

お 知 ら せ

MLC、MC及びIHA従業員の皆様へ

職場の秩序を維持すること等を目的として、厚生労働省告示第五号「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の内容を踏まえ、パワーハラスメントの定義について、日米間で合意し、以下のとおり令和6年4月26日に改正されたのでお知らせします。

1 主な改正概要

パワーハラスメントは、以下に該当するものをいう。

定義	内容
① パワーハラスメントとは職場内において職務上の優越的な関係、権限又は年功を背景とした言動であって、	<ul style="list-style-type: none">● 例えば、以下の者により、抵抗や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言動<ul style="list-style-type: none">・ 職務上の地位が上位の者・ 同僚又は部下で業務上必要な知識及び/又は経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の遂行を行うことが困難である者・ 抵抗又は拒絶することが困難である同僚や部下による集団
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、	<ul style="list-style-type: none">● 例えば、以下の言動<ul style="list-style-type: none">・ 業務上明らかに必要性のない又は相当でない言動・ 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切な言動・ 行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が状況に照らして相当でない言動
③ 従業員の就業環境を悪化させること	<ul style="list-style-type: none">● 当該言動により従業員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、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、従業員が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

※ 職場におけるパワーハラスメントは固く禁止されており、違反した場合には制裁措置に該当します。

2 パワーハラスメントの類型について

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては以下の6つの類型があり、類型ごとに典型的にパワーハラスメントに該当し、又はしないと考えられる例としては以下のようなものがあります。（上記厚生労働省告示より抜粋）

類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける 	<ul style="list-style-type: none"> ① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ① 人格を否定するような言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。） ② 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 ③ 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 ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 遅刻等社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 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 	<ul style="list-style-type: none"> ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> ① 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 ② 新卒採用者に対し、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 ③ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せると ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せると
(5) 過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> ① 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 ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない 	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ① 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 ② 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 	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

令和6年4月26日

御不明な点につきましては、下記までお問い合わせください。

沖縄防衛局（TEL：098-921-8215）、エルモ 沖縄支部（TEL：管理課098-921-5532、厚生課098-921-5534）

Notice

To: MLC, MC and IHA Employees

For the purpose of maintaining order in the workplace and so on, we inform a US-Japan agreement on the definition of Power Harassment as it was revised on 26 April 2024, based on the content of the Public Notice No. 5 of the Ministry of Health, Labour and Welfare, "Guidelines Concerning Measures to Be Taken by Employer in Employment Management in Connection with Problems Arising as a Result of Language or Behavior Delivered from a Position of Power in the Workplace."

1. Outline of Main Revisions

Power Harassment is defined as follows:

Definitions	Contents
(1) Workplace Power Harassment is defined as language or behavior, delivered from a position of power, authority or seniority which	<ul style="list-style-type: none">● For example, language or behavior that is performed in the context of a power relationship where there is a high probability that the employee subjected to such language or behavior will not be able to resist or reject the order.<ul style="list-style-type: none">- A person of a higher rank in the workplace- A colleague or subordinate, that possesses knowledge and/or experience required to complete work, making it difficult to perform the work without their cooperation- Group of colleagues or subordinates that are difficult to resist or reject
(2) Exceeds the necessary and reasonable scope of work duties, and is	<ul style="list-style-type: none">● For example, language or behavior<ul style="list-style-type: none">- that is clearly unnecessary or unreasonable to perform work ordered- that deviates significantly from the purpose of work- that is inappropriate as a means of performing work ordered- that is unreasonable for the context of the situation in terms, form or means, such as the number of times the act takes place or the number of people involved.
(3) Detrimental to the work environment of the employee	<ul style="list-style-type: none">● A situation in which the employee suffers physical or mental distress due to the person's language or behavior causing the working environment to become so unpleasant that it has a serious adverse effect on the employee's ability to perform his/her job.

*Power Harassment in the workplace is strictly prohibited, and any violation will be subject to disciplinary actions.

