

## 第Ⅲ章

### 職場のハラスメント



#### Q こんな時どうする？ (参考ページ)

Q 上司に自分だけ毎日長時間叱られる (p43)

Q 上司にしつこく食事に誘われ、困っている (p44)

Q 妊娠の報告をしたら退職するよう言われた (p44)

Q ハラスメントの相談をしたが何も対応してくれない (p45～46)

加害者にも被害者にもなり得るハラスメント  
正しく理解し、仲間とともに  
ハラスメントのない職場をつくろう！

# 1 職場での嫌がらせ -ハラスメント-

## パワハラ パワー・ハラスメントの略。

職場におけるパワー・ハラスメントとは、以下の要素をすべて満たすものです。

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③職場環境を害される（「平均的な労働者の感じ方」による。身体的、精神的な苦痛を与えられる）こと

上司から部下だけでなく、先輩・後輩間、同僚間、専門知識など、様々な優位性も含まれます。

## パワハラの典型的な行為（あくまでも一例です）

### 身体的な攻撃

胸ぐらをつかまれる  
叩く、殴る、蹴るなどの暴行  
を受ける



### 精神的な攻撃

長時間くり返し叱られる  
「役立たず」「給料泥棒」な  
どと罵倒される



### 人間関係からの切り離し

一人だけ別室に席を移される  
あいさつしても無視される



### 過大な要求

達成不可能なノルマを課される  
他人の仕事を押しつけられ  
仕事が終わらない



### 過小な要求

仕事が与えられない  
毎回掃除や草むしりしか命じ  
られない



### 個の侵害

家族や恋人のことをしつこく  
聞かれる  
スマホを勝手にのぞかれる



## 注意

<sup>ふかい</sup>  
業務上必要な指示や注意を不快に感じても、「業務の適正な範囲」内であれば、パワハラには当たりません。

- ・遅刻を繰り返し、再三注意しても改善されない労働者を強く注意する
- ・育成のために現状よりも高いレベルの業務を任せる

などはパワハラに該当しないと考えられます。

【参考】 パワハラに関するポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)

## セクハラ セクシュアルハラスメントの略。



職場内で、不快に思うような性的言動が行われ、それを拒否したことで、解雇や減給などの不利益な扱いを受けたり、職場環境が悪化したりすることをいいます。

セクハラは、**男性からの行為だけでなく、男性から男性、女性から男性**、取引先や顧客などの**利害関係者からの行為も対象となります。**

## マタハラ マタニティハラスメントの略。

妊娠・出産・産休・育休取得をきっかけに、異動や減給、雇止めなどの不利益な扱いをされたり、上司や同僚から嫌がらせを受けたりすることをいいます。（男女性雇用機会均等法第9条第3項、第11条の2、育児・介護休業法第10条、第25条）

### ◆不利益な取扱いとは

- 例**
- 妊娠の報告をしたら、契約更新を拒否された。
  - 育休から復帰したら、「正社員からパートに変更する」と言われた。



### ◆上司・同僚からの嫌がらせとは

- 例**
- 育休の申請をしたら、「就職したばかりのくせに。」と嫌みを言われた。
  - 妊娠中のため軽作業に換えてもらったら、仲間外れにされた。

**参考** “利用しましょう！母健連絡カード” p49参照

### POINT

## ハラスメントの被害にあったら

- ① 相手に、自分の意思を伝える（「止めてください」「私はイヤです」等）。
- ② ハラスメントと思われる言動を記録しておく。  
（いつ、どこで、どんなことがあった 等）。
- ③ 信頼できる人に相談する（社内のハラスメント相談窓口も活用）。
- ④ 社内でもどうしてもならない場合は、外部の専門機関に相談する。
- ⑤ 不眠やめまいなど体調が悪い場合は、早めに医療機関を受診しよう。

## 2 ハラスメント防止のために

### 事業主の義務

セクハラ・マタハラに次いでパワハラも、雇用管理上の措置を講じるよう義務付けられました。(中小企業は2022年4月)

【事業主の責務】職場におけるハラスメントの問題に対する研修の実施や他の労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。

【労働者の責務】ハラスメント問題に関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払い、事業主が行う措置に協力すること(労働者とは、取引先などの従業員や求職者も含まれる)。

「そんなつもりではなかった」「知らなかった」ではすまされせん

## 職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!

(労働施策総合推進法・男女雇用機会均等法・育児介護休業法)

### 予防するために

#### 重 要

#### ① ルールを決め、トップがメッセージを表明する

就業規則にハラスメント防止規定を設け、行為者への対応を記載するとともに、“ハラスメントを行ってはならない”というメッセージを発信し、周知する。

#### ② 実態を把握する

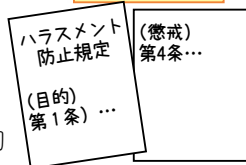
従業員にアンケートを実施する(匿名での実施が効果的)。人事評価の個人面談時や、産業医等の面接時にヒヤリングする。



ハラスメント  
NO!

