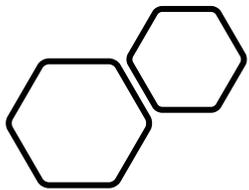


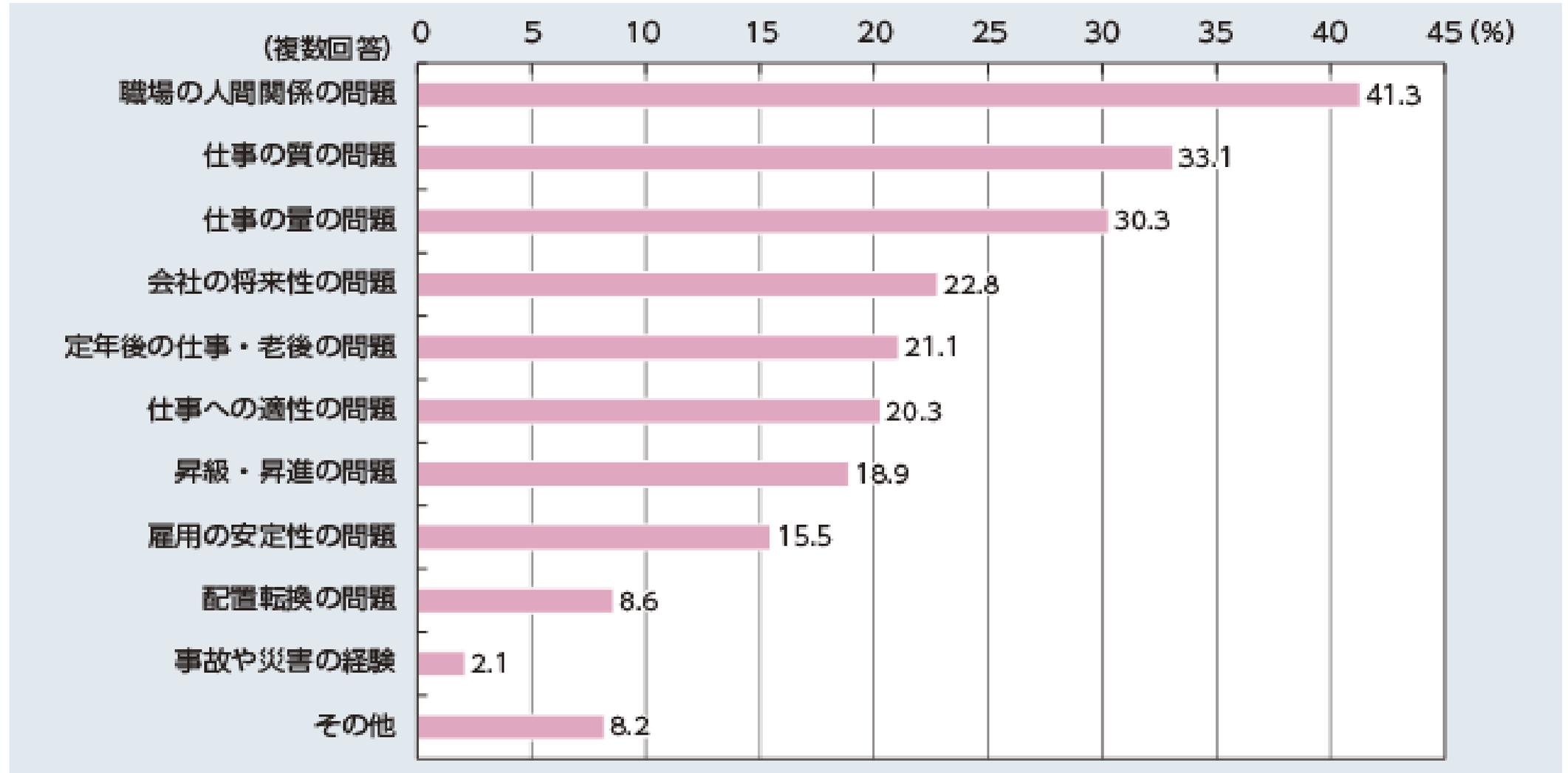
これだけは知っておきたい！
ハラスメント（セクハラ/マタハラ編）セミナー

令和2年度 横浜市中心企業女性活躍推進事業



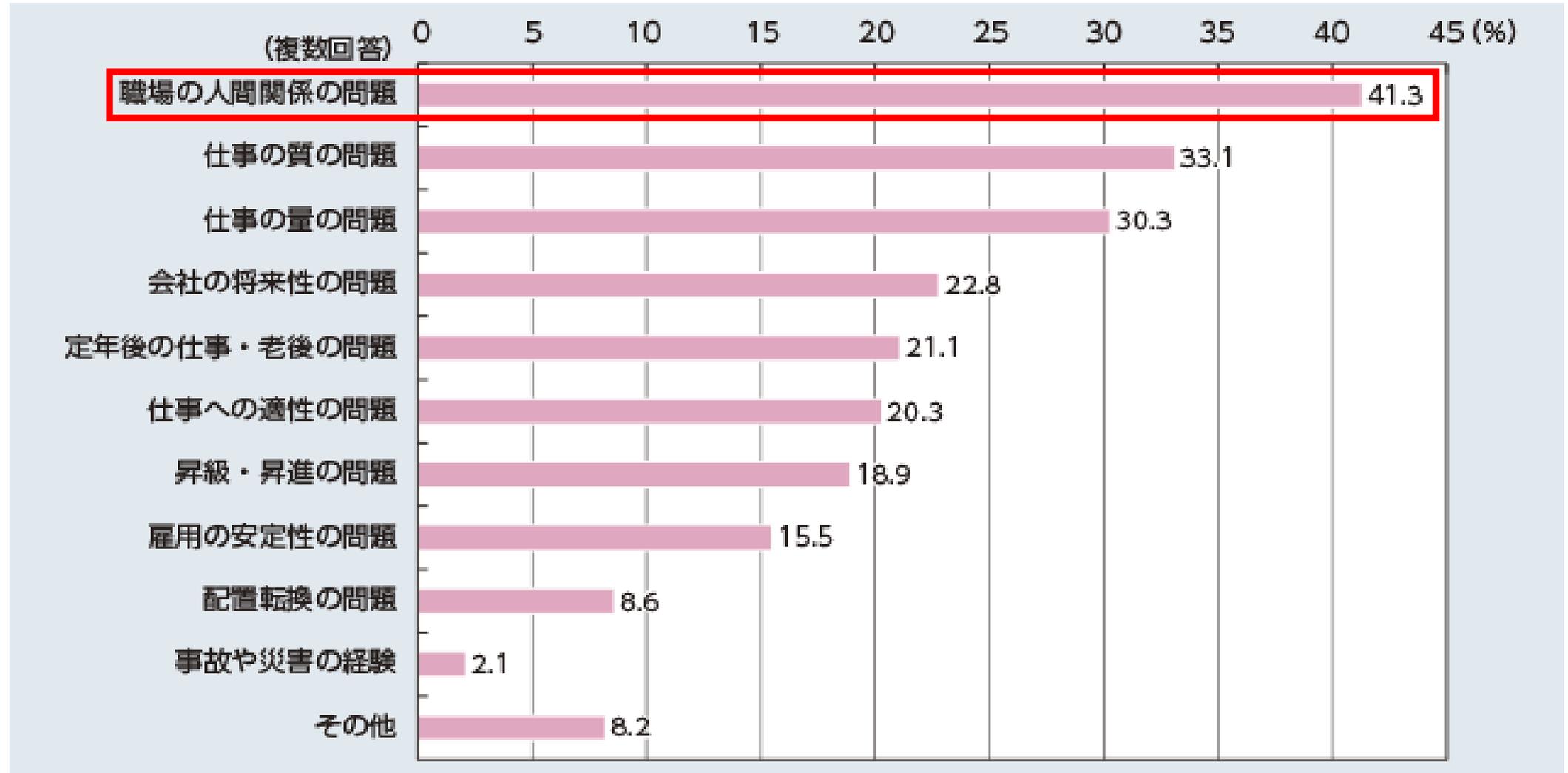
1. 知っておくべきハラスメントの基本

ストレス要因の第一は職場の人間関係



出典：厚生労働省白書

ストレス要因の第一は職場の人間関係



出典：厚生労働省白書

ハラスメントとは

嫌がらせ・いじめなど人を困らせること、迷惑をかけること

パワハラ

セクハラ

マタハラ

パタハラ

ケアハラ

アルハラ

ハラハラ

レイハラ

ソジハラ

ハラスメントとは

嫌がらせ・いじめなど人を困らせること、迷惑をかけること

パワハラ

セクハラ

マタハラ

パタハラ

ケアハラ

アルハラ

ハラハラ

レイハラ

ソジハラ

ハラスメントとは

嫌がらせ・いじめなど人を困らせること、迷惑をかけること

パワハラ

セクハラ

マタハラ

パタハラ

ケアハラ

アルハラ

ハラハラ

レイハラ

ソジハラ

ハラスメントとは

嫌がらせ・いじめなど人を困らせること、迷惑をかけること

パワハラ

セクハラ

マタハラ

パタハラ

ケアハラ

アルハラ

ハラハラ

レイハラ

ソジハラ

ハラスメントとは

嫌がらせ・いじめなど人を困らせること、迷惑をかけること

パワハラ

セクハラ

マタハラ

パタハラ

ケアハラ

アルハラ

ハラハラ

レイハラ

ソジハラ

ハラスメントとは

○ハラスメントはなぜ起こるのか？

- 1、ハラスメントの知識がない
- 2、過去の指導法を相手の様子を見ずに
