

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

職場のパワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、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ません。

～あなたの周りにありませんか？こんなパワハラ～

- ①身体的な攻撃 ・ 殴打、足蹴りを行う ・ 相手に物を投げつける
- ②精神的な攻撃 ・ 人格を否定するような言動を行う ・ 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返し行う
- ③人間関係からの切り離し ・ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
- ④過大な要求 ・ 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
- ⑤過小な要求 ・ 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ⑥個の侵害 ・ 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

職場のセクシュアルハラスメントとは

「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、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

～あなたの周りにありませんか？こんなセクハラ～

- ①対価型セクシュアルハラスメント 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された
- ②環境型セクシュアルハラスメント 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、苦痛に感じて職業意欲が低下

職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントとは

「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、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」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。

～あなたの周りにありませんか？こんなマタハラ～

- ①制度等の利用への嫌がらせ型 制度又は措置の利用に関する言動により就業関係が害されるもの
- ②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

「ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイトあかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



←詳細はこちら

厚生労働省「ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイトあかるい職場応援団」より引用

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師の時間外労働の上限規制に伴う特例水準の指定について、事前にご相談いただくことが可能です。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