#### ③ 教育する

ハラスメントに関する研修会を定期的を開催する。管理監督者と一般職を分けた階層別研修会の開催も効果的。



「リーダーシップ論」「部下のモチベーションをアップする方法」「誤解を受けない話し方」などテーマ名を工夫すると参加率UP!

#### ④ 周知する

組織の方針、ルールや相談窓口などを、積極的に周知する(ポスターやカードなどを使用)。

#### ハラスメント社内相談窓口

□□課 担当 ●●(女性)  
▲▲(男性)

電 話 〇〇-△△××

※秘密は厳守します。

【参考】パワハラに関するポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)

## 解決するために

### 相談や解決の場を設置し、再発を防止する

被害を受けた人や目撃した人などが、相談しやすい窓口をあらかじめ設置しておく。

相談があれば、速やかに事実確認をし、被害者への配慮や行為者への処分を就業規則等のルールに沿って行い、再発防止の措置を行う。

### ハラスメントの相談をした労働者への不利益な扱いは禁止！

**注意**

事業主は、ハラスメントの相談や雇用管理上の措置に協力して、事実を述べた労働者に対して、解雇その他不利益な扱いをしてはいけません。

## 相談担当者が相談を受ける時の心構え

- ・プライバシーが確保できる部屋（場所）を準備する。
- ・相談内容を相談者の了解なく、外部に漏らさない（**守秘義務**）。
- ・相談者の話をゆっくり、最後まで聴く。 ⇒ 事実を正確に把握すること。
- ・相談者の意向を尊重して、今後の対応をする（勝手に行為者と接触しない）。
- ・「死にたい」など自殺を暗示する言動があれば、速やかに産業医などの医療機関へつなげる。

### つい言ってしまうがちなNGワード

「それくらい普通だよ」  
「あなたの考えすぎではないの」  
「あなたにも非があったのでは？」

### ◆他社の労働者（求職活動中の者も含む）にセクハラを行った場合の協力対応◆

取引先等の従業員にセクハラを行い、取引先等が実施する事実確認等への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとなりました。必要に応じて取引先に事実確認や再発防止への協力を求めることもできます。

ささい  
「些細な会話」「コミュニケーション」と思っても、相手にとっては不快に感じることもあります。

ハラスメントは、「人権問題・職場全体の問題」としてとらえましょう。

# ストレスと上手につき合おう!

日々感じるさまざまなストレスは、適度であれば人生を豊かにしますが、強すぎるストレスや長期間のストレスは心身に不調をきたします。ストレスと上手につき合うことが大切です。

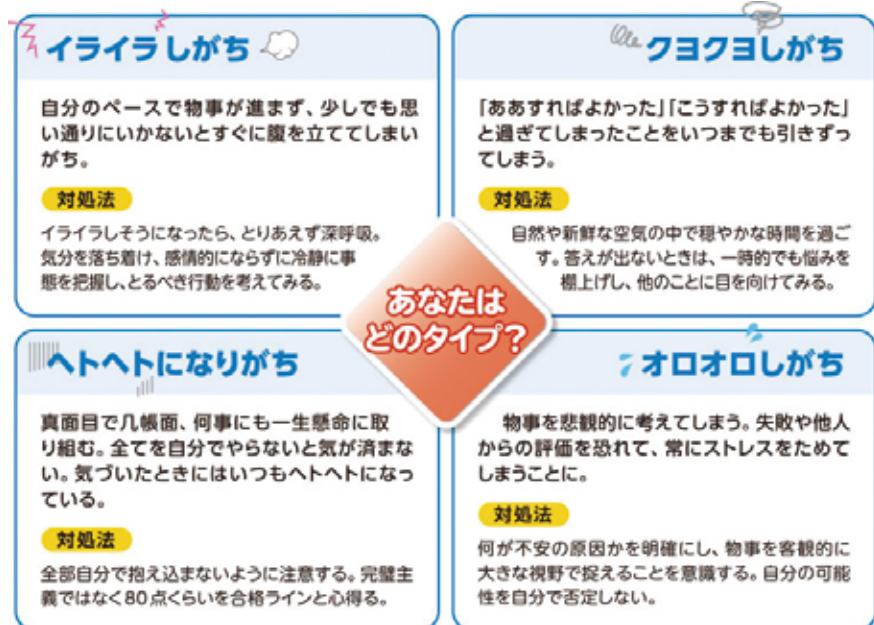
## ストレスがたまるとどうなるのでしょうか?

