせつ行為、強姦など

- 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得ます。
- 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 に関わらず、「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 性別に関する自己意識

1 (3) 就労環境を害されるとは ～対価型ハラスメントと環境型ハラスメント

1. 対価型セクシュアルハラスメント

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。

たとえば・・・

- ・ 事務所内で経営者が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中で上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者にとって不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内で経営者が日頃から労働者の男女関係について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

1 (3) 就労環境を害されるとは (続)

2. 環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることで

たとえば・・・

- ・ 事務所内で上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

1(4) (参考) 人事院規則10-10 (セクシュアル・ハラスメントの防止等) の運用について (最終改正R2.4.1職職-142)

【セクシュアル・ハラスメントになり得る言動】

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

1 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- ③ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

1(4) (参考) 人事院規則10-10 (セクシュアル・ハラスメントの防止等) の運用について (最終改正R2.4.1職職-142)

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

2 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること。
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

1 (5) セクハラ的判断基準

- ▶ 「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、被害を受けた労働者の主観を重視し、個別の状況を斟酌する必要がある。

- ✓ 一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、1回でも就業環境を害することとなり得ます。
- ✓ 継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得ます。
- ✓ 被害を受けた労働者が女性である場合には、「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性の感じ方」を基準とすることが適当です。

2 「パワーハラ」とは

2(1) 「パワハラ」とは

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）問題は年々増加（H28年の厚生労働省の調査結果によれば、従業員の3人に1人が「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答）



H31年に「改正労働施策総合推進法」が成立

⇒ 企業におけるパワハラ防止対策の義務化（中小企業はR4.4.1から）

（パワハラの定義）労働施策総合推進法第30条の2第1項

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えて、
- ③ 精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為

2(2) ①優越的な関係を背景とした言動とは

- ▶ 業務を遂行するに当たって、その言動を受ける労働者が行為者とされる者に対し、抵抗、拒絶ができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。

例

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

- ▶ 上司と部下という関係に限らず、先輩・後輩といった同僚間や、部下から上司との関係でもパワハラは起こりうる

→ 誰でもパワハラに加害者となりうる

2(3) ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは

- ▶ 社会通念に照らしその言動が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないもの。

：管理職は一定の業務指示、指導、注意の権限を有している。

→ 上司から部下に対する指示や注意・指導について、部下がそれに不満を感じるからといって直ちにパワハラにはならないものの、その内容や程度によってはパワハラに該当しうる。

例 業務指示や注意指導に絡めて人格非難に及ぶ

他の従業員が見ている前で名指しで大声で怒鳴ったり、個室であっても外に漏れ聞こえるくらいの声で怒鳴る

2(3) ③就業環境が害されるとは

- ▶ その言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じる（休みがちになるなど、通常通り勤務できなくなる）こと。
- ▶ この判断にあたっては「平均的な労働者の感じ方」、すなわち「同様の状況でその言動を受けた場合、社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とする。
 - ⇒ 強い身体的又は精神的苦痛を与える業態の言動の場合には、1回でも就業環境が害されていると評価されることも。

2(4) パワハラの種類

- ▶ 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ▶ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ▶ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ▶ 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）
- ▶ 過少な要求（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）
- ▶ 個の侵害（過度にプライバシーに立ち入ること）

例 労働者の交友関係（恋愛関係）、性的指向や病歴等を本人の了解なく他の労働者に暴露する

2(4) パワハラの種類 (パワハラ定義①～③を踏まえて)

		①～③を満たすと考えられる例	①～③を満たさないと考えられる例
6 類 型	身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする 	<ul style="list-style-type: none"> 業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②に該当しないため)
	精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする 	<ul style="list-style-type: none"> 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(②、③に該当しないため)
	人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> 自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする 	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②に該当しないため)
	過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> 上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる 	<ul style="list-style-type: none"> 社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる(②に該当しないため)
	過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> 上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる 	<ul style="list-style-type: none"> 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる(②に該当しないため)
	個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする 	<ul style="list-style-type: none"> 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③に該当しないため)²

