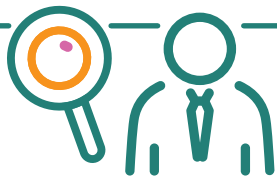




Harassment

ハラスメント



対応ガイド

Guide

職場のハラスメントとは

ハラスメントとは、いじめ、嫌がらせ、苦痛を与えたり、悩ませること等をいいます。ハラスメントは人権侵害に当たります。そして、職場でのハラスメントは従業員のモチベーションを低下させ生産性を下げてしまいます。働く人が心身ともに健康で安心して働けるハラスメントのない職場づくりが会社には求められています。

職場で主に問題となるハラスメント



① パワーハラスメント



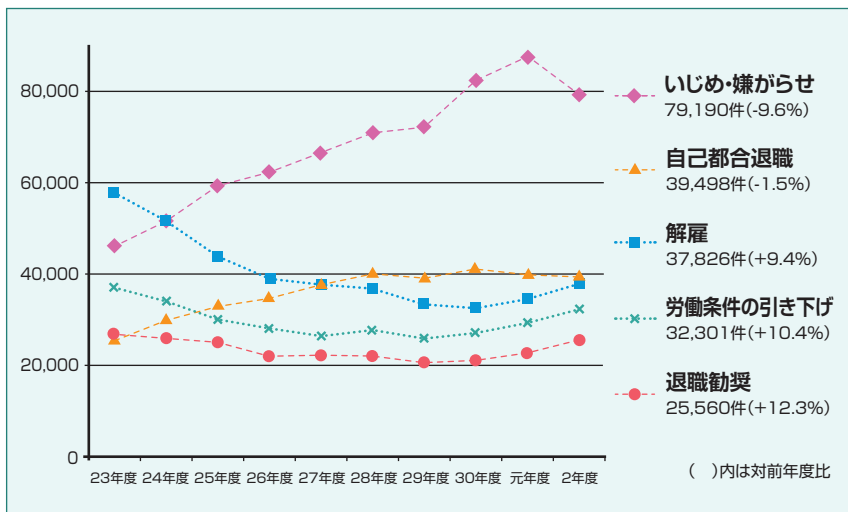
② セクシュアルハラスメント



③ マタニティハラスメント
(妊娠・出産・育児等に関するハラスメント)

民事上の個別労働紛争 ここ数年は第1位が「いじめ・嫌がらせ」

従業員300人未満の会社が抱えている課題



※令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。
<参考>同法に関する相談件数:18,363件

※『令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況』より引用

第1位	ハラスメントかどうかの判断が難しい	60.4%
第2位	発生状況を把握することが困難	30.0%
第3位	ハラスメントに対応する際のプライバシーの確保	22.8%
第4位	管理職の意識が低い/理解不足	18.3%
第5位	従業員の意識が低い/理解不足	17.3%

※『令和2年度厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査報告』より作表



セクシュアルハラスメントとは

職場において相手の意に反して性的な言動が行われ、それを拒否するなど解雇、降格等の不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快になり、従業員の能力の発揮に悪影響が生じること。

1 対価型セクハラ

例 事務所内において社長が従業員に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その従業員を解雇する。

2 環境型セクハラ

例 同僚が自分の性的な噂を流したため、職場に行くのが苦痛になり、仕事も手につかなくなった。

※セクハラは同性に対するものも含まれます。 ※性的志向(恋愛・性愛の対象となる人の性別)、性自認(自己認識している性別)

※セクハラ的背景には、性別役割分業意識があるとされています。

「女性だから補助の仕事」「この力仕事は男性しかできないよね」という職場風土になっていませんか。



相手の意に反することは、すべてセクハラになるの？



セクハラの様子は様々。不快であるか否かは受け手の主観に委ねられているため、受け手が不快に感じていれば、セクハラになり得ます。ただし、個人の受け止め方には違いもあることから、受け手の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要となります。一般的には、被害者の性別に応じて、「平均的な女性労働者の感じ方」「平均的な男性労働者の感じ方」を基準としてケースバイケースで判断されることとなります。



マタニティハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児等のために制度を利用したこと等に関して、上司や同僚が就業環境を悪化させる言動を行うこと。

