人権擁護委員会
弁護士 **長岡 克典** 氏

職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは …… P2

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは …… P3

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での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」（P3 参照）

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは …… P4

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。
また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動をやめさせることを「ハラスメント」といいます。

厚生労働省 都道府県労働局

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

■事業主からの不利益取扱い

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止されています。

＊男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

例えばこんなことを理由として
- 妊娠した、出産した
- 妊娠調整のため、仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業・介護休業をとった

など

こんな取扱いを受けたら法違反です
- 解雇された
- 契約が更新されなった
- パートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえないような配置転換をされた

など

◎妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります。
（母子健康手帳でも紹介していますので、ぜひ読んでみてください）
●パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めがある方（有期契約の方）も産休が取得できます。
また、一定の期間の方は、育児休業や介護休業も取得できます。
●育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も利用することができます。
→「男が育児休業なんてとるのか、人事考課で減点する」などと言われ、制度を利用させてもらえなかった、
といったことはありませんか？　あきらめずに都道府労働局に相談してください！

ハラスメントを受けたとき

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。（やめてください）「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。
黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口に相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。
社内に相談相手がいないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局*など外部の機関に相談しましょう。＊所在 裏側

厚生労働省のホームページなどからもパンフレット等のダウンロードができます

◆職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ
厚生労働省トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用均等>
職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

職場でのセクシュアルハラスメント 検索

◆おかるい職場応援団
パワハラ対策についての総合情報サイト「おかるい職場応援団」
http://no-pawahara.mhlw.go.jp/

おかるい職場応援団 検索

◆「妊娠したから解雇」は違法です！
厚生労働省トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用均等>
雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために＜「妊娠したから解雇」は違法です！
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html

妊娠したから解雇 検索

都道府県労働局が、あなたのお力になります！

匿名でも大丈夫。
プライバシーは厳守します。
まずは相談してください！！
相談は無料です！

1.会社に対し、法律や制度の説明をします。
2.その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけ等行うなど、丁寧な対応に努めます。
3.会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。
★あなたの了承を得ずに、会社にあなたの情報を提供することはありません。

1

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、
職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

- それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること
- 職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業すると># 職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？それはパワハラ[※1]かもしれません

（※1）職務上の地位や人間関係などの優位性の中で業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為。

身体的な攻撃	（例えば…）□ 殴る蹴りつけられ、身体に当たった □ 殴られたり、投げられたり □ いきなり胸ぐらをつかまれて、脅迫された
精神的な攻撃	（例えば…）□ 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を浴びた □ 他の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された □ 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に攻められた
人間関係からの切り離し	（例えば…）□ 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を断られた □ 仕事上、上司に無視された、無視された、無視してくれない □ 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない
過大な要求	（例えば…）□ 終業間際なのに、過大な仕事を毎日押しつけられる □ 1人ではできない量の仕事を押しつけられる □ 達成不可能な期限ノルマを無理に与えられる
過小な要求	（例えば…）□ 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される □ 事務職で採用されたのに、仕事は単純なパソコン打ち □ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない
個の侵害	（例えば…）□ 個人用のスマホを勝手にのぞかれる □ 不妊治療に、私のプライベートを根ほり葉ほり聞かれる □ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？

社内のパワハラ対策の取組　厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より

予防するために
① トップのメッセージの発信
② 社内ルールの決定
③ アンケートによる実態把握
④ 教育・研修
⑤ 社内での周知・啓発

解決するために
① 相談窓口の設置
② 再発防止

◎職場におけるパワーハラスメントについては、ポータルサイト「あかるい職場応援団」（http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/）も参考にしてください。
●パワハラに関するお悩みは、総合労働相談コーナーにご相談ください！

3

■上司・同僚からのハラスメント

次頁参照

事業主は、法律* に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

＊男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

指針では、下記の２つの型が示されています。

1. 制度等* の利用への嫌がらせ型
- 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- 制度等の利用を同意する言動
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

（例えば…）
- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていると言う理由に「あなたばかり楽って仕事をしてずるい！」と、同僚からずっと言われ続けて、仕事に手がつかない。
- 妊娠中産後で育児休業を取ったことを、上司から「病のくせに育休とるなんて迷惑しかない」と言われ、休業取得をさせる等になった。

＊男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

◎制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等
①産前休業
②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
③相談と業務への転換
④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
⑤育児時間
⑥妊内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度等
①育児休業
②介護休業
③子の看護休暇
④介護休暇
⑤所定外労働の制限
⑥時間外労働の制限
⑦深夜業の制限
⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
⑨効果的な変更等の措置
⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

