

ハラスメント対応マニュアル

長浜市議会

はじめに

ハラスメントは個人や組織に深刻な悪影響を及ぼし、心身の健康や人権を脅かす行為です。

長浜市議会においても、ハラスメント事案が発生しないよう、令和5年6月定例会月議会において、全員一致で「ハラスメント根絶に関する決議」を可決し、ハラスメント根絶に向けた取組を全力で進めていくことを決定しました。

ハラスメントは、多様な状況下で発生し、その被害は深刻で長期化する場合があります。したがって、私たちはハラスメントが発生した場合、迅速かつ適切に解決に取り組むことが重要です。

ハラスメント根絶に向けた取組は、個々の行動や意識だけでなく、組織全体の取組が重要です。一人ひとりがハラスメントの予防と早期発見する意識を持つことと活動中でのコミュニケーションや協力が重要です。

ハラスメント事案に対しては、関係者のプライバシーと権利を尊重しながら迅速かつ公正な調査と対応を行い、必要な措置を行うことが重要です。長浜市議会では、このハラスメント対応マニュアルを作成し、これに基づいてハラスメント対策委員会を設置して、迅速かつ公正に調査と対応を進めてまいります。

ハラスメント防止の研修も毎年開催しながら、意識向上をはかり再発防止策を徹底することで、議員活動の環境の改善を図っていきます。

私たち議員は、ハラスメントをなくし、多様性と包括性を尊重する長浜市を築くために、全力を尽くします。

ハラスメント根絶に関する決議

長浜市議会は議員間、職員間の信頼関係構築に努め、以下を決議いたします。

- 1 長浜市議会は、ハラスメント行為を許しません。
- 2 長浜市議会は、ハラスメント事案に真摯に取り組み、「ハラスメント対応マニュアル」を作成し、それに基づき迅速に対処します。
- 3 長浜市議会は、ハラスメント問題の予防や対策のために、定期的な研修等を継続し、ハラスメントに関する知識や対応力を向上させます。

令和5年6月27日

目次

1. 長浜市議会のハラスメント対応方針	3
（1）長浜市議会ハラスメント対策委員会の創設	3
（2）長浜市議会ハラスメント対策委員会の構成	3
（3）長浜市議会ハラスメント対策委員会の役割	3
（4）対策委員の対応にあたっての留意点	3
（5）相談窓口の設置	4
2. 相談対応・解決処理のイメージ	5
3. 議員から職員へのハラスメント事案が生じた場合の対処	6
（1）「長浜市職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づく相談があった場合	6
（2）議会の相談窓口や直接議員に相談があった場合	7
（3）ハラスメント事案が発生した場合における対策委員の留意事項	7
（4）対策委員がハラスメントの行為者として相談があった場合	7
4. 議員間でのハラスメント事案が生じた場合の対処	8
（1）議会内の会議などの公の場での言動による場合	8
（2）公の場以外での言動による場合	8
（3）事案の周知と再発防止	8
5. ハラスメント問題への継続的な取り組み	9
【参考資料】	
ハラスメントの定義と取り組みへのポイント	10
（1）パワーハラスメント（パワハラ）とは？	10
（2）セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは？	13
（3）妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントとは？	14

（制定日 初版令和5年8月）

1. 長浜市議会のハラスメント対応方針

(1) 長浜市議会ハラスメント対策委員会の創設

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントは、法律により一定の防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。

法律的には対象外になりますが、市議会としてもハラスメント対策のための体制整備が必要と判断し、「長浜市議会ハラスメント対策委員会」を設置します。ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、相談体制の整備、ハラスメントが起こった場合の適切な事後対応などの措置をとります。

(2) 長浜市議会ハラスメント対策委員会の構成

ハラスメント事案の対応については、副議長を委員長とし、議長があらかじめ指名する議員3名と専門的見地の立場から顧問弁護士(この5名を「対策委員」という。)が対応します。議長があらかじめ指名する議員は、最低1名以上女性議員となるように指名します。議員の任期は正副議長の任期に準じます。

(3) 長浜市議会ハラスメント対策委員会の役割

1. ハラスメント相談・苦情の相談受付
2. ハラスメント事案に該当するか検証
3. 相談内容の事実確認（相談者、行為者、第三者からヒアリング）
4. 事実関係有無の判断、結果の説明
5. 対処方針の検討協議、決定
6. 再発防止措置の実施
7. 議会報告
8. 状況に応じた研修の計画、及び実行