裁判例において違法性等が認められた例

違法性等が認められた例

違法性等が認められなかった例

	違法性等が認められた例	違法性等が認められなかった例
身体的な攻撃	【直接的身体的な攻撃】 ○殴打、足蹴りをする	
精神的な攻撃	【人格を否定する発言】 ○休暇中に出勤を命令し、それを拒んだことに対して、辞職を強いるような発言をする 【誹謗中傷・風説の流布】 ○上司を中傷するビラを配布 ○他の従業員の面前で横領行為の犯人扱いする	○顧客から苦情を受けたため、テレアポ業務の担当に対して、声を大きくすること、電話の件数をこなすのではなくアポイントの取得を目指すべきことなどを指導 ○販売担当者が販売実績を知らないことに対して、「その程度のことは把握しておくように」と注意
人間関係からの切り離し	【懲罰的な隔離、孤立化】 ○産休をとったこと等を理由として仕事を外し、4年半別室に隔離し、さらに7年近く自宅研修させる ○社長の意に沿わない従業員に対して、退職に追い込むために配転命令を発令し、他の従業員を扇動して退職勧奨する	
過大な要求	【過大な業務・ノルマの強制】 ○1年以上にわたり、他の従業員より高いノルマを課し、達成できないことに対して人前で叱責 【業務上の必要が無い命令】 ○運転手に対して、接触事故を理由に1ヶ月間の炎天下での除草作業を含む下車勤務命令を出す ○販売目標未達成の罰として、研修会でコスチュームの着用を強要	○不正経理を是正する指示をしたにもかかわらず、1年以上是正されなかったことに対して叱責 ○至急の業務を命令した後、進捗を確認することなく、部下が進捗を報告しなかった旨を責めるメールを送信し帰宅
過小な要求	【恣意的な降格・配置転換】 ○管理職(課長)を退職させるため、受付窓口業務に配置転換 ○内部通報した社員を新入職員と同じ職務に配置転換	○経営上の理由により、多数の管理職を一斉に権限のない役職に降格
個の侵害	【思想・信条の侵害】 ○特定の政党の党员であることを理由とし、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、ロッカー等を無断で開けて私物の写真撮影をしたりする 【年次有給休暇、育児休業など権利取得の妨害】 ○リフレッシュ休暇取得後間もない時期に年次有給休暇取得の申請をしたことに対して、「そんなに休むと、上は必要ない人間だと言う」などの発言をし、休暇申請取下げに至らしめる	

判断にあたり考慮されている点(※)

- 指導監督・業務命令を逸脱した行為の有無
- 行為者の動機・目的・受け手との関係
- 受け手の属性
- 行為の継続性回数、加害者の数等
- 受け手が身体的、精神的に抑圧された程度
- 人格権侵害の程度

