

人権かわら版35号 ステンドグラス

編集発行
長崎県人権教育啓発センター
(長崎県人権・同和対策課)

2020年(令和2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！

- ・パワーハラスメント防止措置が事業主の義務(※)となりました。

(※中小事業主は令和4年4月1日から義務化。それまでは努力義務)

- ・職場における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の防止対策も強化されました。

【職場】事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。勤務時間外の「懇談の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上勤務の延長と考えられるものは「職場」に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要がある。

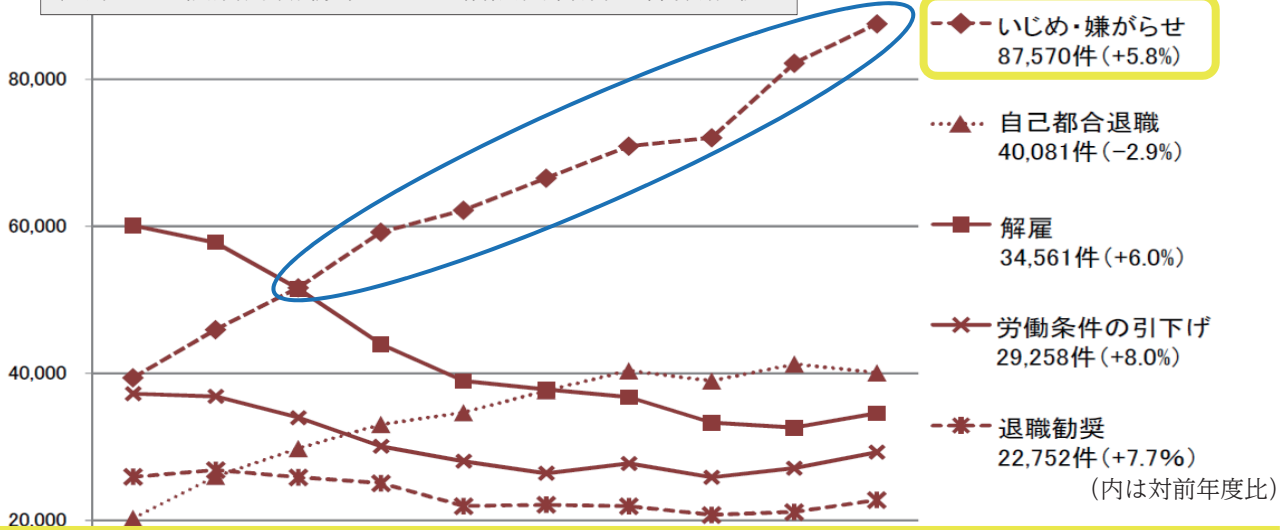
【労働者】正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいう。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供者を受ける者(派遣先事業主)も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要がある。

これらは、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備することを目的に改正されたものです。どのようなことがポイントとなっているのか、整理していきましょう。

職場では、特に「いじめ・嫌がらせ」に関わる対応が必要とされる状況が続いています。

8年連続トップ!

民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



民事上の個別労働紛争の相談内容の件数に加え、「助言・指導の申出」「あっせんの申出」も「いじめ・嫌がらせ」に関する件数が複数年トップ!
(7続連年) (6年連続)

22年度 23年度 24年度 25年度 26年度 27年度 28年度 29年度 30年度 元年度

出典：厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」

職場における様々なハラスメントは、「働く人が能力を十分に発揮することの妨げになること」はもちろん、「個人の尊厳」「人格権を侵害する」許されない行為です。

企業にとっても、「職場秩序の乱れ」や「業務への支障」「貴重な人材の損失」を生むと同時に、社会的評価にも悪影響を与えかねません。

ハラスメント防止対策は、事業主、労働者共通の、喫緊の課題です。

職場のパワーハラスメントとは

職場において行われる

- 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たものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①から③までの3つの要素をすべて満たすもの

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

パワーハラスメントの行為類型と実例

行為類型	被害の実例(性別)
1 身体的な攻撃	・足でけられる。(女性) ・胸ぐらを掴まれる、髪を引っ張られる、火の付いたたばこを投げられる。(男性)
2 精神的な攻撃	・皆の前で大声でミスを言われる、叱責、物の投げつけ。(女性) ・人格を否定されるようなことを言われる。お前が辞めれば、改善効果が300万円出る等会議場で言われる。(男性)
3 人間関係からの切り離し	・挨拶の無視、会話をしてくれない。(女性) ・ほかの人に「私の手伝いをするな」と言われた。(男性)
4 過大な要求	・終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける。(女性) ・休日出勤しても終わらない業務の強要。(男性)
5 過小な要求	・従業員に聞こえる声で程度の低い仕事を名指して命じられた。(女性) ・運転手なのに、日々、敷地内の除草をさせられる。(男性)
6 個の侵害	・交際相手の有無を聞かれ、過度に結婚を推奨された。(女性) ・個人の宗教を皆の前で言われ、否定、悪口を言われた。(女性)

