

ハラスメント防止は 使用者の義務です！

(男女雇用機会均等法第11条、第11条の2、
労働契約法第5条)

セクハラ（セクシャルハラスメント）

相手の意に反した**性的な言動**によって、その労働者が、労働条件の面などで不利益な扱いを受けたり、職場環境を害されることをいいます。

パワハラ（パワーハラスメント）

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、または職場環境を悪化させることをいいます。

マタハラ（マタニティハラスメント）

働く女性が**妊娠や出産を理由とした**解雇や退職を強要されるなど不利益な扱いを受けたり、精神的・肉体的な嫌がらせを受けることをいいます。

《事例》

例 セクハラ

事務所内で事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたためその労働者を解雇した。

例 マタハラ

先輩や上司が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとるなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲を低下させた。



Point!

- もしもハラスメントの被害にあったら、
- はっきりと意思を伝える
- ハラスメントの内容を詳細に記録に残す（いつ、どこで、誰に、何をされたか等）
- ひとりで悩まずに、社内の相談窓口や労働組合、労働局等に相談する