(4) 対策委員の対応にあたっての留意点

① ハラスメント相談が市当局又は市職員からの場合

- ・相談があった場合、市当局との情報共有を密に行います。
- ・対策委員が相談・事実確認に対応するときは、原則として2人で対応するものとします。
- ・対策委員が2人で対応する場合は、なるべく相談者が相談を始める際から2人の対策委員が同席のもとで相談できるように調整します。また、2人の対策委員は相互に連携し、協力して対応に当たります。
- ・ハラスメント事案について対応を求められた対策委員は、その対応に当たっては、相談者の意向を尊重し、かつ、相談者の情報管理を徹底し、「3. 議員から職員へのハラスメント事案が生じた場合の対処」に従い対応します。相談者が同席を求めた場合、対策委員で協議した上判断します。

② ハラスメント相談が議員からの場合

- ・対策委員が相談に対応するときは、原則として2人で対応するものとします。
- ・対策委員が2人で対応する場合は、なるべく相談者が相談を始める際から2人の対策委員同席のもとで相談できるように調整します。また、2人の対策委員は相互に連携し、協力して対応に当

たります。

- ・ハラスメント事案について対応を求められた対策委員は、その対応に当たっては、対応方針についての相談者の意向を尊重し、かつ、相談者の情報管理を徹底し、「4、議員間でのハラスメント事案が生じた場合の対処」に従い対応します。相談者が同席を求めた場合、対策委員で協議した上判断します。