3 「マタハラ」とは

3 (1) マタハラの種類

▶ マタハラとは？

→ 法律上は以下の2種類の概念に分かれている

妊娠・出産・育児に関するハラスメント（広義）

① 「不利益取り扱い」

（男女雇用機会均等法9条3項、育児介護休業法10条）

② 「ハラスメント」（狭義）

（男女雇用機会均等法11条、11条の2、育児介護休業法25条等）

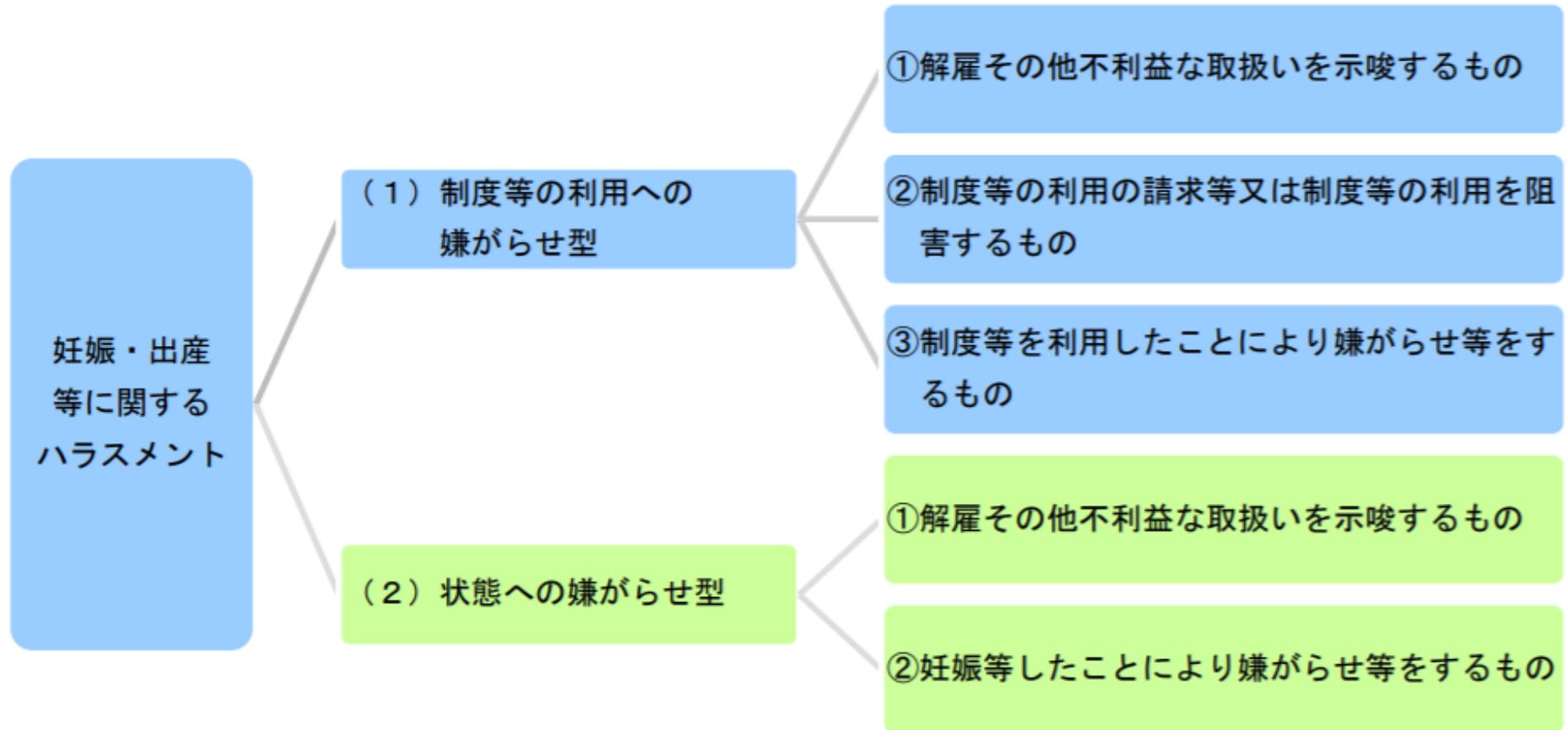
3(2) 不利益取り扱い

- ▶ 「不利益取り扱い」とは？
 - ハラスメントという概念が世間に浸透する前から法令上禁止されてきたもの
- ▶ 一定の人事上の決定権限を有する者が行為者となる。
 - = 解雇、契約更新の可否、配転等を決定する権限
人事考課における評価権限 等
 - … 管理職が該当しうる。
- ▶ 被害者となるのは、妊娠・出産をした女性労働者（含パート・アルバイト）、育児中の労働者（含男性・パート・アルバイト）。妊娠・出産・育児休業の取得等を理由として、①解雇／契約更新の拒否／契約更新回数制限、②退職又は正社員を非正規社員とする等の労働契約の内容の変更、③降格・不利益な配転・不利益な自宅待機、④就労環境を害する行為（制度利用をさせない等）、⑤減給／賞与等の不利益な算定／人事考課における不利益な評価、⑥（時短勤務者等に対し）労働者の希望を超えた就労制限を行わせると不利益取り扱いと評価される可能性がある。