2. 状態への嫌がらせ型
- 妊娠・出産等を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

（例えば…）
- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていると言う理由に「あなたばかり楽って仕事をしてずるい！」と同僚から言われ、妊娠中ずっと言われ続けて、仕事に手がつかない。

対象となる事由（状態）
①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわりや産後がひどかったこと　など

お問い合わせ先

▶セクシュアルハラスメント
▶妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
に関するご相談は、おなべの**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ
（開庁時間　8:30～17:15分（土・日・祝日・年末年始を除く））
▶パワーハラスメントに関するご相談は、おなべの**総合労働相談コーナーへ**
※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県労働局内設置されています。最寄りの設置状況は厚生労働省ホームページ（http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaikaku/soudan.html）で検索してください。労働関係法令情報によって異なります。

北海道労働局	雇用環境・均等部（室）	011-709-2715	滋賀労働局	雇用環境・均等部（室）	077-523-1190
	総労働相談コーナー	011-707-2270		労働相談コーナー	077-522-6680
青森労働局	雇用環境・均等部（室）	017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等部（室）	075-241-3210
	労働相談コーナー	017-734-4211		労働相談コーナー	075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等部（室）	019-604-3010	大阪労働局	雇用環境・均等部（室）	06-6941-8940
	労働相談コーナー	019-604-3002		労働相談コーナー	06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等部（室）	022-299-8844	兵庫労働局	雇用環境・均等部（室）	078-367-0820
	労働相談コーナー	022-299-8834		労働相談コーナー	078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等部（室）	018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等部（室）	0742-32-0210
	労働相談コーナー	018-862-6684		労働相談コーナー	0742-32-0200
山形労働局	雇用環境・均等部（室）	023-624-8229	和歌山労働局	雇用環境・均等部（室）	073-488-1170
	労働相談コーナー	023-624-8225		労働相談コーナー	073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等部（室）	024-536-4609	鳥取労働局	雇用環境・均等部（室）	085-734-7009
	労働相談コーナー	024-536-4605		労働相談コーナー	0857-22-7003
茨城労働局	雇用環境・均等部（室）	029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等部（室）	0852-31-1161
	労働相談コーナー	029-277-8295		労働相談コーナー	085-220-7009
栃木労働局	雇用環境・均等部（室）	028-633-2299	岡山労働局	雇用環境・均等部（室）	086-225-2017
	労働相談コーナー	028-634-8112		労働相談コーナー	086-225-2011
群馬労働局	雇用環境・均等部（室）	027-896-4729	広島労働局	雇用環境・均等部（室）	082-221-9247
	労働相談コーナー	027-896-4677		労働相談コーナー	082-221-9298
埼玉労働局	雇用環境・均等部（室）	048-600-6210	山口労働局	雇用環境・均等部（室）	083-995-0390
	労働相談コーナー	048-600-6260		労働相談コーナー	083-995-0390
千葉労働局	雇用環境・均等部（室）	043-221-2307	徳島労働局	雇用環境・均等部（室）	088-652-2718
	労働相談コーナー	043-221-2303		労働相談コーナー	088-652-9143
東京労働局	雇用環境・均等部（室）	03-3512-1611	香川労働局	雇用環境・均等部（室）	087-811-8924
	労働相談コーナー	03-3512-1608		労働相談コーナー	087-811-8922
神奈川労働局	雇用環境・均等部（室）	045-211-7380	愛媛労働局	雇用環境・均等部（室）	089-935-5222
	労働相談コーナー	045-211-7358		労働相談コーナー	089-935-5208
新潟労働局	雇用環境・均等部（室）	025-288-3511	高知労働局	雇用環境・均等部（室）	088-885-6041
	労働相談コーナー	025-288-3501		労働相談コーナー	088-885-6022
富山労働局	雇用環境・均等部（室）	076-432-2742	福岡労働局	雇用環境・均等部（室）	092-411-4894
	労働相談コーナー	076-432-2742		労働相談コーナー	092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等部（室）	076-265-4429	佐賀労働局	雇用環境・均等部（室）	0952-32-7165
	労働相談コーナー	076-265-4412		労働相談コーナー	0952-32-7165
福井労働局	雇用環境・均等部（室）	0776-22-3947	長崎労働局	雇用環境・均等部（室）	095-801-0021
	労働相談コーナー	0776-22-3836		労働相談コーナー	095-801-0022
山梨労働局	雇用環境・均等部（室）	055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等部（室）	096-352-3865
	労働相談コーナー	055-225-2811		労働相談コーナー	096-352-3865
長野労働局	雇用環境・均等部（室）	026-227-0127	大分労働局	雇用環境・均等部（室）	097-536-2110
	労働相談コーナー	026-223-0551		労働相談コーナー	097-536-2110
岐阜労働局	雇用環境・均等部（室）	058-245-1550	宮崎労働局	雇用環境・均等部（室）	0985-38-8821
	労働相談コーナー	058-245-8124		労働相談コーナー	0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等部（室）	054-252-5310	鹿児島労働局	雇用環境・均等部（室）	099-223-8239
	労働相談コーナー	054-252-5271		労働相談コーナー	099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部（室）	052-219-5509	沖縄労働局	雇用環境・均等部（室）	098-868-4380
	労働相談コーナー	052-972-0266		労働相談コーナー	098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等部（室）	059-226-2318			
	労働相談コーナー	059-226-2310			