2. Type of Power Harassment

There are various situations of Workplace Power Harassment, and typical examples are categorized into below 6 types.

Examples considered/not considered as harassment in each type are shown below. (extract taken from above public notice of MHLW)

Types	Examples considered as harassment	Examples not considered as harassment
(1) Physical Attack	(1) Engaging in punching and kicking (2) Throwing objects at the opponent	(1) Bumping into each other by mistake
(2) Mental Attack	(1) Engaging in behavior that denies a person's personality, including insulting language related to the sexual orientation or gender identity of the other party. (2) Repeatedly reprimanding a worker for a longer period of time than necessary for the performance of work. (3) Repeat coercive reprimanding in a loud voice in front of other workers. (4) Sending e-mail messages, etc. to multiple workers including the other party, that seem to deny the other party's ability and abuse them.	(1) Give a certain level of strong warning to workers who are late or otherwise behaving in a way that lacks social rules and whose behavior has not been corrected despite repeated warnings (2) Give a certain level of strong warning to workers who have engaged in problematic behavior that is significant in light of the content and nature of the company's operations
(3) Separation from Human Relationship	(1) Removing from work and isolating workers who do not comply with their wishes in a separate room or having them undergo home training for a long period of time (2) Having colleagues collectively ignore one worker and isolate them at work	(1) Conduct training and other education in a separate room intensively for a short period of time in order to train newly recruited workers (2) Temporarily provide workers who have been disciplined in accordance with the Disciplinary Rules with necessary training in a separate room so that they can return to their normal work.

Types	Examples considered as harassment	Examples not considered as harassment
(4) Excessive Demand	<p>(1) Instructing workers to perform work for a long period of time that is not directly related to their work under severe environments that are accompanied by physical pain</p> <p>(2) Imposing performance targets at a level that cannot possibly be met by newly recruited graduates without providing necessary education, and reprimanding them severely for failing to achieve the targets</p> <p>(3) Forcing workers to perform private chores that are not related to their work</p>	<p>(1) Assign tasks at a slightly higher level than the current level in order to train workers</p> <p>(2) During busy work hours, assign tasks at a certain level more than usual to the Action Officer of the work concerned due to operational requirements.</p>
(5) Undervalued demand	<p>(1) In order to make workers in managerial positions retire, have them perform work that anyone can perform.</p> <p>(2) Refusing to provide work to workers that you dislike to harass them</p>	<p>(1) Reduce the content and volume of work to a certain extent depending on the ability of the worker.</p>
(6) Infringement of individual rights	<p>(1) Continuously monitoring workers even when they are off the job and taking photographs of personal belongings</p> <p>(2) Exposing sensitive personal information, such as a worker's sexual orientation, gender identity, medical history, and infertility treatment, to other workers without the consent of the worker in question</p>	<p>(1) With the aim of giving consideration to workers, hearings held on the status of workers' families, etc.</p> <p>(2) With the consent of workers, sensitive personal information (see the left column) of the workers concerned, to the extent necessary, be conveyed to the Action Officer of the personnel labor to encourage consideration.</p>

26 April 2024

If you have any questions, please contact the following:

Okinawa Defense Bureau (TEL: 098-921-8215), LMO/IAA Okinawa Branch (TEL: Management Section 098-921-5532, Welfare Section 098-921-5534)

ハラスメントは、 許されない行為です！

次の言動はハラスメントに該当する可能性があります。

パワー ハラスメント

- ◆ 人格を否定するような言葉を浴びせる
- ◆ 長時間にわたり厳しく叱責し続ける
- ◆ 気に入らない部下に仕事をさせない



妊娠、出産、育児又は介護 に関するハラスメント

- ◆ 介護休業の請求者に対し、「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言う
- ◆ 「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と言う

セクシュアル ハラスメント

- ◆ 性的な事実関係を尋ねる
- ◆ 食事やデートにしつこく誘う
- ◆ 性的な内容の情報（噂）を流布する



Workplace Harassment is Unacceptable!

The following language and behavior may constitute harassment.