3(3) マタハラとしてのハラスメント

- ▶ 平成29年1月1日から男女雇用機会均等法、育児介護休業法上に定義が新設される。
 - 職場において行われる言動により、
女性労働者・育児中の労働者の就労環境を害する行為
- ▶ 職場（＝出張先や業務で使用する車、打ち合わせ場所等も含む）の上
司・同僚等が行為者となる。
 - 「不利益取り扱い」と異なり、誰でもマタハラの加害者となり得る。

3(3) マタハラとしてのハラスメント（続）



類型		ハラスメントの対象となる者	ハラスメントの行為者となり得る者	ハラスメントに該当する発言例
(1) 制度等の利用への嫌がらせ型 (※1)	①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	・妊娠・出産に関する制度を利用する(利用しようとする)女性労働者	上司	<ul style="list-style-type: none"> 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。
	②制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの	・育児・介護に関する制度を利用する(利用しようとする)男女労働者	上司・同僚	<ul style="list-style-type: none"> 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。 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
	③制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産に関する制度を利用した女性労働者 育児・介護に関する制度を利用した男女労働者 	上司・同僚	<ul style="list-style-type: none"> 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人にたいした仕事はさせられない」と何度も言い、雑務のみさせられる状況となっており、就業にあたって支障が生じている。 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と何度も言い、就業にあたって支障が生じる状況となっている。
(2) 状態への嫌がらせ型 (※2)	①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	・妊娠等した女性労働者	上司	<ul style="list-style-type: none"> 上司に妊娠を報告したところ「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。
	②妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの	・妊娠等した女性労働者	上司・同僚	<ul style="list-style-type: none"> 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と何度も言い、仕事をさせない状況となっており、就業にあたって支障が生じる状況となっている。 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と何度も言い、就業にあたって支障が生じる状況となっている。

3(4) マタハラに該当しないためには

▶ 業務上の必要性が認められる言動か？

- × 業務が回らない
- 日程変更の打診
業務軽減の提案

「制度等の利用」に関する言動の例

- ア) 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
 - イ) 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
 - ウ) 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。
- ※ イ) やウ) のように、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**に限られます。

「状態」に関する言動の例

- ア) 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいのだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
 - イ) 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいのだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
 - ウ) 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良くはないか」と配慮する。
- ※ ア) からウ) のような配慮については、妊婦本人に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ます。

4 ハラスメントがもたらすもの (特にセクハラ、パワハラ)

ハラスメント問題が会社に与える影響 (セクハラ)

- ▶ 職場の士気の低下、人材流出
- ▶ 被害者の精神疾患等の発症
 - ・ 「心理的負担による精神障害の認定基準」
H23.12.26基発1226第1、R2.5.29基発0529第1の別添
- ▶ 男女雇用機会均等法による制裁
 - ・ 予防措置および事後措置義務違反⇒企業名公表(30条)
過料 (33条)
- ▶ 損害賠償リスク (不法行為責任、債務不履行責任)

セクハラの損害賠償責任

- ▶ ハラスメント行為者に対して
不法行為責任（民法709条）
- ▶ 会社に対して
 - ・ 使用者責任（民法715条）
従業員の「事業の執行につき」行われた不法行為については、「外形理論」にもとづき、使用者にも責任が生じるというもの。
... 勤務時間外の飲食の場での行為も職務との密接関連性から「事業の執行につき」行われたと評価されることも。
 - ・ 債務不履行責任（安全配慮義務違反、民法415条）
- ★ いずれについても、昨今では高額化の傾向あり。

