

## ●男女雇用機会均等

### 「男女雇用機会均等法」

職場で働く人が性別により差別されることのないよう、また、働く女性の母性を尊重しつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するための法律です。

募集・採用から退職までの全ての雇用管理のステージにおける性別を理由とした差別的取扱いを禁止するとともに、間接差別や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、職場のセクシュアルハラスメント防止対策や妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置を事業者に義務付けています。

## ●職場のハラスメント防止

企業においては、ハラスメントについて、『相談窓口』を設け、相談を受けたら適切に対応することを求められています。

### セクシュアルハラスメント（いわゆる「セクハラ」）の防止

男女雇用機会均等法により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となっています。

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）の防止

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となっています。

### パワーハラスメント（いわゆる「パワハラ」）の防止

労働施策総合推進法により、パワーハラスメントについて、防止のための周知・啓発や相談窓口の設置など雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となっています。

## ●こんな行為がハラスメントに該当します！

### 職場におけるセクシュアルハラスメント

#### 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し、労働者が拒否、抵抗、抗議したこと等により、その労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること

#### 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、就業環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができないほどの支障が生じること

\* 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。

## 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

### 制度等の利用への嫌がらせ型

男女雇用機会均等法や労働基準法の妊娠・出産に関する制度や育児・介護休業法の育児・介護に関する制度等を利用しようとしたり、利用したことにより、上司・同僚から、解雇その他の不利益取扱いを示唆する言動や、制度等の利用を阻害する言動、嫌がらせ等の言動により就業環境が害されること

### 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産後休業を取得したこと、つわり等で能率が下がったこと等に関して、上司・同僚から解雇その他の不利益取扱いを示唆する言動や、嫌がらせ等の言動により就業環境が害されること

## 職場におけるパワーハラスメント

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越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与え、職場環境が害される行為で、次のようなものが該当します。

- ①暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④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（過大な要求）
- ⑤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（過小な要求）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）



## その他のハラスメント

- ・ 応募する企業やその採用担当者が優越的な立場を利用して就職活動中やインターンシップ中の学生に行うセクハラやパワハラなど（就活ハラスメント）
- ・ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者からのパワハラ
- ・ 顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）

就活ハラ



立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

カスハラ



手段・態様により、労働者の就業環境が害されるものです。

出典：厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」

事業主はこれらのハラスメントに対しても次の取組を行うことが望ましいとされています。

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと。
  - ・ 他の事業主が雇用する労働者・就職活動中の学生等の求職者
  - ・ 労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- カスタマーハラスメントに関して以下の取組を行うこと
  - ・ 相談体制の整備
  - ・ 被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
  - ・ 被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

# ハラスメントの被害にあった時は

もし、あなたがハラスメントを受けたら、まずは職場の相談窓口にご相談してみましょう。

## はっきりと意思を伝えましょう

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、あなたの意思を伝えましょう。我慢したり、無視したりすると事態をさらに悪化させてしまうかもしれません。問題を解決していくことが、悩んでいる他の人を救うことにも繋がります。

## ハラスメントと思われる言動を記録しておきましょう

ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつどこで誰が何を何のために（5w1h）したのかを記録しましょう。後々の事実確認などで有効なので、メモや録音など最適な方法で記録を残すことをお勧めします。

## 会社の相談窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司にご相談しましょう。取引先や顧客などからセクシュアルハラスメントを受けた場合も、自分の勤める会社や、会社が設置している相談窓口にご相談してください。労働組合に相談する方法もあります。

## 外部の相談窓口にご相談しましょう

社内に相談窓口がない場合や、社内では解決できない場合は、外部の相談窓口にご相談しましょう。

### 「男女雇用機会均等法」「セクハラ」「マタニティハラスメント」 に関する相談・お問い合わせ

島根労働局雇用環境・均等室（☎0852-31-1161）

### 「パワーハラスメント」に関する個別の相談先は

島根労働局、各労働基準監督署の総合労働相談コーナー（P.45）

島根県労働委員会（P.44）

### 「カスタマーハラスメント」「就活ハラスメント」 に関する相談先は

「カスタマーハラスメント」「就活ハラスメント」に関してメールで相談したいことがあれば『悩み相談室』に相談できます。

『悩み相談室』はこちら↓

『<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>』



## ●労働組合

労働組合とは、労働者が使用者と対等な交渉をすることで労働条件等の改善や要求の実現を図ることを目的とした、働く仲間がまとまり組織された団体です。

具体的に、労働組合は給料や働く時間、または職場環境などの労働条件や社会的地位の維持と向上を目指して、組合員（従業員など）の意見や改善提案などの声を集約し、代表して会社と交渉を行います。

こうした労働組合の活動については、憲法で基本的な権利が保障され、労働組合法という法律で活動内容の保護等が具体的に決められています。

### 「日本国憲法第28条」

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する。

- ・ 団 結 権……労働組合を結成するなど、団結する権利
- ・ 団体交渉権……労働条件等について、話し合いを求める権利
- ・ 争 議 権……話し合いの状況に応じて、ストライキなどを行う権利

### 「労働組合法第7条」

使用者が行う次の行為は、「不当労働行為」として禁止されています。

- ・ 「労働組合の組合員であること」「労働組合を結成しようとしたこと」「労働組合に加入しようとしたこと」「労働組合の正当な行為をしたこと」を理由に労働者を解雇したり、不利益な取扱いをすること
- ・ 労働組合に加入しないこと及び脱退することを雇用の条件とすること
- ・ 労働組合などの労働者代表と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと 等