伝えてしまっている
- 3、自他尊重の意識が低い

ハラスメントとは

○ハラスメントはなぜ起こるのか？

1、ハラスメントの知識がない

2、過去の指導法を相手の様子を見ずに
伝えてしまっている

3、自他尊重の意識が低い

ハラスメントとは

○ハラスメントはなぜ起こるのか？

1、ハラスメントの知識がない

2、過去の指導法を相手の様子を見ずに
伝えてしまっている

3、自他尊重の意識が低い

ハラスメントとは

○ハラスメントはなぜ起こるのか？

- 1、ハラスメントの知識がない
- 2、過去の指導法を相手の様子を見ずに伝えてしまっている
- 3、自他尊重の意識が低い

ハラスメント問題における労働者とは誰のこと？

正規雇用
労働者

パートタイム労働者
契約社員など

いわゆる非正規
雇用労働者を含む。
事業主が雇用する
すべての労働者。

派遣労働者

派遣元事業主だけ
でなく、派遣先事業
主も、自ら雇用する
労働者と同様に、
措置を講じる必要
がある。

ハラスメント問題における労働者とは誰のこと？

正規雇用
労働者

パートタイム労働者
契約社員など

いわゆる非正規
雇用労働者を含む。
事業主が雇用する
すべての労働者。

派遣労働者

派遣元事業主だけ
でなく、派遣先事業
主も、自ら雇用する
労働者と同様に、
措置を講じる必要
がある。

ハラスメント問題における労働者とは誰のこと？

正規雇用
労働者

パートタイム労働者
契約社員など

いわゆる非正規
雇用労働者を含む。
事業主が雇用する
すべての労働者。

派遣労働者

派遣元事業主だけ
でなく、派遣先事業
主も、自ら雇用する
労働者と同様に、
措置を講じる必要
がある。

ハラスメント問題における労働者とは誰のこと？

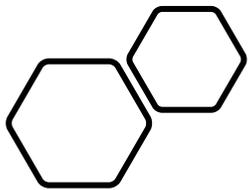
