

5 ストップ! マタハラ・パワハラ ・セクハラ! etc.



★職場でのハラスメント★

○妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

- ＜例＞・妊婦健診で休むと嫌味を言われた ・産休後戻る場所は無いと言われた
 ・「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」と言われた
 ・介護休業の請求について、同僚から繰り返し「請求すべきでない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた

○パワハラ＝パワーハラスメント（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就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすもの）

- ＜例＞・身体的、精神的攻撃 ・仲間はずし ・仕事を与えない
 ・できない仕事を無理にさせる ・プライバシー侵害

○セクハラ＝セクシュアルハラスメント（性的な嫌がらせ）

- ＜例＞・身体に触る ・交際の強要 ・性的な話をする ・お酌やデュエットの強要



使用者はハラスメントなどで心の健康を損ねることがないように、必要な配慮をしなければなりません。

使用者には「安全配慮義務」（労働者が、その生命、身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう、使用者において配慮する義務）があり、それには職場のハラスメントで心身の健康を損ねないよう職場環境を整えていく義務も含まれています。

【労働契約法5条、労働安全衛生法71条の2】

また、セクハラは均等法11条に、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントは均等法11条の3及び育児法25条、パワハラは労働施策総合推進法30条の2（中小事業主は令和4年4月1日から義務化されます（それまでは努力義務））に、使用者には雇用管理上の防止義務があることが定められています。こうしたハラスメントについては、民事訴訟において、使用者が職場環境を整備する義務を果たさないとして債務不履行責任が生じる場合【民法415条】や、不法行為として加害者本人や使用者に賠償責任が生じる場合【民法709条、715条】があります。

また、刑法をもとに、犯罪として加害者に対する処罰を求める場合もあります。



ハラスメントを受けたらどう対応する？

あなたにとってハラスメントと感じられるのであれば、相手に対して直接、または使用者・上司を通じて、やめてもらうよう頼んでみましょう（この段階では、あなたがつらい（主観）というだけでもよいでしょう）。

しかし、ハラスメントがやまず、使用者に組織としての対応を求める場合は、“客観的に不適切”であることが必要です。自分の気持ちの整理のためにも記録（いつ、どこで、誰からなにをされたのかなど）を残し、それを添えて申し出ることが良いでしょう。何がどれくらいつらく、どう変えてほしいのか、など具体的に伝えるのも一つの方法です。

＜使用者へ求める対策等の例＞

- ・秘密厳守 ・問題の言動を止めさせる ・人事異動 ・関係改善のとりなし