1 制度利用に関する嫌がらせ

例 育児休業制度の利用を申し出た男性社員に対して、上司が「次の昇給はないよ」と言う。

2 状態への嫌がらせ

例 妊娠して業務に配慮してもらっていたら、同僚から「こんな忙しい時期に妊娠するなんて」と何度も言われストレスを感じている。

※マタハラ背景には、性別役割分業意識と長時間労働があります。「家事育児は女性が担うもの」、「残業できない者は一人前の社員とは言えない」等の意識がマタハラを生む温床となります。



パワーハラスメントとは



職場におけるパワハラは、次の3つをすべて満たすもの

- 1 優越的な関係を背景とした言動であること※¹
- 2 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること※²
- 3 労働者の就業環境が害されるものであること※³

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指導や指示は、職場のパワハラには該当しません。

【※1】 上司から部下だけでなく、同僚同士、正規雇用者と非正規雇用者、専門知識がある者となない者との間でもパワハラになり得ます。

【※2】 適正な指導とパワハラ

そもそも上司には部下に対する指示や注意、指導などの一定の権限は与えられています。そのため、厳しい指導であっても、「適正な指導」であればパワハラには該当しません。適正な指導かどうかは、次の要素を総合的に考慮して判断されます。

- ◆言動の目的とその言動が行われた経緯、状況
- ◆部下の心身の状況
- ◆言動の頻度や継続性
- ◆上司との関係性
- ◆部下の問題行動の有無や内容
- ◆業種や業務の内容

【※3】 この判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」が基準となります。

パワハラ具体例

1 身体的な攻撃

(暴行・傷害)

【該当する例】 殴打や足蹴り、相手に物を投げつける	【該当しない例】 誤ってぶつかる
------------------------------	---------------------

2 精神的な攻撃

(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

【該当する例】 人格否定の罵詈雑言、他の職員の前で無能だと言う、 必要のない非難や説教	【該当しない例】 遅刻など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
---	---

3 人間関係からの切離し

(隔離・仲間外し・無視)

【該当する例】 意に沿わない部下には情報を与えない 集団で無視する	【該当しない例】 懲戒規程に基づいて一定期間自宅待機を命じる
--------------------------------------	-----------------------------------

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)

【該当する例】 必要のないことをさせたり、過剰なノルマを課す サポートのないまま能力を上回る業務をさせている	【該当しない例】 繁忙期に業務の必要性から、通常よりも多い業務を命じること
--	--

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)

【該当する例】 嫌がらせのために仕事を与えない	【該当しない例】 部下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

(私的なことに過度に立ち入ること)

【該当する例】 個人的な問題に自分の価値観を振りかざして批判する 健康情報等の機微な情報を本人の了解を得ずに暴露する	【該当しない例】 本人への配慮を目的として、本人の家族の状況などを ヒアリングする
--	---

※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関する指針(いわゆる「パワハラ防止指針」)を参考に作成



パワハラチェックリスト

あなたは大丈夫?日頃の言動を見直しましょう。

- 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じている
- 部下を叱責しながら、近くにあったモノサシで頭を叩く
- 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す
- 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う
- やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚にもccに入れて送信する
- 明らかに納期に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる
- 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- 「俺の若い頃は、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日頃から言う
- 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する
- 特定の同僚を仲間外れにする

※厚生労働省あかるとい職場応援団「管理職向け研修資料」をもとに作成

組織としての取組み

段階	具体的対策	
予防	① トップのメッセージ	組織のトップの宣言がまずは重要!
	② ルールを決める	就業規則等にハラスメント内容、懲戒処分などを規定し明確にする
	③ 実態を把握する	従業員アンケートを実施する
	④ 教育する	研修を実施する
	⑤ 周知する	組織の方針や取組について周知・啓発を実施する
解決	⑥ 相談や解決の場を設置する	企業内外に相談窓口を設置、対応責任者を定める、外部専門家と連携
	⑦ 再発防止のための取組	行為者に対する再発防止研修等を行う

※厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル第4版」をもとに作成

セクハラやパワハラなどのハラスメントについて、相談を受ける人(窓口担当者)の対応が重要です。相談したことによって再び相談者が傷つく、いわゆる「セカンドハラスメント」を防ぎ、問題を大きくさせないように慎重な対応が求められます。