Power Harassment

- ◆ Say things that seem to reject one's personality
- ◆ Continue to reprimand severely for a long time
- ◆ Prevent subordinates that you dislike from doing their work



Sexual Harassment

- ◆ Ask about sexual facts
- ◆ Persistent invitations to dinner or a date
- ◆ Spread rumors of a sexual nature

Harassment on Pregnancy, Childbirth, Child-care, or Family-care

- ◆ Say to a Family-Care Leave applicant, "I would give up Leave if I were you. You should do the same."
- ◆ Say "You don't think of other people around you because you are the only one working reduced hours. It's annoying."



パワーハラスメント

- ① パワーハラスメントとは職場内において職務上の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という

●代表的な言動の種類（6つの種類）

(1) 身体的な攻撃	暴行・傷害
(2) 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
(3) 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
(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
(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
(6) 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

●代表的な言動の類型ごとの具体的事例（限定列举ではない）

類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける 	<ul style="list-style-type: none"> ① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ① 人格を否定するような言動を行う (相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。) ② 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 ③ 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 ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 遅刻等社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 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 	<ul style="list-style-type: none"> ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> ① 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 ② 新卒採用者に対し、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 ③ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> ① 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 ② 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 	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ① 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 ② 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 	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、「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その労働者が**労働条件について不利益を受けること**や、当該「性的な言動」により**就業環境が害されること**

●性的な言動の例

(1) 性的な内容の発言	<ul style="list-style-type: none">・ 性的な事実関係を尋ねること、・ 性的な内容の情報（噂）を流布すること、・ 性的な冗談やからかい、・ 食事やデートへの執拗な誘い、・ 個人的な性的体験談を話すこと等
(2) 性的な行動	<ul style="list-style-type: none">・ 性的な関係を強要すること、・ 必要なく身体へ接触すること、・ わいせつ図画を配布・掲示すること、・ 強制わいせつ行為等

●性的な言動を行う者

- ・ 事業主、上司、同僚、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者またはその家族等もなり得る。
- ・ 男女とも行為者にも被害者にもなり得る。
- ・ 異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当する。
- ・ 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当する。

●判断基準

- ・ セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要がある
- ・ 「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要。
- ・ 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る
- ・ 継続性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
- ・ 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

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、上司・同僚から、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「男性労働者及び女性労働者」の就業環境が害されること

●防止措置が必要なハラスメント

- (1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- (2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
- (3) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

●典型的な例

(1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆

- 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

(2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害

- 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取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。
- 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われ苦痛に感じた。

(3) 制度等を利用したことによる嫌がらせ

- 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況。
- 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的にいう。

《参考》

労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）

（労働者の安全への配慮）

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）

（雇用管理上の措置等）

第三十条の二 事業主は、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

What Is Power Harassment?

Power harassment is defined as acts that meet all below three criterion (1) through (3);

- (1) Language or behavior, delivered from a position of power, which
- (2) exceeds the necessary and reasonable scope of work duties, and is
- (3) detrimental to the working environment of the worker

• Type of Typical Language and Behavior (Six Types)

(1) Physical Attack	Assault and Injury
(2) Mental Attack	Intimidation, Defamation, Insult Cruelty, Abusive language
(3) Separation from Human Relationship	Isolation, Exclusion, Disregard
(4) Excessive Demand	Obstructing work or forcing to do things that are clearly unnecessary or impossible to carry out in the course of work
(5) Undervalued demand	Ordering a person to perform work that is far below their ability or experience level or prevent the assignment of work without a business rationale
(6) Infringement of individual rights	Excessive intrusion into personal matters

● **Specific Examples of Representative Language and Behavior (not an exclusive list)**