身体面 ⇒ 睡眠障害、<sup>どうき</sup>動悸、腹痛、下痢、食欲不振 など  
 心理面 ⇒ イライラ、不安感、楽しめない、孤独感 など  
 行動面 ⇒ ミスの増加、休みがち、飲酒や喫煙量の増加 など  
 ストレスによって生じる、**いつもと違う反応があれば  
 早めに対処しましょう。**



## 自分の傾向を知り、対処する

自分のストレスの傾向を知ることで、その対処法が見つけられます。



あなたは  
どのタイプ?

## 自分ではどうにもならない時

人はとかく、弱い自分を他人に悟られまいと隠してしまいがちです。自分ひとりで悩みを抱え込んだり、我慢しすぎたりしないよう、日頃から**自分**をさらけ出せる場所や、**悩みが話せる相手**を見つけておきましょう！また、時には**医療機関や専門家**などにも相談しましょう。

### 参考

## より良いコミュニケーションのための50音

※あくまでもほんの一例です。状況や関係性に応じた使い方をしましょう。

### 上司 → 部下 編

- ㊦ ありがとう
- ㊩ いいね！
- ㊪ うまいね！
- ㊫ 偉い！
- ㊬ 面白いね～
- ㊭ 頑張ってるね★
- ㊮ 期待しているよ
- ㊯ グッジョブ！
- ㊰ 元気がいいね
- ㊱ これからが楽しみ
- ㊲ さすが！最高！
- ㊳ 上出来だよ
- ㊴ 素晴らしい！凄い！
- ㊵ センスいいね！
- ㊶ そうなんです
- ㊷ 助かったよ
- ㊸ 力を発揮して欲しい
- ㊹ 使ってみよう！
- ㊺ できるね～
- ㊻ 努力家だね
- ㊼ ナイス！何とかなるさ
- ㊽ ^-^ (にこっ)
- ㊾ 抜け目がないね
- ㊿ 熱心だね
- ㊿ のんびり行こう！

### 部下 → 上司 編

- ㊦ はいっ！！
- ㊩ 評判ですね
- ㊪ プラスになります
- ㊫ 勉強になります
- ㊬ 誇りに思います
- ㊭ 学びたいです
- ㊮ 見習います
- ㊯ 夢中になりました
- ㊰ メモします
- ㊱ 目標にします
- ㊲ やってみます
- ㊳ 勇気が出ます
- ㊴ よろしくお願いします
- ㊵ ラッキーです
- ㊶ 理解しやすいです
- ㊷ ^\_^♪ (ルンルン)
- ㊸ レベルアップしたいです
- ㊹ 論理的ですね
- ㊺ 分かりました

些細なことでも声をかけてみよう！  
Let's try





# 利用しましょう！<sup>ぼけん</sup>母健連絡カード

つわり

貧血

高血圧

腰痛

回復不全

など

※妊娠中だけでなく、産後（1年）も使用できます。

「母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）」は、主治医の指導内容を、妊産婦である女性労働者から事業主への確に伝えるためのカードです。事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、勤務時間の短縮、通勤緩和、休憩に関する措置などを講じなければなりません。（男女雇用機会均等法第13条）

## 利用方法

- (1) 健診で医師等から通勤緩和などの指導を受けたとき、母健連絡カードに必要な事項を記入してもらう。
- (2) 女性労働者は、事業主に母健連絡カードを提出して措置を申し出る。
- (3) 事業主は母健連絡カードの記入事項にしたがって、時差通勤や休憩時間の延長などの措置を講じる。



※母健連絡カードは、p71～72参照。  
また、母子健康手帳に記載されている様式をコピーして使用も可能。

## 参考

# 健康診断の実施義務

正社員だけでなく、パートやアルバイトも、同じ職場で働く正社員の所定労働時間の**4分の3以上**でかつ**1年以上雇用されている方（もしくは1年以上の雇用見込みがある方）**には、健康診断を実施しなければなりません。

- 1年に1回の「定期健康診断」
- 働き始めるときの「雇入れ時の健康診断」
- 深夜業や有害業務従事者の「特定業務従事者の健康診断」