(5) 相談窓口の設置

長浜市議会事務局内に、長浜市議会ハラスメント対策委員会が対応する相談窓口を設置します。なお、対策委員に直接連絡を取ることも可能とします。

相談があった場合、速やかに対策委員会で協議し対処します。

<相談窓口>

長浜市議会ハラスメント対策委員会

対応日および時間：月曜日～金曜日 9：00～17：00

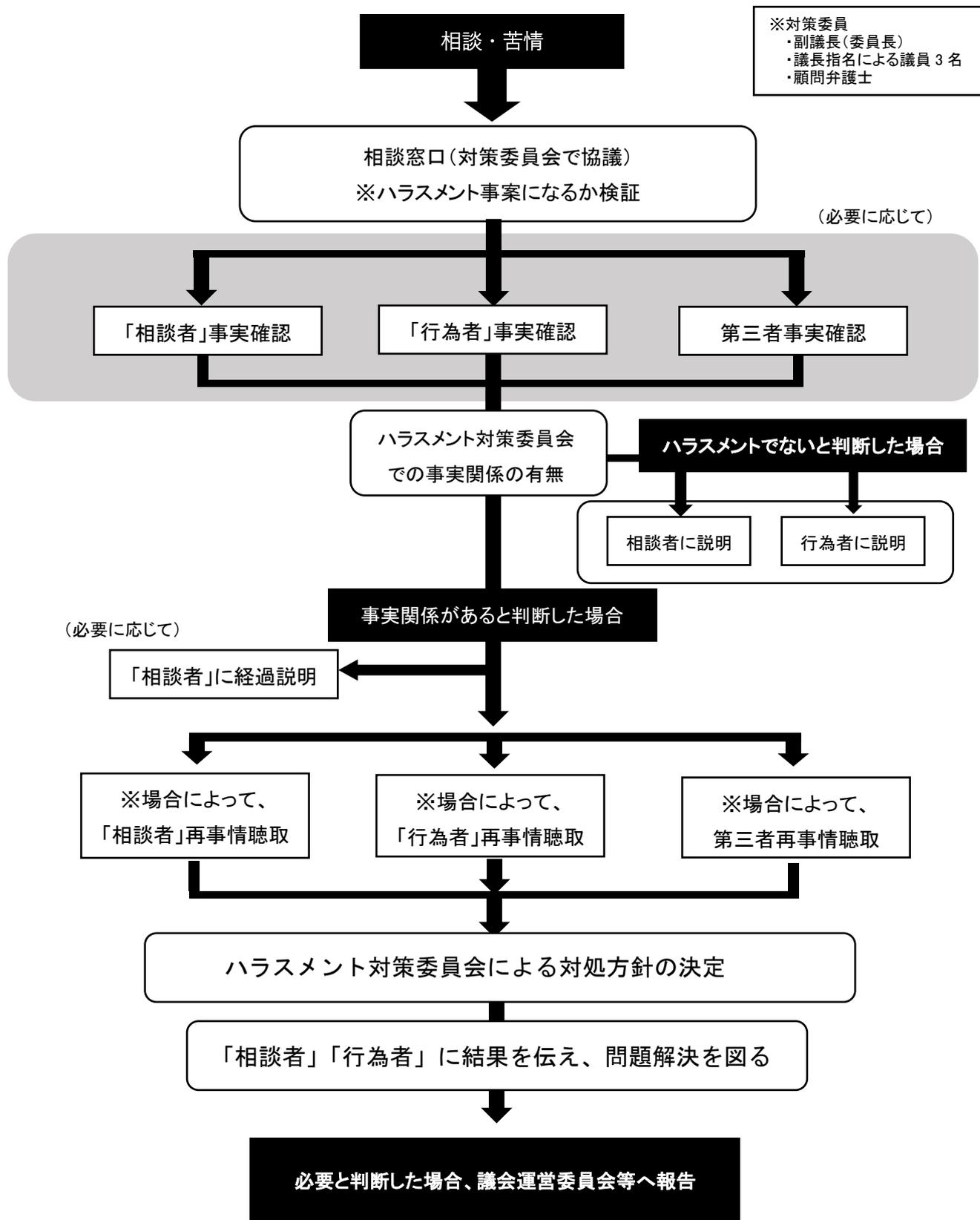
※ 祝日・年末年始を除く。

連絡方法：面談

電話 (0749-65-6547)、メール (gikai@city.nagahama.lg.jp)

2. 相談対応・解決処理のイメージ

ハラスメント事案が生じた場合、原則として以下の体制の基、ハラスメント事案に対処します。



3. 議員から職員へのハラスメント事案が生じた場合の対処

市当局では「長浜市職員のハラスメントの防止等に関する規程」を定め、ハラスメント事案が起こった場合の相談体制について定めています。この相談体制は、執行機関内で起こったハラスメント事案への対応を前提としているため、議員から職員へのハラスメント事案への対応については、議員からの事実関係に関する聞き取りなどの点で限界があります。

そこで議員から職員へのハラスメント事案については、議会として次のとおり対応することとします。

(1) 「長浜市職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づく相談があった場合

a 相談の受付

- ・市当局から職員がハラスメントを受けたとの相談について申出を受けます。
 - ※ 相談内容の正確な把握のため、申出について原則として文書またはメールにより受け付けるものとします。

b-1 相談者からの聞き取り

- ・対策委員が相談者の職員から、事案の内容及び要求等聞き取り整理します。

b-2 事実関係の調査

- ・対策委員が行為者である議員から聞き取りを行い、事実確認を行います。
 - ※ 必要に応じて市のハラスメント担当者が同席するものとします。
- ・事実関係の調査は相談者の同意を得た上で行います。
- ・相談者が何を求めているかについて把握した上で対応します。
- ・聞き取りの際は、行為者に対して、相談や調査協力があったことを理由として相談者や調査に協力した第三者に対していやがらせ等の行為をしないように説明します。
- ・行為者に対して、事案の情報管理について厳守することを説明します。
- ・議員はハラスメント事案に関する調査への協力依頼があったときは、積極的に応じるよう努めなければなりません。

b-3 相談者および行為者からの聞き取りのみでは事実関係の確認が難しい場合

- ・相談者および行為者である議員からの聞き取りのみでは事実確認が難しい場合は、第三者からの聞き取りを行います。
- ・事実確認のための第三者への調査は、相談者の同意を得た上で行います。
- ・聞き取りの際は、当該第三者に対して、事案の情報管理について厳守することを説明します。

c 調査後の措置

- ・確認ができた事実関係から、何が問題であったかを行為者である議員とともに確認し、同様の問題を起こさないように必要な指導・フォローを行います。

d 市当局への報告

- ・対策委員は、聞き取りの結果及び対応方針を市当局に報告することとします。
- ・行為者である議員が、相談者に謝罪等をする意向がある場合は、市当局を通して相談者である職員の意向を確認の上、必要な措置をとることとします。
- ・b-1、b-2、b-3による事実関係の調査の結果、相談者と行為者である議員の主張に異なる部分があり、事実関係の確認ができない場合は、その旨を市当局に報告し、必要に応じ、再度事実関係の調査を行うなど、市当局と連携しながら必要な措置を取ることがあります。

e 事案の周知

- ・事案についての調査が終わり、一定の結論を得たときは、再発防止及びハラスメントに対する意識向上を目的として、相談者の同意を得た上で、事案の概要について個人情報に配慮しながら、議会運営委員会に報告します。

(2) 議会の相談窓口や直接対策委員に相談があった場合

- ・市当局の対策委員会と連絡を取り、(1)の「長浜市職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づく相談があった場合に準じて取り扱います。