ハラスメント相談を受ける際の留意事項

1 話を聴く姿勢

- ◆ 勇気をもって相談してくれたことにねぎらいの言葉をかける
- ◆ 守秘義務を守ることを約束する
- ◆ 傾聴する

傾聴とは、相手の話を良い悪いの判断や評価をせずに素直な気持ちで聴くこと
「それはあなたの側にも問題がありそうですね」等の発言は新たなハラスメントになり得ます



2 話しやすい環境づくり

- ◆ 安心して話せる相談場所や時間の設定
- ◆ 窓口担当者は、2名が望ましい
ただし、相談者が圧迫感を感じる場合もあるので、その際は相談者の意向を聞いて対応する
- ◆ 腕組み、面倒臭そうな表情、威圧的な口調等は相手に緊張感を与える
- ◆ 座る位置は対面よりも90度に座る等、話しやすいように工夫する



3 話の聴き方のコツ

- ◆ うなずき、あいづち
- ◆ 伝え返し
- ◆ 要約と質問(ただし、質問攻めにならないように)



こんな発言に注意!



- ・・・「そんなのハラスメントとは言わないんじゃないの」
- ・・・「昔はそんなの当たり前だよ」
- ・・・「セクハラを受けるあなたの日頃の行動にも問題があったからでは」
- ・・・「なんで今になって相談してきたの。もっと早く言ってくれば良かったのに」
- ・・・「それはあなた気にしすぎですよ。我慢したほうがいいよ」
- ・・・「ハラスメントを訴える社員は信用できない」

労働や雇用に関する相談	総合労働相談センター	兵庫労働局:078-367-0850 その他県内各労働基準監督署
	ハローワーク	ハローワーク神戸:078-362-8609 その他県内各ハローワーク
	働く人の悩みホットライン	一社)日本産業カウンセラー協会:03-5772-2183
人権相談	みんなの人権110番	神戸地方労務局:078-393-0600
	法テラス	日本司法支援センター:0570-078374
	よりそいホットライン	一社)社会包摂サポートセンター:0120-279-338
WEBサイト	あかるい職場応援団	 https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/
	こころの耳	 https://kokoro.mhlw.go.jp/

ハラスメントに関連する知識

	根拠法	発生原因や背景にあるもの
パワハラ	労働施策総合推進法	労働者同士のコミュニケーションの希薄化
セクハラ	男女雇用機会均等法	性別役割分担意識
マタハラ	男女雇用機会均等法 育児介護休業法	妊娠、出産、育児等に関する否定的な言動が頻繁に行われる職場風土 育児休業制度等の制度の周知が不十分であること

【参考】パワハラ防止指針(労働施策総合推進法に基づく)

令和2年6月1日施行、ただし中小企業は令和4年4月1日から義務化

事業主の責務

- ◆ 職場におけるパワハラを行ってはならないこと、パワハラに起因する問題に対して雇用する労働者の関心と理解を深めること
- ◆ 労働者が他の労働者(取引先等の他の雇用する労働者及び求職者を含む)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- ◆ 事業主(法人の場合は、その役員)も、パワハラに対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない

労働者の責務

- ◆ 労働者は、パワハラ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

職場におけるパワハラ防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置(義務)

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- イ) パワハラの内容及びパワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ロ) パワハラに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(2) 相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- イ) 相談窓口を設置し、労働者に周知すること
- ロ) 相談窓口担当者が、相談に対し、適切に対応できるようにすること

(3) パワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

- イ) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ロ) パワハラが生じた事実が確認できた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ハ) パワハラが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ニ) 改めてパワハラに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

(4) 併せて講ずべき措置

- イ) 相談への対応又は当該パワハラに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシー(性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む)を保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること
- ロ) 相談をしたこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主がパワハラ対策のために行うことが望ましい取組

(1) パワハラはその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、セクハラ、マタハラ等の相談窓口と一体的に設置し一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい

(2) 事業主は、パワハラの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うことが望ましい

- イ) コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと
- ロ) 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと

(3) 必要に応じて労働者や労働組合の参画を得ながら、アンケート調査や意見交換等を通じて運用の改善に努めること

※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関する指針(いわゆる「パワハラ防止指針」)を参照