

(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①

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）



パワーハラスメントと業務指導の違い②

【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。



パワーハラスメントの6パターン

1 身体的な攻撃



2 精神的な攻撃



3 人間関係からの切り離し



4 過大な要求



5 過小な要求



6 個の侵害



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...

損害賠償

懲戒処分

信用の低下

傷害、罪暴行

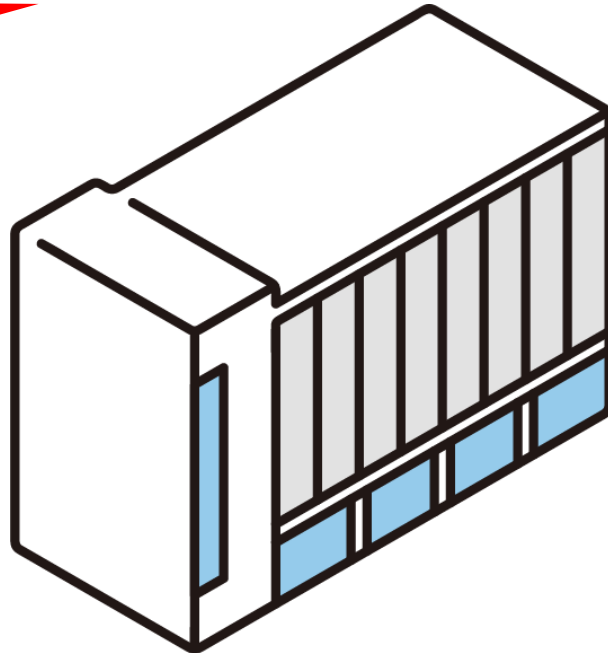


家庭崩壊

ハラスメントによる会社の責任

適切な指導を怠ったとして、会社も責任を問われるかも...

使用者責任



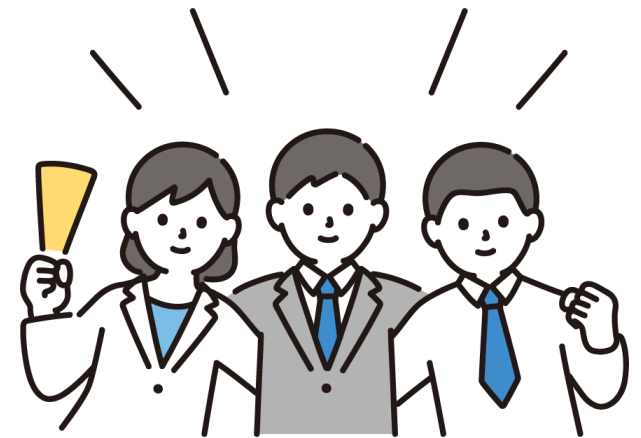
社会的信用
の失墜

損害賠償

業績の悪化

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



Q5 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？



カスタマーハラスメント (カスハラ)



令和8年10月1日から、カスタマーハラスメント対策が義務化されます

カスタマーハラスメント(カスハラ)とは

カスハラ=3つの要素をすべて満たすもの

- 1 顧客等からの言動
- 2 社会通念上許容された範囲を超えたもの
- 3 労働者の就業環境が害される



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)とは

セクシュアルハラスメント(セクハラ)

「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)

セクハラの原因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よる言動は、セクハラ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

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とは

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・同僚からの言動により、
(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)

- 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



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ので注意しましょう。



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。