(3) ハラスメント事案が発生した場合における対策委員の留意事項

- ・ハラスメント事案が発生した場合は、上記(1)(2)の取扱いにより事実確認等を行いますが、その際は、相談者はもちろん、関係者の事案の情報管理について厳守し、知り得た情報を他に漏らさないようにします。
- ・相談者や事実確認等の調査に協力した第三者に対して、ハラスメントについて相談を申し立てたこと、事実確認等に協力したことを理由として不利益な取扱いやハラスメントを許さない立場で臨みます。

(4) ハラスメントの行為者が対策委員であった場合

- ・対策委員がハラスメントの行為者であるとした事案の申出があった場合、行為者を除いた対策委員会に対応します。

4. 議員間でのハラスメント事案が生じた場合の対処

議員間で起こったハラスメント事案については、議会に対応するのではなく、議員間でコミュニケーションを取りながら解決することを基本と考えますが、議会として対応せざるを得ない場合が生じた場合は、次のとおり対応することとします。

(1) 議会内の会議などの公の場での言動による場合

会議の責任者である議長や委員長が適切な判断のもと、地方自治法の定める議会の秩序を乱す議員のハラスメントを含めた言動について、しかるべき措置を取ることになっています。

- ・ 議会の秩序保持（地方自治法第104条）
- ・ 議会の規律（地方自治法第129条）
- ・ 懲罰（地方自治法第134条）

議会における規律と品位を保持するため、法律並びに会議規則及び委員会条例に違反した議員に対し、議会が課す制度。

- ・ 委員会の秩序保持に関する措置（長浜市議会委員会条例第22条）

(2) 公の場以外での言動による場合

議員は、議会の場以外でも、議員活動や会派による活動のほか、議員個人による広報紙やSNSによる発信などを行いながら活動しています。これらの活動の中でハラスメント事案が起こらないとはいえません。

これらについては、双方で解決することを基本と考えますが、市民や議員から指摘や相談があれば、対策委員会で対応が必要かどうかを判断し、対応します。

(3) 事案の周知と再発防止

議長は、議員間のハラスメント事案について、その対応が終了した段階で、再発防止及びハラスメントに対する意識向上の観点から必要と判断した場合は、ハラスメント事案の対応の経過と結果その他必要な事項を議会運営委員会等で報告します。ただし、公の場以外での言動によるハラスメント事案の場合は、報告することについて相談者の同意を得た上で、事案の概要について、個人情報に配慮しながら議会運営委員会等で報告し、今後同様の事件が起こらないよう徹底します。

5. ハラスメント問題への継続的な取り組み

ハラスメント問題への取組は、一度行えばよいというものではありません。定期的な研修を行い、「ハラスメント根絶に関する決議」を基本に継続的な取り組みを行っていきます。

長浜市議会ハラスメント対策委員会において、状況を踏まえ必要とする研修のテーマや講師、開催日時等について調整を行うものとします。

【参考資料】

【留意点】

パワーハラスメントなどの代表的なハラスメントは、一般的に職場において、事業主と労働者、上司と部下などの間で問題となるものです。この点、議員間や議員と職員との間には上下関係や雇用関係がなく、一般的な意味での職場とはいえません。しかし、職員からみた議員は、住民から選ばれた代表者であり、公務を担う立場から尊重すべき関係にあり、その発言には影響力があり、事実上従わざるを得ない関係になりがちです。また、議員間の関係は、それぞれ主義主張は違ってもお互いの市民の福祉向上のため議論しあっているのですから、その議論の場である議会は広い意味で職場といえます。

「労働者」「職員」とは、正社員・正規職員だけではなく、パートタイム労働者、会計年度任用職員、派遣労働者等を含みます。各ハラスメントの定義や類型、その他の資料については、厚生労働省や他市資料から転記している部分もあります。そのため、「労働者」「社員」等の表現がありますが、適宜「職員」「議員」と読み替えた上で理解してください。

ハラスメントの定義と取り組みへのポイント

「ハラスメント」とは、「嫌がらせ」や「いじめ」を意味する言葉です。相手の意に反する行為によって不快にさせたり、相手の人間としての尊厳を傷つけたり、脅かしたりすることともいえます。

ハラスメントにはさまざまな種類があります。

ここでは、代表的なハラスメント行為と言える、「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」「妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント」を取り上げ、それらの定義、類型、それらハラスメント行為を起こさないようにするためのポイントについて解説します。

(1) パワーハラスメント（パワハラ）とは？

① 定義

市議会においては「労働施策総合推進法第30条の2」を参考にパワーハラスメントの定義と考え方を整理したいと思います。

パワーハラスメントの定義

「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」

この定義を3要素に分解し、それぞれについて留意点と事例を示します。

1. 「優越的な関係を背景とした言動」とは？

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われ

るものを指す。例えば、以下のようなものが該当する。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

2. 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは？

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す。例えば、以下のようなものが該当する。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動・業務の目的を大きく逸脱した言動・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