正規雇用
労働者

パートタイム労働者
契約社員など

いわゆる非正規
雇用労働者を含む。
事業主が雇用する
すべての労働者。

派遣労働者

派遣元事業主だけ
でなく、派遣先事業
主も、自ら雇用する
労働者と同様に、
措置を講じる必要
がある。



2. セクシュアルハラスメントについて

次のような言動を見聞きしたことはありますか？

- 「男のくせに」「女のくせに」と性差別的な発言をする
- 親しみをこめてファーストネーム（例：花子ちゃん、太郎）で呼ぶ
- コミュニケーションの一環で、肩に手を置いたり、頭をなでたりする
- 終業後や休日に、業務とは関係のない私的なメール（SNS等）を送る
- 「男だったら重いものを持って」「男だったらしっかり食べる！」等
言われたことがある。
- 「サイズはどのくらい？」「最近、太った（痩せた）よね」と身体のことを
話題にする。

- パートナー（彼氏/彼女）がいないこと、結婚していないことをからかう、もしくはバカにする
- 「結婚したんだよね。子どもはまだ？」、「二人目は作らないの？」、「やっぱり女に生まれたからには子どもは産まなきゃ」と諭す
- 「週末はデート？」、「今日は合コン？」、「婚活しているの？」とたずねる
- 「いいスタイルしているよね」、「スカート似合うね」と容姿に関することを褒める
- LGBTの人への配慮に欠けた言動を行う（職場にいる・いないにかかわらず）
例：「同性愛だなんてありえないわよねー」

セクシュアルハラスメントの定義

「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
その労働条件により不利益を受け（対価型）、または
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（環境型）こと。

