

ハラスメント防止に関する規定例・周知用リーフレットをダウンロードできます

「セクシュアルハラスメント」「妊娠・出産等に関するハラスメント」「育児・介護休業等に関するハラスメント」「パワーハラスメント(※)」に係る防止措置を、事業主は講じることが必要です。(※)中小企業は令和4年4月1日から義務化)。

三重労働局ホームページに、社内規定や周知に利用できる様式を掲載しておりますので、ご活用ください。

裏面は、周知用リーフレット(簡易版)です

【ハラスメント防止措置の規定例の掲載ページ(三重労働局ホームページ)】

トップページ (<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/>)

> 「各種法令・制度・手続き」 > 「雇用環境・均等関係」 > 「法令・制度」

> 「○ ハラスメント関係」 > 「職場の総合的ハラスメント対策について」

厚生労働省
三重労働局

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係 > 法令・制度 > 職場の総合的ハラスメント対策について

各種法令・制度・手続き

- 法改正のご案内
- 労働基準・労働契約関係
- 安全衛生関係
- 賃金・家内労働関係
- 労働保険関係
- 労災保険関係
- 雇用保険関係
- 職業紹介関係
- 若者・学卒者支援関係
- 職業訓練関係
- みえ新卒応援ハローワーク
- 労働者派遣事業関係
- 有料無料職業紹介関係
- 雇用環境・均等関係
- 個別労働紛争解決制度
- 各種助成金制度
- 法令・様式集

●関連リンク

- 労働基準監督署
- ハローワーク

職場の総合的ハラスメント対策について

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児(介護)休業等に関するハラスメントについて
防止のために法に基づいた措置を講じるよう事業主(規模を問いません)に義務付けられています。(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)
- 職場におけるパワーハラスメントについて
大企業については令和2年6月より防止のための措置を講じることが義務づけられています。[中小企業については令和4年4月より義務化](労働施策総合推進法)
- 防止のための措置とは
 - 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - 種別(苦情含む)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
 - プライバシー保護など併せて講ずべき措置

詳細については、三重労働局雇用環境・均等室にお問合せいただく・厚生労働省ホームページ・下記サイトにてご確認ください。

- 厚生労働省ホームページ「[職場におけるハラスメントの防止のために](#)」
- ポータルサイト「[あかるい職場応援団](#)」
パワーハラスメント対策に向けた研修資料や、動画による説明などを掲載しています。

- 防止措置の規定例など
各ハラスメントの防止措置にあたり、以下の規定例、周知リーフレット例をご活用ください。
[I. 職場におけるハラスメントの防止に関する規程](#)
[II. 周知用リーフレット「ハラスメントは許しません!」](#)
[III. 周知用リーフレット\(簡易版\)「STOPハラスメント わが社はハラスメントを許しません!」](#)

(注意)

- Iは、就業規則の本則に委任規程を設けた上で、別規定として定める例です。
- I、IIの下線(点線)部分は、各事業主の就業規則等により適宜変更して下さい。
- 全従業員(派遣労働者を含む)に、継続的に周知を行ってください。

お問合せ先 三重労働局雇用環境・均等室 TEL059(226)2318

STOP ハラスメント

～わが社はハラスメントを許しません！～
わが社以外の者に対しても、これを行ってはいけません！

年 月 日

ポイント

(法人名)

(代表者職氏名)

セクハラとは？

(セクシュアル
ハラスメント)

例えば・・・

- ◆性的な冗談、からかい、質問
 - ◆性的な内容の噂を意図的に流す
 - ◆食事やデートにしつこく誘う
 - ◆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
 - ◆わいせつ画像の閲覧、配布、掲示
 - ◆身体への不必要な接触
 - ◆交際、性的な関係の強要
- ※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。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、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。

マタハラとは？

(妊娠・出産・育児
休業・介護休業等に
関するハラスメント)

例えば・・・

- ◆上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
 - ◆育児（介護）休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
 - ◆育児短時間勤務をしていたら、同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている
- ※妊娠・出産をした女性労働者及び育児・介護休業等の制度を利用する男女労働者の、上司及び同僚が行為者となり得ます。

パワハラとは？

(パワーハラスメント)

例えば・・・

- ◆物を投げつけるなど身体的な攻撃
 - ◆脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言など精神的な攻撃
 - ◆隔離・無視など人間関係からの切り離し
 - ◆業務上明らかに不要、遂行不可能なことの強制
 - ◆能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えない
 - ◆私的なことに過度に立ち入る
- ※職場における「パワーハラスメント」とは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③就業環境を害することをいいます。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの原因や背景となり得ます。また、パワハラの原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があるかもしれません。職場環境の改善に努めましょう。

ハラスメントを行ったことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的態様、当事者同士の関係、被害者の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。



上記のようなハラスメントに悩んでいませんか？ 一人で悩まず早めに相談窓口へ

【ハラスメント相談窓口】

担当者部署

氏名

☎



- * 当社において働いているすべての方（正社員だけでなく契約社員、パートタイマー、派遣社員であっても）は、相談をすることができます。ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
 - * 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。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。
 - * 相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
 - * 妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。
- 制度や措置を利用する場合には、周囲の方の負担軽減も考慮し必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。
- 気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。