具体例

【岡山セクハラ（労働者派遣会社）事件（岡山地裁H14.5.15労判832号54頁）】

▶ 事案の概要

- ・専務取締役営業部長であった行為者が、支店長を務めていたAに対して異性関係を問いただしたり、後継者の地位をちらつかせて肉体関係を迫る等した。また、同じく支店長Bに対し、Aと肉体関係を持てるよう協力するよう要請した。

- ・A、Bは会社にハラスメントを訴えたが、ハラスメントの事実が認定できなかったことから、会社は、AとBが組織ルールを逸脱した行動により社内を混乱させたたとして支店長職を解任し一般社員に降格となった。

- ・この処分の後、行為者は自らのセクハラ行為は否定して、両原告は淫乱である等と従業員に言い回るようになった。

▶ 判決

専務取締役の行為による慰謝料として、肉体関係を迫られた支店長に200万円、他方に30万円、会社固有の不法行為による慰謝料として各50万円、および各々に未払給料相当損害金、退職後1年分の逸失利益、弁護士費用の損害賠償請求が認められた。

ハラスメント問題が会社に与える影響 (パワハラ)

- ▶ 職場の士気の低下、人材流出
- ▶ 被害者の精神疾患等の発症
 - ・ 「心理的負担による精神障害の認定基準」
H23.12.26基発1226第1、R2.5.29基発0529第1の別添
- ▶ 労働施策総合推進法による制裁（中小企業はR2.3.31まで努力義務）
 - ・ 雇用管理上の措置義務違反⇒企業名公表(33条2項)
過料（41条）
- ▶ 損害賠償リスク（不法行為責任、債務不履行責任）

パワハラ^oの損害賠償責任

▶ ハラスメント行為者に対して
不法行為責任（民法709条）

▶ 会社に対して

- ・ 使用者責任（民法715条）

従業員の「事業の執行につき」行われた不法行為については、
「外形理論」にもとづき、使用者にも責任が生じるというもの。

- ・ 債務不履行責任（安全配慮義務違反、民法415条）

★ パワハラは精神疾患発症による休業のみならず、自殺等につながるおそれもあり、損害が高額化する可能性が高い（死亡慰謝料、死亡に伴って発生する逸失利益（死亡しなければ得られたはずの将来の収入）、遺族固有の慰謝料等）。

具体例

【音更町農業協同組合事件（釧路地裁帯広支部H21.2.2労判990号196頁）】

▶ 事案の概要

- ・被害者は自殺しているところ、生前、過重な業務負担があり、そのため夜遅くまでの残業や早朝出勤、休日出勤を重ね、長時間労働を余儀なくされていた。
- ・自殺前日の上司（A課長）による叱責は相当の長時間にわたる厳しいものであった。
- ・使用者も被害者の業務量を軽減する措置を講ずる義務があり、かつそれが可能であったが、負担軽減措置が不十分であり、かつ、十分な検討なく被害者を昇格させさらに業務量が増えた。

▶ 判決

会社の安全配慮義務違反を理由に、会社に対し、逸失利益7357万7494円、死亡慰謝料として3000万円、そのほかの損害により合計1億398万623円の損害賠償の支払いが命じられた。

5 ハラスメントに関する法令の定め

セクハラに関する雇用管理上の措置

職場※¹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は、事業主に次のような防止措置を講じることを義務付けています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場における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) 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。

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) 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。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる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。
- (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。
- (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。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 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。
- (10) 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。



1 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること

- ▶ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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。

【内容及び方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例】

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、あってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを労働者に周知・啓発すること。

- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びにあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

- 内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得る事並びにあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

