

ウ セクシュアルハラスメントの判断基準

セクハラの該当性を判断するに当たっては、個別の状況を勘案する必要があります。

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、一回でも就業環境を害することとなり得ます。また、「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。

男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

(3) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）、育児・介護休業等に関するハラスメント

ア 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）、育児・介護休業等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・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です。妊娠の状態や育児・介護休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

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。

「業務上の必要性」とは

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。

しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があるので注意が必要です。

イ 職場における妊娠・出産などに関するハラスメントの内容

① 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をいいます。

② 制度等の利用への嫌がらせ型

次に掲げる制度又は措置（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をいいます。