職場におけるパワーハラスメント防止のために講ずべき措置 10項目(義務)

※事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

◇事業主の方針等の明確化及び周知・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 事実関係が確認できた場合には、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。(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

これら10項目は、事業主が、その雇用する労働者又は事業主(法人である場合はその役員)自身が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため雇用管理上講ずべき措置になります。

◇併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談・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。

職場の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。

異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動もセクシュアルハラスメントになります。

被害者の性的指向(※1)や性自認(※2)に関わらず、性的な言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

(※1)性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか
(※2)性自認：性別に関する自己認識

妊娠・出産・育児休業等ハラスメントとは

「職場」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、介護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」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。

これらは、マタニティハラスメント(マタハラ)、パタニティハラスメント(パタハラ)、ケアハラスメント(ケアハラ)といわれることもあります。

客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や制度等の利用についての周知が不十分であることが考えられます。本人だけでなく、全従業員に理解を深めてもらい、制度等の利用や請求をしやすくする工夫が大切です。

職場におけるセクシュアルハラスメント又は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するため雇用管理上講ずべき措置 ※事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

セクシュアルハラスメント防止措置

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置

◇事業主の方針等の明確化及び周知・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。

- ① 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内容
・妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動がハラスメントの発生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を行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、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や妊娠・出産・育児休業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、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、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や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが生じている場合だけでなく、発生のおそれや、これらのハラスメントに該当するか否かが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。
- 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ための措置を適正に行うこと。(注1)
- ⑦ 事実関係の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。(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

◇併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談・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。

◇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原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑪ 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。

県人権教育啓発センターだより

来て、見て、読んで、学ぼう！

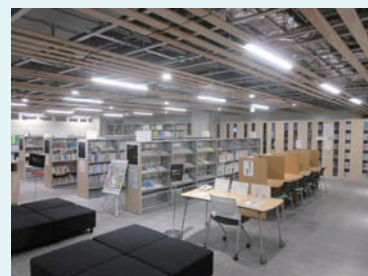
◆図書・ビデオの貸出（無料）

- 県内在住の方または県内に通勤・通学されている方へ、貸出申込により貸出ができます。

※ビデオ・・・1回につき5本まで
 書籍・・・1回につき8冊まで
 期間・・・2週間以内



ライブラリーコーナー



1階行政資料閲覧エリア

◆1階協働エリア・会議室の貸出（無料）

- 団体やグループで人権に関する会議や研修を行う場合に利用できます。

※利用の際には、事前に当センターへ電話等にてお申込みください。

新しく入荷した図書とDVDを紹介します。

《図書》「タイトル」（著者／出版社）

- ・「身の回りから人権を考える80のヒント」（式部康広 著／解放出版社）
- ・「全国のあいつぐ差別事件 2019年度版」（部落解放・人権政策確立要求中央実行委員会／部落解放・人権政策確立要求中央実行委員会）
- ・「全国のあいつぐ差別事件 2020年度版」（部落解放・人権政策確立要求中央実行委員会／部落解放・人権政策確立要求中央実行委員会）
- ・「ここにはないもの 新哲学対話」（野矢茂樹 文／植田真 絵／中央公論新社）
- ・「9月1日 母からのバトン」（樹木希林 内田也哉子 著／ポプラ社）
- ・「女性たちの保守運動 右傾化する日本社会のジェンダー」（鈴木彩加 著／人文書院）
- ・「子どもを守る言葉「同意」って何？」（レイチェル・ブライアン 作／中井はるの 訳／集英社）
- ・「女の子はなんでもできる！」（アリー・パイ キャリル・ハート 著／富永愛 訳／早川書房）
- ・「自分らしく働く～LGBTの就活・転職の不安が解消する本～」（星賢人 著／翔泳社）

《DVD》「タイトル」（テーマ／対象／時間）

- ・「パワーハラのない風通しの良い職場をめざして～ハラスメントを生まない職場のコミュニケーション～」（パワー・ハラスメント／管理職・一般社員／34分）
- ・「ほんとの空」（人権意識／中・高校生・一般／36分）
- ・「みんなの情報モラルⅢ～アニメーションで学ぶ！SNSに潜むリスク～」（情報モラル／小・中・高生・一般／21分）
- ・「いじめ「考え、議論する道徳」シリーズ～小学校の児童・教職員向け～」（いじめ問題／小学生・教職員／17分）
- ・「ごんぎつねのおくりもの」（アニメ）（やさしさ思いやり／幼児・小学生／30分）

長崎県人権教育啓発センター

（県人権・同和対策課内）

〒850-8570

長崎市尾上町3-1 県庁内

TEL 095-826-2585 FAX 095-826-4874

開館：平日、土曜、日曜（午前9時～午後5時まで）

休館：祝日、振替休日、年末年始

長崎県人権・同和対策課

検索