3. 「その雇用する労働者の就業環境が害されること」とは？

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、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等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。

これらを踏まえ、より具体的な事例としては

1. 先輩議員が後輩議員に対して、威圧的な言動を行う。
2. 組織内で、一部の人だけが情報や権限を持ち、その他の人は排除される。
3. 議員間同志の噂や陰口が原因で、特定の議員が孤立してしまう。
4. 議員が職員に対し、人格否定するような叱責をする。
5. 議員が職員に業務外の私事を強要する。

① パワハラの種類

精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為とは次のような行為類型に分類されます。

1. 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"> ・殴打、足蹴りを行うこと。 ・相手に物を投げつけること。
2. 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	<ul style="list-style-type: none"> ・人格を否定するような言動をすること。(相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動をすることを含む) ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。 ・他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
3. 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	<ul style="list-style-type: none"> ・自身の意に沿わない者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したりすること。 ・一人の者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。
4. 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	<ul style="list-style-type: none"> ・長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。 ・必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。 ・労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。
5. 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者を退職させるため、だれでも遂行可能な業務を行わせること。 ・気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。
6. 個への侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること ・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

② ポイント

パワーハラスメントに該当するかどうかは、その言動が業務上必要かつ相当な範囲を超えているか超えていないかが、ポイントになります。言動の多くは、「相手方のことを思って指導した」など、目的に関しては間違っていない場合が大半です。しかしながら、感情的に話したり、威圧的に指導するなど手段に問題がある場合は極めてパワーハラスメントの疑いが強いと言わざるを得ません。また、「顔を見ているだけで嫌な気分になる」など、相手の人格を否定する言動はパワーハラスメントに該当します。

パワーハラスメントに該当しないようにするには、自身の言動に注意を払うことが重要です。

(2) セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは？

① 定義

市議会においては「男女雇用機会均等法第 11 条」を参考にセクシャルハラスメントの定義と考え方を整理したいと思います。

セクシャルハラスメントの定義

「職場における性的な言動に対する職員の対応により当該職員がその労働条件について不利益を受け又は職場における性的な言動により職員の就業環境が害されること」

「性的な言動」とは？

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねると、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者等もなり得る。

より具体的なセクシュアルハラスメントの例

1. 体の一部を不適切に触る
2. 性的なジョークや言葉を使う
3. 目で追いかけたり、下着を見るなどの視線の乱用
4. パワーバランスを濫用して、性的な要求をする
5. セクシャルハラスメントに関する事案を無視する

② セクハラの種類

対価型セクハラ	<p>・ 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、典型的な例として、次のようなものがある。</p> <p>イ 事務所内において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、当該労働者を解雇すること。</p> <p>ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。</p> <p>ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。</p>
環境型セクハラ	<p>・ 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により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等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、典型的な</p>

	<p>例として、次のようなものがある。</p> <p>イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。</p> <p>ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。</p> <p>ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にわいせつな図版を掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。</p> <p>。</p>
--	--

③ ポイント

セクシュアルハラスメントの状況は多種多様であり、判断に当たり個別の状況を考慮する必要があります。また、「相手方の意に反する性的な言動」と「職場環境が害される」の判断に当たっては、相手方の思いや感情を重視しつつも、一定の客観性が必要です。一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、1回でも就業環境を害することとなり得ます。継続的又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。判断に当たっては、被害を受けた者と同様の「平均的な感じ方」を基準とすることが適当です。

(3) 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントとは？

① 定義

市議会においては「男女雇用機会均等法 9～11 条、育児・介護休業法第 25 条」を参考に妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの定義と考え方を整理したいと思います。

妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの定義

妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントとは、「職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児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休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されること」です。

具体的な妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの例

1. 上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた。
2. 産休の取得について上司に相談したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
3. 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
4. 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」と相

手にしてもらえなかった。

5. 上司から「妊婦はいつ休むか分からないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられている。

② 類型

制度等の利用への嫌がらせ型	・育児休業や短時間勤務など、法に定める制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの
状態への嫌がらせ型	・女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの

③ ポイント

まずは、妊娠・出産等についての知識や法的な制度について理解しましょう。それを踏まえて、普段の自身の言動に注意することが重要です。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。例えば、業務状況を勘案して「この日の妊婦検診は避けてほしいが調整可能か」と確認することなど、強制しない限りにおいては問題ないと言えます。