Types	Examples considered as harassment	Examples not considered as harassment
(1) Physical Attack	(1) Engaging in punching and kicking (2) Throwing objects at the opponent	(1) Bumping into each other by mistake
(2) Mental Attack	(1) Engaging in behavior that denies a person's personality, including insulting language related to the sexual orientation or gender identity of the other party. (2) Repeatedly reprimanding a worker for a longer period of time than necessary for the performance of work. (3) Repeat coercive reprimanding in a loud voice in front of other workers. (4) Sending e-mail messages, etc. to multiple workers including the other party, that seem to deny the other party's ability and abuse them.	(1) Give a certain level of strong warning to workers who are late or otherwise behaving in a way that lacks social rules and whose behavior has not been corrected despite repeated warnings (2) Give a certain level of strong warning to workers who have engaged in problematic behavior that is significant in light of the content and nature of the company's operations
(3) Separation from Human Relationship	(1) Removing from work and isolating workers who do not comply with their wishes in a separate room or having them undergo home training for a long period of time (2) Having colleagues collectively ignore one worker and isolate them at work	(1) Conduct training and other education in a separate room intensively for a short period of time in order to train newly recruited workers (2) Temporarily provide workers who have been disciplined in accordance with the Disciplinary Rules with necessary training in a separate room so that they can return to their normal work.

Types	Examples considered as harassment	Examples not considered as harassment
(4) Excessive Demand	<p>(1) Instructing workers to perform work for a long period of time that is not directly related to their work under severe environments that are accompanied by physical pain</p> <p>(2) Imposing performance targets at a level that cannot possibly be met by newly recruited graduates without providing necessary education, and reprimanding them severely for failing to achieve the targets</p> <p>(3) Forcing workers to perform private chores that are not related to their work</p>	<p>(1) Assign tasks at a slightly higher level than the current level in order to train workers</p> <p>(2) During busy work hours, assign tasks at a certain level more than usual to the Action Officer of the work concerned due to operational requirements.</p>
(5) Undervalued demand	<p>(1) In order to make workers in managerial positions retire, have them perform work that anyone can perform.</p> <p>(2) Refusing to provide work to workers that you dislike to harass them.</p>	<p>(1) Reduce the content and volume of work to a certain extent depending on the ability of the worker.</p>
(6) Infringement of individual rights	<p>(1) Continuously monitoring workers even when they are off the job and taking photographs of personal belongings</p> <p>(2) Exposing sensitive personal information, such as a worker's sexual orientation, gender identity, medical history, and infertility treatment, to other workers without the consent of the worker in question</p>	<p>(1) With the aim of giving consideration to workers, hearings held on the status of workers' families, etc.</p> <p>(2) With the consent of workers, sensitive personal information (see the left column) of the workers concerned, to the extent necessary, be conveyed to the Action Officer of the personnel labor to encourage consideration.</p>

What Is Sexual Harassment?

Sexual harassment refers to a situation in which a worker suffers a disadvantage in terms of working conditions due to the worker's response to language or behavior of a sexual nature occurring against the will of the worker or a situation in which language or behavior of a sexual nature is detrimental to the working environment.

• Examples of Language / Behavior of a Sexual Nature

(1) Language of a Sexual Nature	<ul style="list-style-type: none">• Asking about sexual facts;• Spread rumors of a sexual nature;• Sexual jokes and teasing;• Persistent invitations to dinner or a date;• Sharing personal sexual episodes, etc.
(2) Behavior of a Sexual Nature	<ul style="list-style-type: none">• Forcing a sexual relationship;• Unnecessary physical contact;• Distributing or displaying obscene images;• Indecent assault, etc.

● Persons Using Language / Behavior of a Sexual Nature

- Employers, managers, colleagues, other employers such as business partners, their workers, customers, patients or their families etc. can also be the harasser.
- Both men and women can be the harasser or the victim.
- Sexual harassment applies not only to harassment of the opposite sex, but also to harassment of the same sex.
- Regardless of sexual orientation or gender identity of the victim, if “language or behavior of a sexual nature” is involved the act constitutes sexual harassment.