平成 29 年 7 月作成　パンフレット No.11

7　8

職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？それはパワハラ[※1]かもしれません
（※1）職務上の地位や人間関係などの優位性の中で業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為。

身体的な攻撃	（例えば…）□ 殴る蹴りつけられ、身体に当たった □ 殴られたり、投げられたりした □ いきなり胸ぐらをつかまれて、脅迫された
精神的な攻撃	（例えば…）□ 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を浴びた □ 他の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された □ 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に攻められた
人間関係からの切り離し	（例えば…）□ 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を断られた □ 仕事上、上司に無視された、無視された、無視してくれない □ 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない
過大な要求	（例えば…）□ 終業間際なのに、過大な仕事を毎日押しつけられる □ 1人ではできない量の仕事を押しつけられる □ 達成不可能な期限ノルマを無理に与えられる
過小な要求	（例えば…）□ 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される □ 事務職で採用されたのに、仕事は単純なパソコン打ち □ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない
個の侵害	（例えば…）□ 個人用のスマホを勝手にのぞかれる □ 不妊治療に、私のプライベートを根ほり葉ほり聞かれる □ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？

社内のパワハラ対策の取組　厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より

予防するために
① トップのメッセージの発信
② 社内ルールの決定
③ アンケートによる実態把握
④ 教育・研修
⑤ 社内での周知・啓発

解決するために
① 相談窓口の設置
② 再発防止

◎職場におけるパワーハラスメントについては、ポータルサイト「あかるい職場応援団」（http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/）も参考にしてください。
●パワハラに関するお悩みは、総合労働相談コーナーにご相談ください！

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により
平成 29 年 1 月 1 日から
事業主には次のことが義務付けられています。

1　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③ ハラスメントがあってはならない 旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する

2　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
被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

3　職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4　職場における妊娠・出産・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
妊娠・出産、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、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じた要な措置を講じる

5　他せて講ずべき措置
相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する
※これらの措置は、実務・職場に即わすすべての事業主に義務付けられています。

妊娠・出産・育児休業・介護休業制度の制度を利用される皆さまへ

●どんな制度や措置が利用できるのか、まずは自分で確認してみましょう。
例えば、「産休と育休の違い」や、「産前休業は働く人の請求による休業、産後休業は必ず取得しなければならない休業であること」はご存じですか？パートやアルバイトといった非正規雇用で勤務する皆さんも、産休は取得できますし、条件によっては育休も取得できます。育児や介護のための制度は男女とも利用できます。
制度や措置の利用については、勤務先の就業規則に規定がない（就業規則を見たことがない、これまで利用した人がいないといった場合でも、法律を根拠に請求できます。
自分がどのような制度や措置を利用できるのかわからない場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。→裏面
●どのような制度を利用したいのか、明確に伝えましょう。
特に、妊娠中の体調不良などは個人差がありますので、自分の状況を伝えないまま、上司等に一方的な配慮をあてても、うまく伝わりません。「医師から○○という指導が出ている」、「妊娠中はムネ持ち上げるな重が難しい」などと具体的に伝え、制度や措置の利用を求めるようにしましょう。
産休や育休を取得するのがあいまいなまま休業に入ると、復帰の段階になって事業主とトラブルになる可能性があります。休業開始日や終了日などを明確に伝え、休業等を取得するように心がけましょう。
●制度を利用することは権利として認められていますが・・・
妊娠・出産、育児や介護のためのさまざまな制度は、要件を満たせば制度等を利用する権利が法的に認められています。ただ、休業や短時間勤務をすることにより、上司や同僚の仕事にも影響を及ぼす場合があることも忘れてはなりません。日頃から自分の状況等を知らせるなど上司や同僚とコミュニケーションを図り、感謝の気持ちを忘れず、あなたの妊娠・出産・育児・介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。

