

ハラスメント対策研修

株式会社ドクタートラスト

Stresscheck-Laboratory
ストレスチェック研究所

労働者はハラスメント防止に協力すべき立場

労働者は、**ハラスメントに対する関心と理解を深め、**

他の労働者に対する**言動に必要な注意を払う**とともに、

事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない。

(改正労働施策総合推進法 第30条 3-4)

場合によっては、法的な責任を問われてしまうリスクも!

法律上のハラスメントの定義

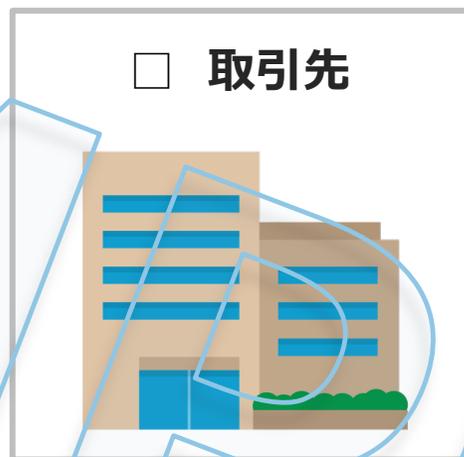
- ・職場で起こる
- ・雇用する労働者
- ・必要性や相当性が認められない
- ・業務遂行や心身に大きな影響を与える

これらすべてを充たすもの



Question

ハラスメント認定されない場所はどこ？



Question

ハラスメント防止のために 注意を払わなければならない相手は誰？

正社員

契約社員

アルバイト

パート

派遣社員

取引先従業員

下請け従業員

業務委託の
フリーランス

インターンシップ

求職者



全て当てはまります！

法律上のハラスメントの定義

必要性がない

客観的に（第三者でも）
同じ行動や発言をするであろう

業務上の理由がない

「目的」がない

相当性がない

一般的に（第三者でも）
同じ行動や発言によって

不利益・不調となる

「不適切」な言動

「必要性」があり「適切」なものはハラスメントではない

法律に定義されているハラスメント

セクハラ

マタハラ・ケアハラ

パワハラ

ハラスメント対応



ハラスメントを受けていると感じた人

ハラスメントは**我慢していても解決しない**

ハラスメントかどうか分からない場合も含め**相談！**

一人で悩まず、相談は相談窓口・上司・同僚や信頼できる相手へ



POINT 勇気を持って助けを求めよう！



ハラスメントに気づいた人

見て見ぬふりはせず、まずは**声かけ**を！

ハラスメントかどうか分からない場合も含め**相談窓口へ！**

あなたの行動が**命を救うことも！**



POINT 自分のこととして意識して、助け合おう！