男女雇用機会均等法第11条より

「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

その労働条件により不利益を受け **（対価型）**、または

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（環境型）こと。

男女雇用機会均等法第11条より

「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

その労働条件により不利益を受け **(対価型)**、または

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 **(環境型)** こと。

男女雇用機会均等法第11条より

セクシュアルハラスメント 2 類型

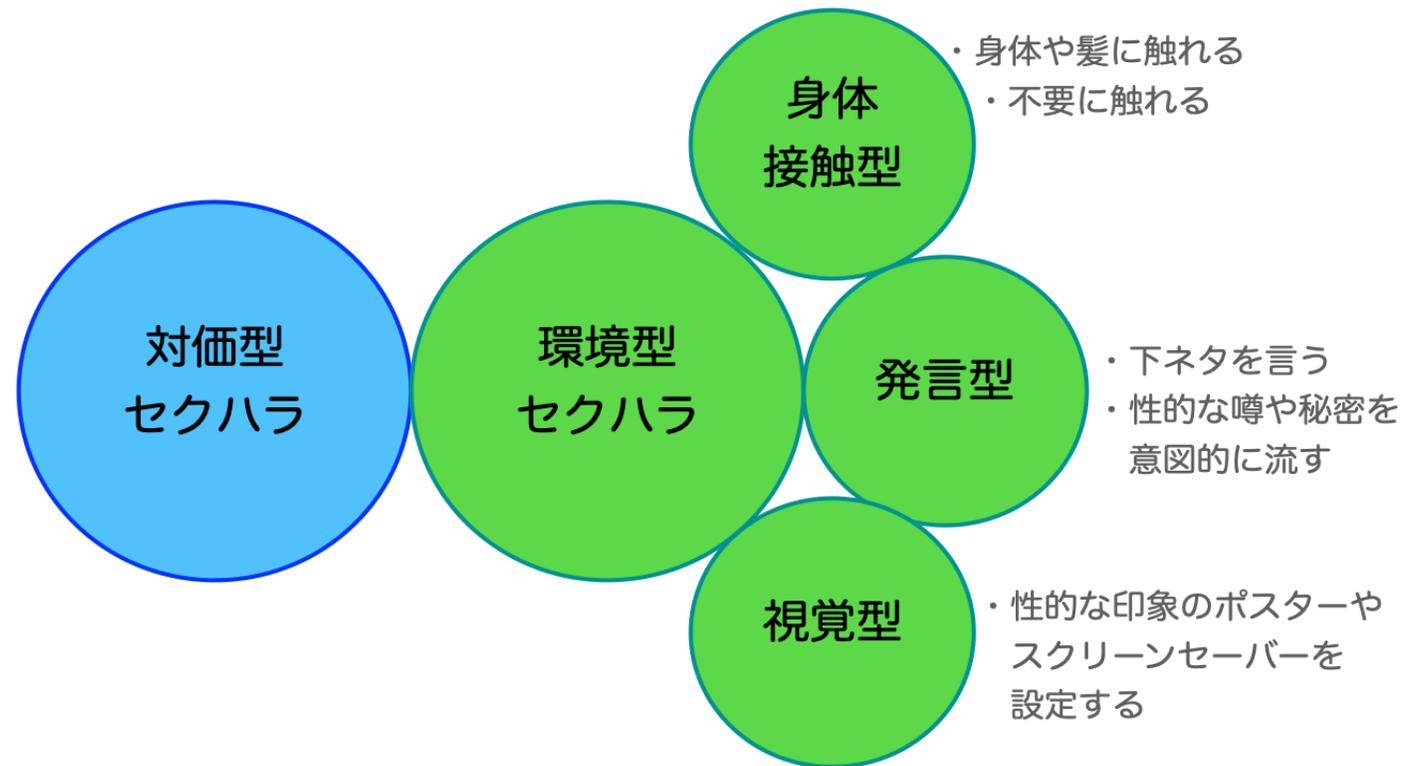
<対価型セクシュアルハラスメント>

性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給などの不利益をうけること



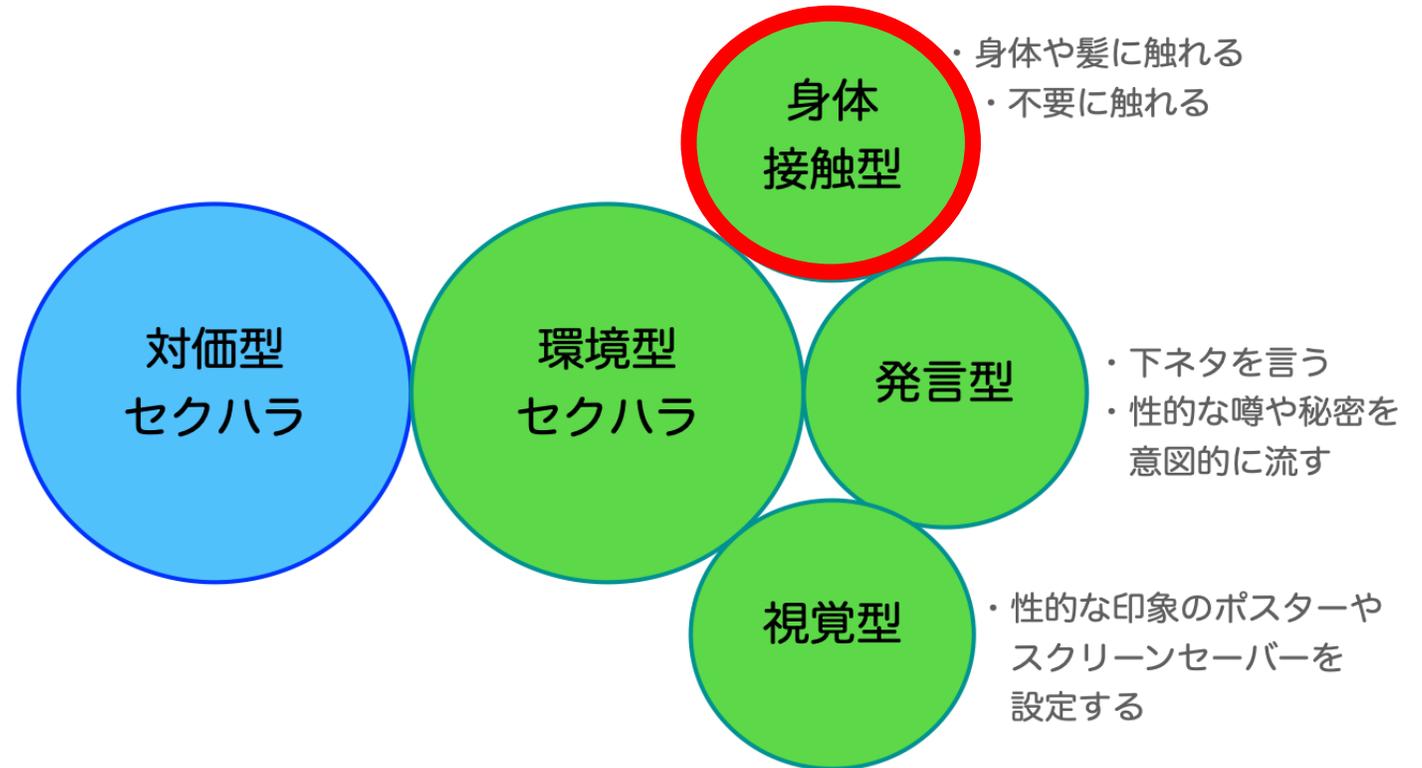
<環境型セクシュアルハラスメント>

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など、その労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じること。