1 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること（続）

- ▶ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

【方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例】

■ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

■ セクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、注意しましょう。
- 2 我が社は下記の行為を許しません。
「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。
 - ① 性的な冗談、からかい、質問
 - ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - ③ その他、他人に不快感を与える性的な言動「就業規則第〇条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは次のとおりです。
 - ④ 性的な噂の流布
 - ⑤ 身体への不必要な接触
 - ⑥ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為「就業規則第〇条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。
 - ⑦ 交際、性的な関係の強要
 - ⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など
- 3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等を含みます。また、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。
- 4 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
 - ① 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
 - ② 当事者同士の関係(職位等)
 - ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

5 相談窓口

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

〇〇課 〇〇〇(内線〇〇、メールアドレス〇〇〇)(女性)

△△課 △△△(内線△△、メールアドレス△△△)(男性)

××外部相談窓口(電話××、メールアドレス×××)

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8 セクシュアルハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

(注) セクシュアルハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容などが就業規則の服務、懲戒規定の中で読み込めるようにしてください。

2 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること

▶ 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。

【あらかじめ定めていると認められる例】

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- 相談に対応するための制度を設けること。
- 外部の機関に相談への対応を委託すること。

2 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること（続）

- ▶ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場における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、その発生のおそれがある場合や、職場における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、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること（例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。）。

【相談窓口の担当者が適切に対応することができる体制と認められる例】

- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

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

- ▶ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

【確認していると認められる例】

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること。また、相談者と行為者とされる者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合等において、均等法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

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（続）

- ▶ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

【措置を適正に行っていると認められる例】

- 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- 均等法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

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（続）

- ▶ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。

【措置を適正に行っていると認められる例】

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

- 均等法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

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（続）

- ▶ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること（なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。）。

