

(主催)福島県労働委員会

ハラスメント防止出前講座

～職場におけるハラスメントを考える～

福島県労働委員会 ○○委員

(○○○○○○) 福島 太郎

出典等:厚生労働省作成「職場でのハラスメントの防止に向けて」、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」、
「管理職・労働者向け研修資料」等をもとに福島県労働委員会が加筆・修正した。

パワーハラスメント(パワハラ)

職場におけるパワーハラスメント

パワハラ=3つの要素をすべて満たすもの

- 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言動
- 3 労働者の就業環境が害されること
(身体的又は精神的な苦痛など)



パワーハラスメントと業務指導の違い

業務指導

- ・ 部下に好意を持って接する
- ・ 部下とのコミュニケーションがよくとれている
- ・ 部下との信頼関係が築けている
- ・ 業務上必要な注意や指導はきちんとする
- ・ 人前で叱らず一対一で叱る
- ・ 安全配慮義務に則った指導



パワハラ

- ・ 劣等感を刺激する
- ・ 人格否定や侮辱をする
- ・ 業務の適正な範囲を超える頻度や表現で叱る
- ・ 雇用を脅かす（一方的な不利益処分や解雇など）



15

パワーハラスメントと業務指導の違い

【指導のポイント】

- 部下の人格を尊重し、常に「育成する」という意識を持って指導すること。
- 業務上の必要性を部下に示した上で指導をすること。
- 業務の内容・量、指導のタイミング、指導の場所、指導方法など、状況に応じて適正に指導すること。
- **業務上必要な指導は怠らないこと。**



16

パワーハラスメントと業務指導の違い

【指導される側のポイント】

- 業務の適正な範囲内で行われた指導は、パワハラには当たらないことを認識すること。



17

ハラスメント行為者の責任

もしあなた自身が行為者になったら...



32

ハラスメントを防止するための取組み

- 1 自分の言動がハラスメントにならないように注意
- 2 お互いを尊重し、理解するためのコミュニケーション
- 3 ハラスメントが起こる前に起こさせない環境整備への努力
(・社内ではハラスメントを認めないという
トップからのメッセージ
・ハラスメントについての十分な理解)



34

Q1. 行き過ぎた指導?

- ▶ いつも同じミスをするXに、日頃温厚なY課長もたまりかねて、皆の前で「いい加減にしろ。何度も何度も同じミスをするな！」と声を荒げてしまいました。
- ▶ するとXは、「それはパワハラだ」とZ部長に訴えました。
- ▶ Z部長は「Xが精神的苦痛を感じたのであれば、Y課長の行為はパワハラになる」として、Y課長からは聞き取りを行わずに懲戒処分を下しました。
- ▶ Y課長の行為はパワハラですか？ また、Z部長の行為は妥当ですか？



49

Q6:花見の場所取りは部下の仕事？



- ▶ 4月はお花見の季節。
- ▶ X課長は部下のYに、会社の年中行事である花見の場所取りを、金曜日の夜に行うよう命じました。
- ▶ Yは既に家族との予定を入れていたので、場所取りを断りました。すると翌週から、課長はYに仕事を与えなくなり、日常業務すら他の社員にさせるようになりました。
- ▶ これってパワハラですか？

セクシュアルハラスメント



セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは

「**職場**」において、「**労働者**」の意に反する「**性的な言動**」が行われ、その結果、

- 1 (性的な言動に) **拒否、抵抗**したことで、その労働者が不利益な取扱い(解雇、降格、減給など)を受けること
- 2 (性的な言動が原因で) **就業環境が悪化**し、労働者が働く上で見過ごすことができない支障が生じること

(男女雇用機会均等法第11条)

セクハラの判断基準

- **社会一般の**労働者が、
- 同様の状況でその言動を受けた時、
- 就業する上で看過できない
(見過ごせない) 程度の支障が生じた



と感じるような言動なのか

※被害者の主観を重視しつつも、事業主に責任を負わせていることを考えると、**一定の客観性が必要不可欠**とされています。

9

セクハラを防止するためのポイント

- 1 親しさを表すつもりの方動であっても、相手を不快にさせてしまう場合があるなど、性に関する言動の**受け止め方**には**個人差**があることに注意すること
- 2 不快に感じたら**「ノー」と伝える勇気**を持つこと
- 3 相手が嫌がっている場合には同じ言動を決して**繰り返さない**こと



13

セクハラを防止するためのポイント

- 4 セクハラであっても、**相手が意思表示をしない場合がある**ことに注意すること
(職場の人間関係等を考えて拒否できない等)
- 5 勤務**時間外**でもセクハラは起こる可能性があること
- 6 セクハラが起こる前に起こさせない
環境整備に努めること



妊娠・出産等に関するハラスメント



マタハラ为例

○産休の取得について上司に相談したところ、
「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」
と言われた。

○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とるなんてあり得ない」
と言われてしまい、取得を認められなかった。



マタハラと業務上必要な言動との関係

「業務上必要な言動」はマタハラに該当しません。

※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ため注意しましょう。



会議に出てほしいんだけど、
妊婦健診の日程を調整できるかな？

具合が悪そうだけど、大丈夫？
辛いときは無理せず言ってね。



会議に出てもらわないと困るから、妊婦健診の日を変更しなさい。

つわりがひどいなら
辞めればいいのか・・・
迷惑なんだけど。