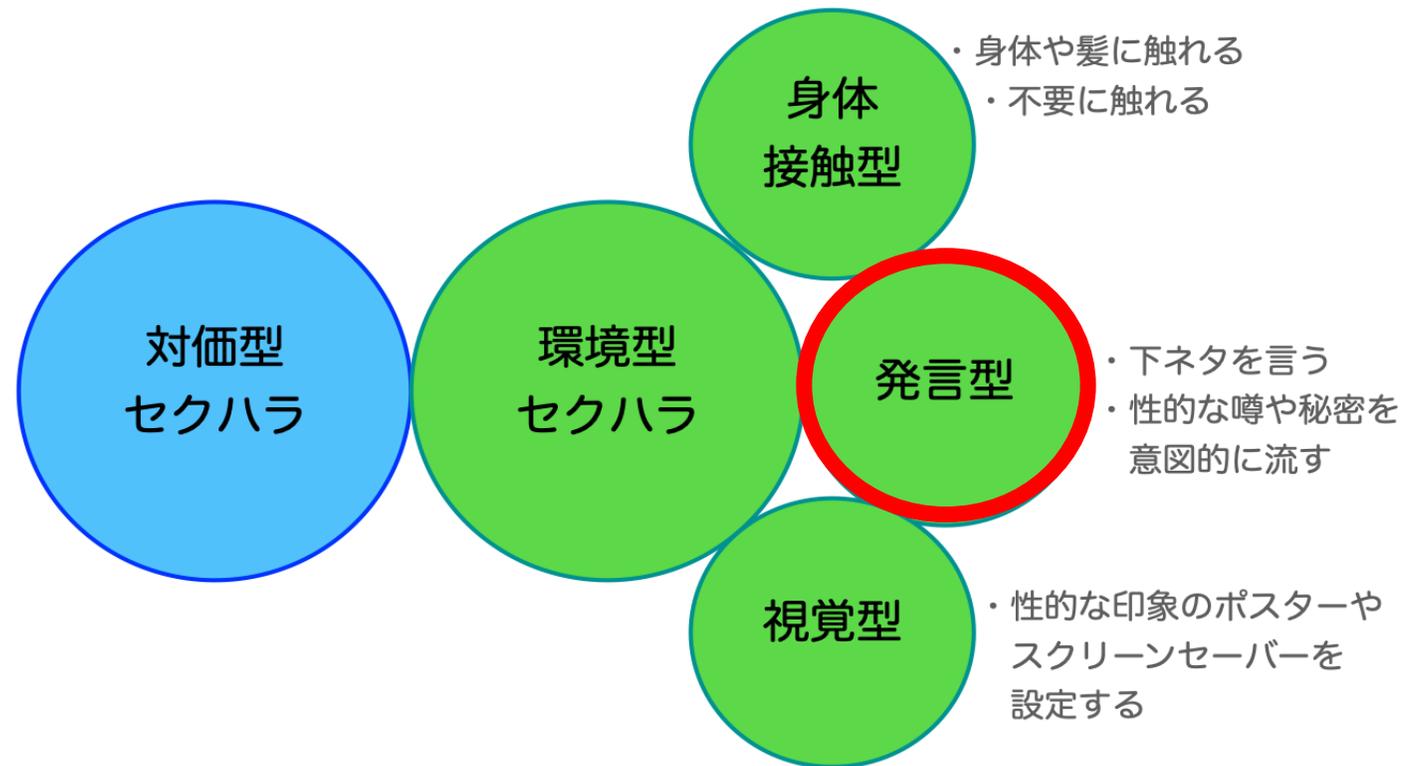
<環境型セクシュアルハラスメント>

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など、その労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じること。



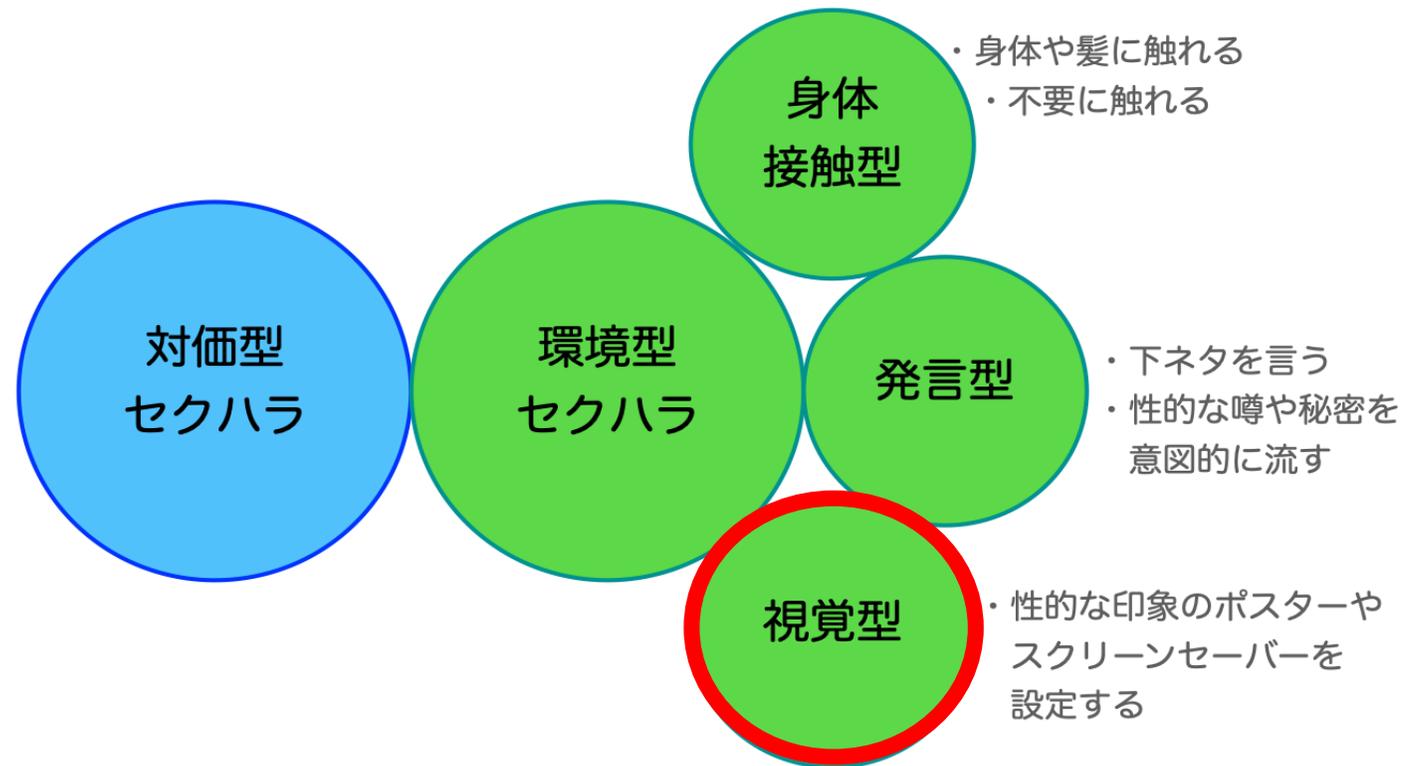
<環境型セクシュアルハラスメント>

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など、その労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じること。