● Evaluation Criteria

- The situations of sexual harassment are diverse, and it is necessary to take individual circumstances into consideration when making decisions.
- While emphasizing the subjective views of workers, a certain level of objectivity is necessary when determining "sexual behavior that runs counter to the will of the worker" and "harming the work environment“.
- A person who suffers severe mental pain due to physical contact against his / her will may disrupt the work environment even once.
- Even if the situation requires continuity or repetition, it can be determined that the work environment is being harmed when the person is "left unattended despite making a clear protest" or when it is "clear that the person is having a significant mental or physical impact.
- It is appropriate to use the "average female worker's perception" as the standard when the victim is a woman and the "average male worker's perception" as the standard when the victim is a man.

Harassment Related to Pregnancy, Childbirth, Child-Care Leave, etc.

Harassment related to pregnancy, childbirth, and child-care leave etc. refers to a situation in which the working environment of "female workers" who have become pregnant or given birth, or "male or female workers" who have applied or taken child-care leave, etc., is harmed by the language or behavior related to pregnancy, childbirth, and use of child-care leave, etc. from their managers or colleagues.

● Harassment that Requires Preventive Measures

- (1) Suggesting dismissal or other disadvantageous treatment
- (2) Preventing workers from requesting use of the system, etc., or using the system, etc.
- (3) Harassing workers because they used the system, etc.

● **Typical Examples**

<p>(1) <u>Indicate</u> dismissal or <u>other disadvantageous treatment</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● When I consulted with my boss about taking pregnancy leave, he/she said, <u>"If you take the leave, I will ask you to resign."</u> ● When I consulted with my boss about the exemption from overtime work, he/she said, <u>"Don't expect for promotion in the next evaluation."</u>
<p>(2) <u>Impair</u> Request or <u>Use</u> of Systems, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● When I consulted with my boss about taking child-care leave, he/she said, <u>"It's impossible for a man to take child-care leave,"</u> and I have no choice but to give up taking child-care leave. ● When I informed the people around me about taking parental leave, I felt pain when a colleague told me, <u>"It's a bother. I wouldn't take it. You should do the same."</u>
<p>(3) <u>Harassment</u> due to the Use of Systems, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● My supervisor or colleague repeatedly or continuously says, <u>"I cannot assign much work to a person who has restrictions on overtime request,"</u> and I am forced to do only miscellaneous work. ● My supervisor or colleague repeatedly or continuously says, <u>"I can't believe you are the only one working reduced hours. You don't think about others. It's annoying."</u>

<Reference>

Labor Contracts Act (Act No. 128 of 2007)

(Consideration for the Safety of a Worker)

Article 5 In association with a labor contract, an Employer is to give the necessary consideration to enable Worker to work while ensuring their physical safety.

Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing of Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives (Act No. 132 of 1966)

(Measures in Terms of Employment Management)

Article 30-2 (1) In order for an employer to preclude any behavior that is based on behavior that constitutes bullying in the workplace which exceeds the scope necessary and reasonable in the course of business from damaging the work environment of the employer's workers, the employer must provide consultation to those workers and take measures necessary in terms of employment management, such as developing a necessary system for appropriately handling such behavior.

Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (Act No. 113 of 1972)

(Employment Management Measures Concerning Problems Caused by Sexual Harassment in the Workplace)

Article 11 (1) Employers must take necessary measures for employment management, such as developing a necessary system for providing consultations to workers and appropriately handling the matters, so that the workers they employ do not suffer any disadvantageous working conditions on the grounds of that workers' response to sexual harassment in the workplace, nor suffer any damage to the work environment due to sexual harassment.

(Measures on Employment Management Concerning Problems Attributable to Behavior Regarding Pregnancy and Childbirth in the Workplace)

Article 11-3(1) Employers must take necessary measures for employment management, such as developing a necessary system for providing consultations to female workers and appropriately handling the matters to prevent their work environment from being damaged on the grounds of pregnancy or childbirth, for requesting temporary absence from work as prescribed in Article 65, paragraph (1) of the Labor Standards Act, for having taken absence from work as prescribed in that paragraph or paragraph (2) of that Article, or by any other reasons related to pregnancy or childbirth as specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.