

職場におけるセクシャルハラスメント及び妊娠・出産・ 育児休業等に関するハラスメントとの枠組みの比較

1. 定義

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に 関するハラスメント	職場における育児休業等に 関するハラスメント
<p>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又は職場環境を悪化させる行為</p> <p><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(平成24年1月)></p>	<p>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 ※1</p> <p><男女雇用機会均等法第11条></p> <p>※1については、関連する通達(別紙の参考資料参照)において「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、一定の客観性が必要であり、具体的には、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「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当である旨を示している。</p> <p>また、労働者が明確に意に反することを示しているにも関わらず、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシャルハラスメントと解され得る旨を示している。</p>	<p>職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること</p> <p><男女雇用機会均等法第11条の2></p> <p>注) 従来から規定されていた事業主による不利益取扱いの禁止に加えて、平成29年1月1日より、上司や同僚による言動に対して、事業主による防止措置を義務づけ</p>	<p>職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること</p> <p><育児・介護休業法第25条></p>

2. 行為の態様①(類型)

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に 関するハラスメント	職場における育児休業等に 関するハラスメント
<p>職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられる。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 身体的な攻撃(暴行・傷害) ○ 精神的な攻撃(脅迫・暴言等) ○ 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) ○ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること) <p><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(平成24年1月)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 対価型セクシュアルハラスメント 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、当該労働者が解雇降格、減給等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 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等当該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 <p>※2</p> <p>※2部分については、関連する通達(別紙の参考資料参照)において、単に性的言動があるのみでは就業環境が害されたことにはならず、一定の客観的要件が必要である旨等を示している。</p> <p><事業主が職場における性的な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)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 制度等の利用への嫌がらせ型 その雇用する女性労働者の労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの ○ 状態への嫌がらせ型 その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの <p>なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない</p> <p><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)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの <p>なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しない</p> <p><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)></p>

3. 行為の態様②(典型的な例)

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に 関するハラスメント	職場における育児休業等に 関するハラスメント
<p>—</p>	<p>○ 対価型セクシュアルハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務所内において事業主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、当該労働者を解雇 ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をする ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格 <p>○ 環境型セクシュアルハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下 ・ 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、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない <p><事業主が職場における性的な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)></p>	<p>○ 制度等の利用への嫌がらせ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度等の利用の請求や利用 等にあたって、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆 ※3 ・ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を上司や同僚が阻害 ※4 ・ 制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする ※5 <p>○ 妊娠したこと、出産したこと等の状態への嫌がらせ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性労働者が妊娠等したことにより上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆 ・ 女性労働者が妊娠等したことにより上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする ※6 <p>※3～6部分については、それぞれ、関連する通達(別紙の参考資料参照)において、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて一般的な女性労働者に与える影響を考慮する必要がある旨等を示している。</p> <p><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)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇その他不利益な取扱いを示唆 ・ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害 ※7 ・ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする <p>※7部分については、関連する通達(別紙の参考資料参照)において、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指す旨を示している。</p> <p><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)></p>

4. 行為者・職場の範囲

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に 関するハラスメント	職場における育児休業等に 関するハラスメント
行為者			
<p>事業主、上司、同僚</p> <p><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(平成24年1月)></p>	<p>事業主、上司、同僚に限らず、 顧客、取引先、患者、生徒等も 行為者になり得る ※8</p> <p>※8については、別紙の関連通達「改正雇 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の施行につ いて(平成18年10月11日雇発第101100 2号)」(別紙の参考資料参照)において示 している。</p>	<p>上司、同僚</p> <p><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)></p>	<p>上司、同僚</p> <p><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)></p>
職場			
<p>—</p>	<p>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つても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる</p> <p><事業主が職場における性的な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)></p> <p><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)></p> <p><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)></p>		

5. 対策・事業者が講ずべき措置の内容

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に 関するハラスメント	職場における育児休業等に 関するハラスメント
<p><取組例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ トップのメッセージ ・ ルールを決める ・ 実態を把握する ・ 教育する ・ 周知する ・ 相談や解決の場を設置する ・ 再発を防止する <p><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(平成24年1月)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ・ 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 ・ 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 <p>・ 併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、相談・協力を理由とする不利益取扱いを禁止する定め)</p> <p><事業主が職場における性的な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)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ・ 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 ・ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ・ 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(業務体制の整備) <p>・ 併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、相談・協力を理由とする不利益な取扱い禁止の定め、周知)</p> <p><事業主が職場における性的な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)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ・ 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 ・ 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ・ 職場における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(業務体制の整備) <p>・ 併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、相談・協力を理由とする不利益な取扱い禁止の定め、周知)</p> <p><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)></p>

6. 不利益取扱いの禁止に関する規定

	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱い
根拠となる規定	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
規定ぶり	事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求し、当該休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない	事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない
不利益な取扱いの例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇すること ・ 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 ・ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること ・ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと ・ 降格させること ・ 就業環境を害すること ・ 不利益な自宅待機を命ずること ・ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと ・ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと ・ 不利益な配置の変更を行うこと ・ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと <p><労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(平成18年厚生労働省告示614号)></p> <p><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)></p>	