<環境型セクシュアルハラスメント>

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など、その労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じること。



セクシュアルハラスメントにおける留意点

親しさを表すつもり
の言動であっても、
本人の意図とは関係
なく不快にしてしま
う場合があります！

セクシュアルハラ
スメントかどうかに
ついて、相手から
いつも意思表示が
あるとは限りませ
ん！

この程度のこと
なら、相手も許容
するだろうとい
う勝手な憶測を
しない！



親しさを表すつもりの方動でも、本人の意図とは関係なく不快にしてしまう場合があります！

セクシュアルハラスメントかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません！

この程度のことなら、相手も許容するだろうという勝手な憶測をしない！



親しさを表すつもりの言動であつても、本人の意図とは関係なく不快にしてしまう場合があります！

この程度のことなら、相手も許容するだろうという勝手な憶測をしない！



セクシュアルハラスメントかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません！

セクシュアルハラスメント まとめ

セクシュアルハラスメントとは、

つまり **時・場所・相手をわきまえずに相手を不快にさせる言動** のこと。



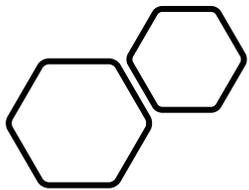
セクシュアルハラスメントとは、

つまり **時・場所・相手をわきまえずに相手を不快にさせる言動** のこと。

被害者の主観を重視しつつも、
一定の客観性が求められるため、

「平均的な従業員の感じ方」であるかどうかを基準と
することが適当とされています。





3. マタニティハラスメントについて

次のような言動はマタニティハラスメントにあたりますか？

- 「旦那さんがいるのであれば、無理をして働かなくてもいいんじゃないの？」
という上司の言葉はもっともな考えだ。
- 「男のくせに育休取るなんてありえない。今後の昇進にかかわるぞ！」
言われたことがある。あるいは見聞きしたことがある。
- 「残業できないなら戦力にならない。新人の方がマシ。もう必要ない」と
考えることは仕方ない。
- 「残業ができないなら、正社員を辞めてアルバイトになるか、辞めてもらう
しかない」という上司の申し出は受け入れるしかない。
- 念願のリーダーに昇格後、妊娠がわかり報告。すると「妊娠は自己都合
だから」と翌月リーダーを外された。納得はできないが仕方がない。

- 同僚から「休んでいるのに給料もらえていいなあ」、「（立ち仕事の職場で）ずっと座っていられていいなあ」と嫌味を言われるが、迷惑をかけているので我慢しなければならない。
- 同じ職場で働く女子社員同士、育休が重ならないように妊娠する順番を決めるべきである。
- 正社員で働いていた職場で育休を取り、復職しようとしたら「子育てが大変だろうから」という理由で契約社員になるように言われた。仕方のないことである。
- 育休復帰後、時短勤務をしたら評価が下がる。周りに迷惑をかけているのだから、その評価は妥当だ。

マタニティハラスメント定義

職場において行われる上司や同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児・介護休業等を申請あるいは利用した男女労働者が就業環境を害されること。

男女雇用機会均等法第11条の3 育児・介護休業法第25条より

マタニティハラスメント4 類型

価値観押し付け型 (性別役割分業)

世代による考え方の違いを
理解できない

いじめ型

妊娠や出産で休んだ分の業務
をカバーさせられる同僚の怒りの
先が会社ではなく、労働者に
むいてしまう

個人型

パワハラ型

妊娠や育児を理由に休んだり、
早くかえったりすることを許さない
職場風土

組織型

追い出し型

フルタイム・残業できない人を
排除しようとする。

マタニティハラスメント4 類型

価値観押し付け型 (性別役割分業)

世代による考え方の違いを
理解できない

いじめ型

妊娠や出産で休んだ分の業務
をカバーさせられる同僚の怒りの
先が会社ではなく、労働者に
むいてしまう

個人型

パワハラ型

妊娠や育児を理由に休んだり、
早くかえったりすることを許さない
職場風土

組織型

追い出し型

フルタイム・残業できない人を
排除しようとする。

マタニティハラスメント4 類型

価値観押し付け型 (性別役割分業)

世代による考え方の違いを
理解できない

いじめ型

妊娠や出産で休んだ分の業務
をカバーさせられる同僚の怒りの
先が会社ではなく、労働者に
むいてしまう

個人型

パワハラ型

妊娠や育児を理由に休んだり、
早くかえったりすることを許さない
職場風土

組織型

追い出し型

フルタイム・残業できない人を
排除しようとする。

マタニティハラスメント4 類型

価値観押し付け型 (性別役割分業)

