

＼その方針で大丈夫ですか？／

職場のハラスメント防止の基本と実践

－誰もが安心して働ける環境づくりのために－

ハラスメントとは？

▶ 人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為

属性や人格に関する言動などによって相手に不快感や不利益を与え
尊厳を傷つけること

《三大ハラスメント》

- ① パワーハラスメント（パワハラ）
- ② セクシュアルハラスメント（セクハラ）
- ③ 妊娠・出産に関するハラスメント（マタハラ）
- +
- ④ カスタマーハラスメント（カスハラ）



なぜ今「ハラスメント対策」なのか

- 厚労省の通達・義務化

→ パワハラ防止法2020年施行・2022年中小企業にも適用

- 社会的要請の高まりと企業リスク

→ 信用失墜・訴訟・SNSやメディアでの炎上リスクなど

- 働きやすさ、離職防止、企業価値向上



職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる①～③の要素全てを満たす行為

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

代表的な言動の6つの類型

- ✓ 身体的な攻撃：暴行・傷害
- ✓ 精神的な攻撃：脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- ✓ 人間関係からの切り離し：隔離・仲間外し・無視
- ✓ 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
- ✓ 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
- ✓ 個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること



厚労省「職場におけるハラスメントの防止のために」より

セクシャルハラスメント（セクハラ）

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**不利益を受けたり**、「性的な言動」により**就業制限が害されること**同性に対するものも該当する

※「性的な言動」

- ①性的な冗談やからかい
- ②食事やデートへの執拗な誘い
- ③個人的な性的な体験談を話すこと
- ④性的な関係を強要すること
- ⑤必要なく身体へ接触すること
- ⑥わいせつなポスター等を配布・掲示すること など



マタニティハラスメント（マタハラ）

「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」等の就業環境が害されること**

業務分担や安全配慮等の観点から客観的に見て業務上の必要性に基づく言動のものはハラスメントに該当しない

事業主による妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇などの**「不利益取扱い」は、法律違反！**

一方、上司・同僚による就業環境を害する行為については「ハラスメント」



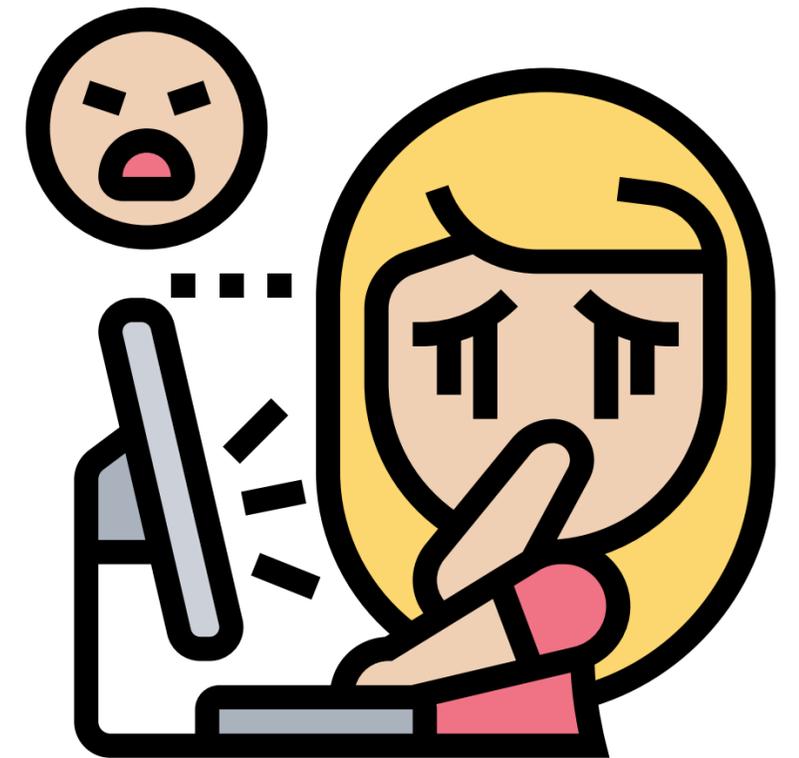
カスタマーハラスメント（カスハラ）

2023年9月に「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」が改正
カスタマーハラスメントを原因とした精神障害が新たに**労災認定基準**へと
加えられた

以下の3つの要素をいずれも満たすもの

- i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと
- ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること
- iii. 労働者の就業環境が害されること

長時間拘束、リピート、暴言、暴力、威嚇・脅迫、
権威、インターネット上での誹謗中傷、店舗外拘束など



ハラスメントの影響

被害者

精神的・身体的苦痛

- 能力の有効な発揮が妨げられる
- 職場にいつらくなるなど労働に不利な結果や影響が生じる場合もある
- メンタル不全や疾患など精神や身体に悪影響を及ぼし、休職や退職に至る可能性
- 問題解決後も深刻な後遺症が残ることがある

加害者

不利益になる

- 職場における信用の失墜
- 懲戒処分の対象、訴えられる可能性あり



企業

不利益になる

(モラル低下→生産性低下→業績低下)

- 職場全体の仕事の意欲低下
生産性低下
- 職場秩序の乱れ
- 被害者の退職や休職などの結果により、組織の適正・効率的な運営を妨げられる
- 訴訟への発展の可能性があり
企業イメージが低下
- 人材の流出
- 損害賠償による金銭的損失