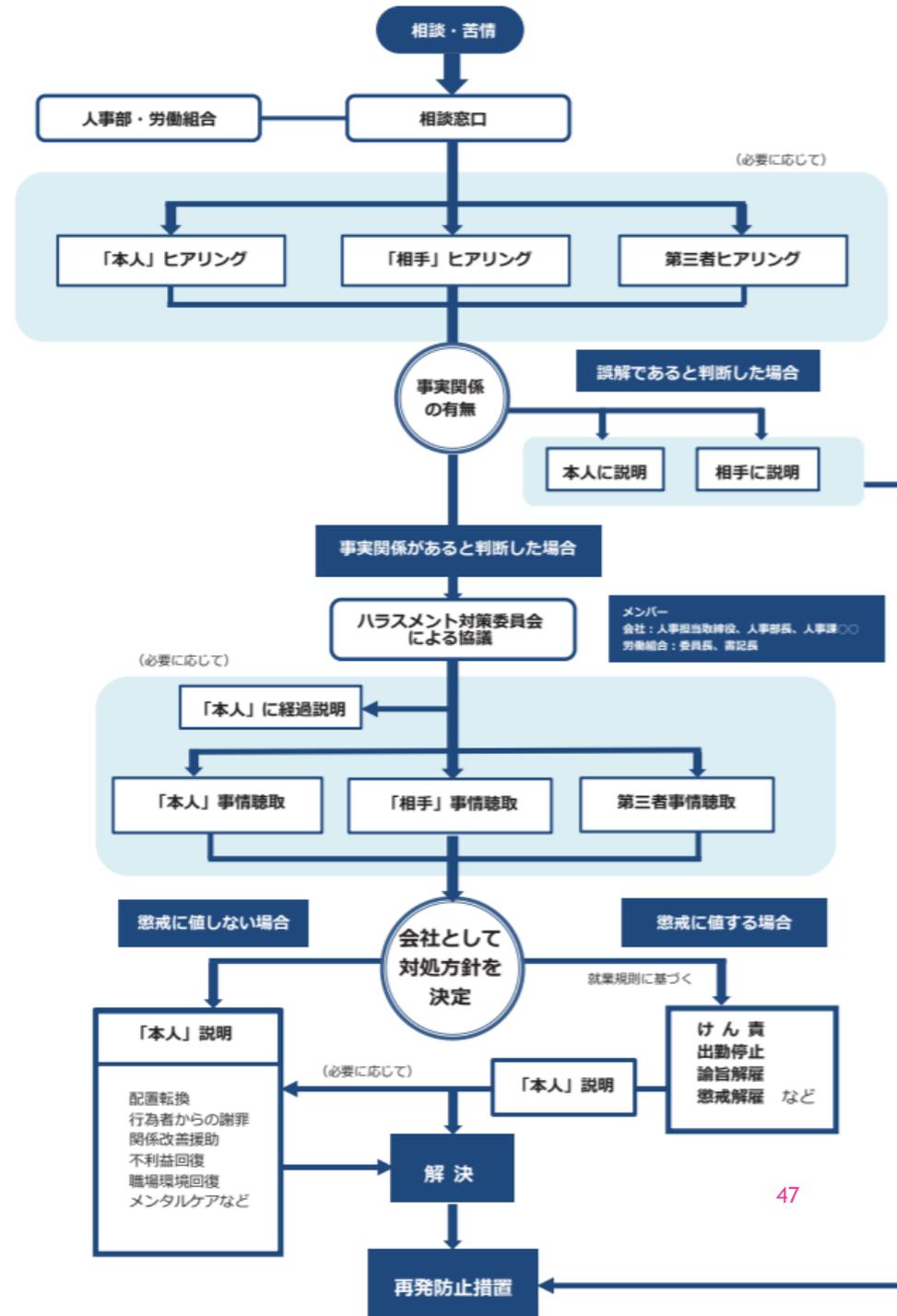
【再発防止に向けた措置を講じていると認められる例】

■ 職場における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及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

■ 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

<参考>

ハラスメントに関する申告があった際の対応フロー（厚労省HPより）



4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- ▶ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのセクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

【プライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例】

- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応するものとする。
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置（続）

- ▶ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は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。

【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・啓発することについて措置を講じていると認められる例】

■ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力をしたこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

■ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布すること。

パワハラに関する雇用管理上の措置

- ▶ R2.6.1（中小企業はR4.4.1）からパワハラ防止措置が事業主の義務に。
（基本的な対応方法はセクハラで検討した内容と同様）

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、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、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、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、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る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
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

マタハラに関する雇用管理上の措置

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〈概要〉

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①妊娠、出産等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 妊娠、出産等に関する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。

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) 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。また、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実に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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- (5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

3 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 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

- (10) 業務体制の整備など、事業主や妊娠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。
- (11) 妊娠等した労働者に対し、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等を周知・啓発することが望ましいこと。

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (12) 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。
- (13) 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。

マタハラに関する雇用管理上の措置

- ▶ 基本的な対応方法はセクハラ、パワハラで検討した内容と同様だが、マタハラ特有のものとして、「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」が挙げられている。
- ▶ 具体的には、事業主は、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、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、必要な措置を講じる、とするもの。
- ▶ なお、措置を講ずるに当たって特徴的なのは、「周囲への配慮」も検討すべきとされている点。

(業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

5 ハラスメントを予防するために

セクハラを予防するために

- ▶ 職員 = あくまでも「仕事のパートナー」であり、そこに性的な関心は不要。
 - ✓ 親しさを表すつもりと言動であったとしても、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ることを意識する。
 - ✓ 不快に感じるか否かには個人差があることを意識する。
 - ✓ 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。
 - ✓ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしない。
 - ✓ 相手が拒否し、又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さない。
 - ✓ セクハラであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らない。セクハラを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。
 - ✓ 職場におけるセクハラにだけ注意するのでは不十分。懇親会の場合などでも、そこは職場の延長であることを意識する。

管理者の立場からセクハラを予防するために (人事院規則を参考に)

- ✓ 職場内のセクハラについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクハラに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけない。
 - … 職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要。
- ✓ 職場からセクハラに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとる。
- ✓ セクハラが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促す。セクハラを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。
- ✓ 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗る（被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切。）。