世代による考え方の違いを
理解できない

いじめ型

妊娠や出産で休んだ分の業務
をカバーさせられる同僚の怒りの
先が会社ではなく、労働者に
むいてしまう

個人型

組織型

パワハラ型

妊娠や育児を理由に休んだり、
早くかえったりすることを許さない
職場風土

追い出し型

フルタイム・残業できない人を
排除しようとする。

マタニティハラスメント4 類型

価値観押し付け型 (性別役割分業)

世代による考え方の違いを
理解できない

いじめ型

妊娠や出産で休んだ分の業務
をカバーさせられる同僚の怒りの
先が会社ではなく、労働者に
むいてしまう

個人型

パワハラ型

妊娠や育児を理由に休んだり、
早くかえったりすることを許さない
職場風土

組織型

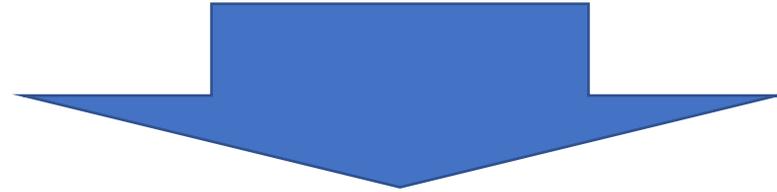
追い出し型

フルタイム・残業できない人を
排除しようとする。

マタニティハラスメント まとめ

マタニティハラスメント

マタニティハラスメント



妊娠・出産等の「状態」や休業等の「制度利用」と「嫌がらせの行為」に、因果関係があるものが該当。

男女雇用機会均等法第11条の3 育児・介護休業法第25条より

マタニティハラスメントに該当しない項目

- ・業務上の必要性から、

- ⇒ 制度の利用期間を確認する行為

- ⇒ 妊婦健診の日時を変更できるか従業員の意向を確認するといった行為

- ⇒ 体調の悪い妊婦の就業に配慮する言動

マタニティハラスメントに該当しない項目

・業務上の必要性から、

⇒ 制度の利用期間を確認する行為

⇒ 妊婦健診の日時を変更できるか従業員の意向を
確認するといった行為

⇒ 体調の悪い妊婦の就業に配慮する言動

マタニティハラスメントに該当しない項目

- ・業務上の必要性から、

- ⇒ 制度の利用期間を確認する行為

- ⇒ 妊婦健診の日時を変更できるか従業員の意向を
確認するといった行為

- ⇒ 体調の悪い妊婦の就業に配慮する言動

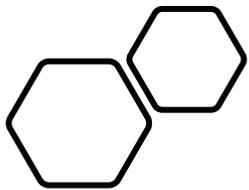
マタニティハラスメントに該当しない項目

- ・業務上の必要性から、

- ⇒ 制度の利用期間を確認する行為

- ⇒ 妊婦健診の日時を変更できるか従業員の意向を確認するといった行為

- ⇒ 体調の悪い妊婦の就業に配慮する言動



4. ハラスメントを未然に防ぐために

ハラスメント防止の視点

- ハラスメントは、人権の問題。
⇒ 自他尊重の視点から対応する。
- 個人によって受け止め方が違う！
⇒ この程度のことだったら大丈夫と勝手な憶測をしない。
- 一人で抱え込まない！
⇒ 必ず上司や先輩、同僚、相談窓口等に相談する。

ハラスメント防止の視点

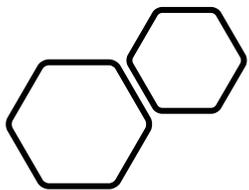
- ハラスメントは、人権の問題。
⇒ 自他尊重の視点から対応する。
- 個人によって受け止め方が違う！
⇒ この程度のことだったら大丈夫と勝手な憶測をしない。
- 一人で抱え込まない！
⇒ 必ず上司や先輩、同僚、相談窓口等に相談する。

ハラスメント防止の視点

- ハラスメントは、人権の問題。
⇒ 自他尊重の視点から対応する。
- 個人によって受け止め方が違う！
⇒ この程度のことだったら大丈夫と勝手な憶測をしない。
- 一人で抱え込まない！
⇒ 必ず上司や先輩、同僚、相談窓口等に相談する。

ハラスメント防止の視点

- ハラスメントは、人権の問題。
⇒ 自他尊重の視点から対応する。
- 個人によって受け止め方が違う！
⇒ この程度のことだったら大丈夫と勝手な憶測をしない。
- 一人で抱え込まない！
⇒ 必ず上司や先輩、同僚、相談窓口等に相談する。



主催：横浜市経済局

横浜市中小企業女性活躍推進事業

(受託機関：株式会社ウィルパートナーズ)

講師：株式会社ブルーコンシャス

代表取締役 森川 祐子