ハラスメント判断時の「職場」

職場とは「労働者が業務を遂行する場所」

業務を遂行する場所であれば、事業所内に限らず、出張先や取引先、営業車内、顧客の自宅、さらにリモートワーク時の自宅やサテライト系オフィスなども職場に含まれる

宴会などについては、職務との関連性や参加者、参加強制の有無などにより、実質的に勤務の延長であり「職場」とみなされる例も…

職場で起きた事件か否か「業務執行性」の判断材料となり、企業の「使用者責任」に関連するため、注意が必要！



ハラスメント判断時の「労働者」

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などの非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者をいう

派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者、（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要がある

また雇用する労働者以外の者（取引先の労働者や求職者、インターンシップ生など）についても措置を講じるのが望ましいとされている



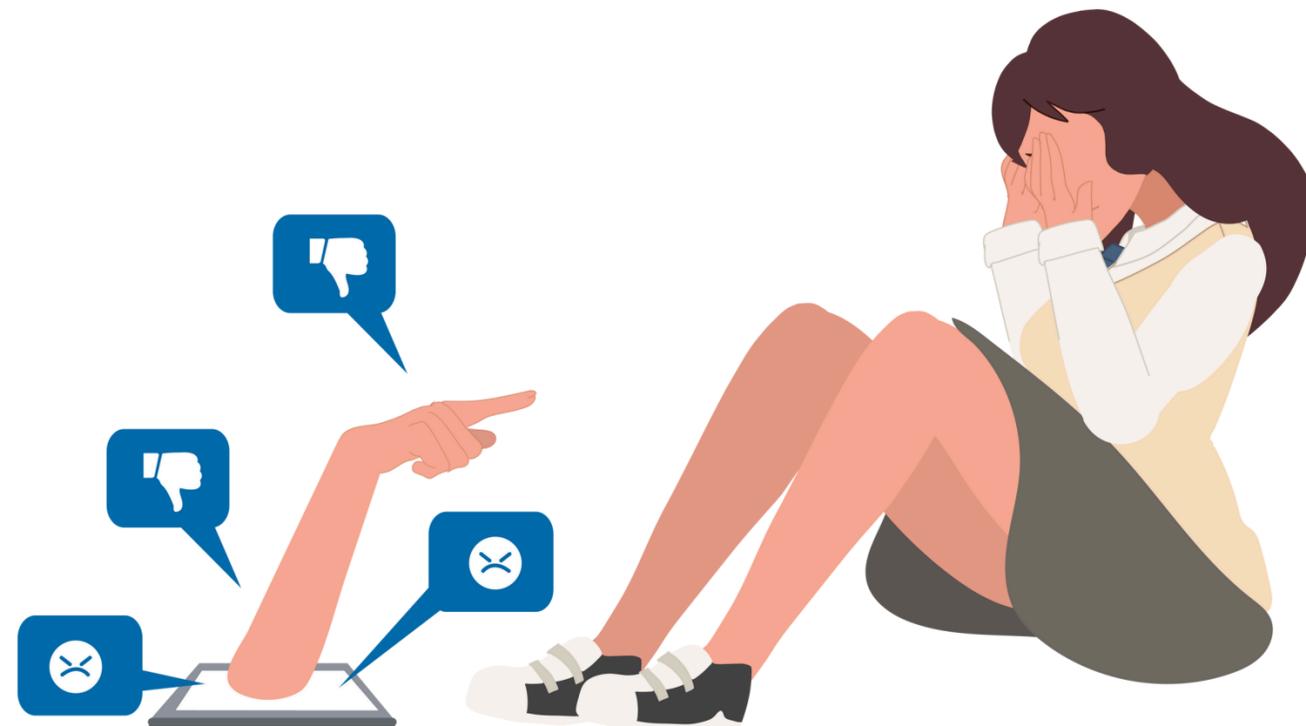
職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発する
- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにする
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥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
- ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行う
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずる



- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ
その旨労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を
定め、労働者に周知・啓発すること
- ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益
な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されている



ハラスメント防止のための望ましい取り組み

- ✓ 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行う
→ コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等
- ✓ 明確なルール整備
- ✓ 定期的な意識調査の実施
- ✓ 一元的に相談に応じることのできる体制の整備

など



衛生委員会・産業保健職の役割

《なぜ産業保健職との連携が重要なのか？》

▶ 専門的知見の活用ができる

- ・ 産業医：医学的判断に基づいた就業可否の判断や職場環境改善の提言を行う
- ・ 保健師：日常的な健康相談やメンタルヘルス支援など従業員と身近に関わる
- ・ 衛生管理者：現場のリスクアセスメントや安全衛生活動の実行を担う

→ 定期健康診断の結果の確認やフォローアップを通して、異変にいち早く気づくことができる！また、精神的な不調やストレスチェック結果をもとにした対応が可能！！



まとめ

誰もが安心できる職場づくりに向けて

1. 一人ひとりの**意識と行動**が鍵
2. **「気づき・対話・配慮」**でハラスメントゼロへ

悲しい思いを抱えた人が少しでも減るように
対策をしていこう!

