

# 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～

講師  
福島県労働委員会 \*\*委員 (\*\*)

\* \* \* \*

(主催) 福島県労働委員会

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)

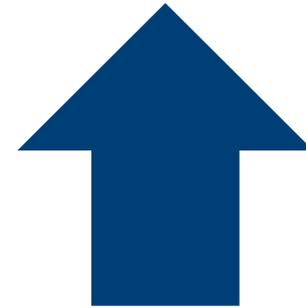
## パワハラ = 3つの要素をすべて満たすもの

- 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

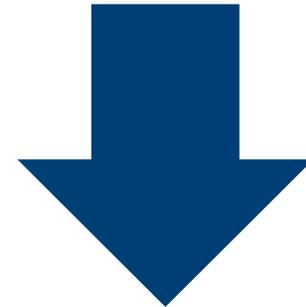
## 業務指導

- ・ 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



## パワーハラスメント

- ・ 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)



# パワーハラスメントと業務指導の違い2

---

## 【指導をする際の注意点】

- 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。**

## 【指導される側の注意点】

- 本来の業務の適正な範囲であれば、パワハラには当たらないことを認識すること。

# ハラスメント行為者の責任

---

もし、あなたが行為者になったら・・・



## 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



## 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 (セクハラ)

## セクシュアルハラスメント（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」により就業環境が害されること

（男女雇用機会均等法第11条）

## セクシュアルハラスメントの背景になり得る意識と言動

---

**「男らしい」「女らしい」など、  
固定的な性別役割分担意識に基づいた言動は、  
セクシュアルハラスメントの原因や背景になってしまう  
可能性があります。**

- ✓ **「男のくせにだらしない」**
- ✓ **「家族を養うのは男の役目」**
- ✓ **「この仕事は女性には無理」**
- ✓ **「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」**
- ✓ **結婚、体型、容姿、服装などに関する発言 など**

# セクシュアルハラスメントを防止するためのポイント

---

- 1 親しさを表すつもりの言動であっても、相手を不快にさせてしまう場合があるなど、性に関する言動に対する**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
- 4 セクシュアルハラスメントであっても、**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することができないこともある）
- 5 **勤務時間外**でもセクシュアルハラスメント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**へ努力すること

---

# 妊娠・出産等に関するハラスメント (マタハラ)

## 妊娠・出産等に関するハラスメントの例

- ✓ 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、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ✓ 上司から「**妊婦はいつ休むか分からないから、仕事は任せられない**」と雑用ばかりさせられている。
- ✓ 同僚から「**こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない**」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。



## 妊娠・出産等に関するハラスメントと業務上必要な言動との関係

### 「業務上必要な言動」はハラスメントに該当しません。

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ります。