6

次回の例会　［2724 th］
2025.2.13

移動例会

創立記念祝賀会

福美屋

Rotary International District 2800
2024～2025
TAKAHATA ROTARY CLUB

WEEKLY REPORT

ロータリーのマジック

2月6日

会長 金子 良弘　幹事 梅津 陽一郎　例会 毎週木曜 12:30～13:30　旅館 ユビスヤ　事務局 山形県高畠町高畠 911-2-2F　tel 0238-52-5440・fax 52-5444

本日の例会　［2724 th］　2025. 2. 6
株式会社 福副
代表取締役 **渡邉 ごう** 氏

前回の例会　［2723 th］　2025. 1. 23
人権擁護委員会
弁護士 **長岡 克典** 氏

- 点鐘12時30分　金子良弘 会長
- ロータリーの目的唱和　金子陸男 君
- ロータリーソング　四つのテスト
- ソングリーダー　加藤由香里 君
- ＳＡＡ　木村健彦 君

会長あいさつ

金子　良弘 会長

みなさんこんにちは。 初めに、本日の講師の方をご紹介いたします。
人権擁護委員会 弁護士 長岡克典 様です。後ほど講話をいただきますのでよろしくお願いします。
四つのテストの誕生について
四つのテストの創案者であるハーバートJ.テーラー（ハーブ）は、やり手で卓越したセールスマンであり、人の上に立つ人物でハーブは行動家で、信仰心が厚く、道義を重んじる人物でした。
1932年、ジュエル・ティー社の次期社長候補であったハーブは、破産寸前状態にあったシカゴのクラブ・アルミニウム社の再建を依頼されました。調理器具メーカーの同社は、総資産額を40万ドル上回る負債を抱え、倒産の瀬戸際にありましたが、ハーブはこの難事業を引き受け、危機に瀕した同社に自らの運命を託したのです。彼は、ジュエル社を辞め、これまでの給与の8割減という収入でクラブ・アルミニウム社の社長に就任しました。しかもそのうえ、運営資金に充てるため、自己資金6,100ドルを同社に投資したのです。
信仰心の厚いハーブは、同社を建て直し、大恐慌下の沈滞ムードを払拭（ふっしょく）するための手段として、社員たちに倫理的価値観の目安となる簡潔な指針を提供すべく、神の啓示を求めて祈りをささげました。　社の倫理訓について構想をめぐらせたハーブは最初、およそ100語からなる文章をしたためましたが、これは長すぎると判断しました。そこでさらに推敲（すいこう）を重ね、それを7つの項目にまとめたのです。四つのテストは、当初七つのテストだったのです。しかし、これでも長いと考えた彼は、それを自問形式の4項目にまとめ上げ、それが今日の四つのテストとなりました。
次にハーブは、できあがった項目を社の4部門の部長にはかりました。その4人はローマカトリック信者、クリスチャンサイエンティスト、正統派ユダヤ教徒、長老派教会員という人たちでした。四つのテストが自分たちの宗教上の教義に反しないばかりでなく、私生活ならびに職業人としての生活の模範的指針になるものであることで、意見の一致を見ました。このようにして、「言行はこれに照らしてから」の四つのテストが誕生したのです。簡潔さの中に深い意味を包含するこのテストは、事の大小にかかわらず、クラブ・アルミニウム社が諸事決定を下す際の基本となったのです。これが始まりのようです。

《会長の時間》

- 新入会員申し込みがありました。異議のある型は10日以内に書面にてお出し下さい。
- 前事務員の菅野さんよりお手紙をいただきました新入会申し込みと一緒に回覧いたします。

《幹事報告》

梅津 陽一郎 幹事

- 天童東RC40周年記念事業案内をいただきました。4月20日（日） 天童ホテル

スマイルBOX

- ゲストの紹介を兼ねてスマイルいたします。私の長男と同級生です。
  土屋　衛 君
- ３年振りに健康診断を受け色々と見つけて頂きました。宴会では飲み過ぎを嗜めて下さい。
  青木　道春 君
- 色々なことが終結しそうです。２月からは新しい事務局員が参ります。
  金子　良弘 君