パワハラを予防するために

- × 「価値観」の押し付け
- × 感情に任せた指導

▶ どう対応すればよいのか？

- ✓ ハラスメントについて、正しい知識を身につける
- ✓ 指導する場合は、①指導する事象を明らかにし、②怒り、悲しみといった感情がそのまま言葉に出ないように指導内容をあらかじめ整理しておき、③一方的な指示ではなく「こうしてほしい」「こうするとさらによくなる」といった要望形式にする
- ✓ 全員が「自分と同じ考え」ではないことをよく意識し、お互いを尊重する気持ちをもつ

パワハラを予防するために

▶ 当てはまる場合には要注意！

- ✓ 自分もかつては上司や先輩から怒鳴られて成長してきたので、同じように指導していきたい
- ✓ 自分の部下の中に、何度指導しても向上しない者がいるが、それはおそらく本人が自らの業務遂行に問題があることに自覚を持っていないからだと思う
- ✓ 自分の意見を言わない部下が多い
- ✓ 自分の指導内容を理解して行動してくれる部下がいると嬉しい
- ✓ 何度注意しても同じミスをする部下がいて、いい加減うんざりしている
- ✓ 自分も長時間労働をしているから、部下に対して指導をする暇がなくメールくらいでしかやりとりをしていない
- ✓ 指導方法は新入社員もベテラン社員も同じでよいと思う

マタハラを予防するために

- ❖ 妊娠・出産した女性労働者／各種制度を利用する労働者
 - × 妊娠・出産の報告や各種制度利用に対するネガティブな発言
 - × 制度利用を控えさせるような一方的な働きかけ
- ❖ どう対応すればよいのか？
 - ✓ 「自分の頃はこうだった」という固定観念は捨て、正しい知識を身につける
 - ✓ すれ違いの原因は職場内での理解不足から起こる
 - 「対立関係」ではなく「協調関係」を築き、それぞれが納得するよう心掛ける
 - ✓ 今後制度利用の見込みがある場合は、おおまかで良いので、だいたいのスケジュールを早期に伝えてもらうよう職員らに日頃から呼びかけておく

マタハラを予防するために

▶ 妊娠の報告を受けたら...

- ✓ まずは純粹にお祝いの気持ちを伝えること
- ✓ 妊娠・出産後の業務負担の軽減の要否等を本人と一緒に協議・検討し、本人も納得した業務内容にする（一方的な決めつけをしない）こと

例 「いま〇〇という役職にある（〇〇という業務を担当している）けれど、そのままでも大丈夫ですか？妊娠中、あるいは復職直後は相当な負担になるかもしれません。」などと本人の意向を確認し、よく話し合っで決める。

その場合、その役職（業務）を外れるとどのようなことが起こるのか（給与等）、その役職（業務）に復帰できる見込みはあるのか等、詳細な説明をするよう心掛ける。

マタハラを予防するために

▶ 産休・育休・短時間勤務等の申請を受けたら...

- ✓ 真っ先に否定的な言動をしないこと

例 「それは難しい」等

- ✓ こちらも協力する姿勢を見せながら、申請者がどの程度までなら協力してくれるのか確認する（一方的な要請をしない）こと

例 「ピンチヒッターを用意できるようにこちらも努力するので、〇〇頃までは出勤するよう、なんとか協力してもらえませんか？」等、体制が整うまでの協力を仰ぐ

- ✓ 他の職員の協力も必要になるため、管理者と申請者間の話し合いのみならず、他の職員も交えた話し合いの機会を設ける等、職場全体で対応していくという意識を持つこと

- ✓ 他の職員のフォローも行うよう心掛ける（職員間でのマタハラの防止）こと

例 マタハラへの理解を深める、要望を聞き取る等

正しい知識と対応を身に付け、
良い職場環境を作っていきましょう

終