

働き方改革を進めるうえで、各種法令を遵守することは必要不可欠ですが、さらに、職場環境を改善することで、労働者の定着を図り、人手不足に陥らせないことが課題となっています。その観点から、事業主としてハラスメント対策への取り組みが肝要であり、ここ数年において、法律でもハラスメント防止措置が義務付けられています。

1. ハラスメントの種類及び関連する法律

法律でハラスメント防止措置が義務付けられている『職場のハラスメント』の種類と関連する法律は以下のとおりです。

種類	関連する法律
パワーハラスメント	労働施策総合推進法(第30条の2)
セクシュアルハラスメント	男女雇用機会均等法(第11条)
妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント	男女雇用機会均等法(第11条の3) 育児・介護休業法(第25条)

2. ハラスメントの定義と類型

(1) パワーハラスメント

職場における『パワーハラスメント』は、以下の3つの点を満たすものと定義しています。

- 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ている
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

ただし、客観的にみて業務上必要であり、適正な範囲で行われる業務指示や指導は、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

◎ パワーハラスメントは大きく分けて6つの類型があります ◎

身体的な攻撃

暴行・傷害



(例)

- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



(例)

- 人格を否定するような言動を行う
- 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



(例)

- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

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



(例)

- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

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



(例)

- 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



(例)

- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

厚生労働省発行『職場のハラスメント対策リーフレット』より

(2) セクシュアルハラスメント

職場における『セクシュアルハラスメント』は、以下の4つの点を満たすものと定義しています。

- ①『職場』において行われること
- ②『労働者』の意に反していること
- ③『性的な言動』であること
- ④上記3点により、労働条件で不利益を受けたり、職場環境が害される

◎セクシュアルハラスメントは2つのタイプがあります◎

対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

(例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



環境型

労働者の就業環境が害される

(例) 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。



厚生労働省発行『職場のハラスメント対策リーフレット』より

(3) 妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した『女性労働者』や、育児・介護休業等を申出・取得した『男女労働者』の就業環境が害される行為です。

◎妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントは2つのタイプがあります◎

制度等の利用への嫌がらせ型

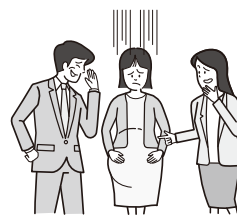
制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

(例) 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取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。



状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。



厚生労働省発行『職場のハラスメント対策リーフレット』より

社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング

【勤労者労働総合相談センター】

パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務における企業の外部委託相談窓口。専門相談員が社員の相談をお聞きし、企業に報告と対応アドバイスを行います。また、相談窓口設置済企業のセカンドオピニオンとしても有効です。

【パワハラ等防止対策総合サポート事業】

上記相談センター以外にも、提案、研修、発生時対応等を行います。

〒461-0011 名古屋市中区白壁2-13-18 グランシャリオ白壁303号室
TEL 052-961-0763・FAX 052-228-0302 E-mail aichirucon@silver.ocn.ne.jp



業務内容

労働・社会保険加入等、就業規則作成・改訂、労働トラブル解決、マイナンバー制度対応、行政届出書類作成・届出、行政調査立合、相談・コンサルティング、助成金申請、賃金計算、人材確保、社員教育、講演、パワハラ等防止対策総合サポート

3. 企業はどう対応すればいい？

ハラスメントを受けていると感じた労働者の方には、**一人で悩まず、上司や同僚、あるいは社外の窓口**に相談していただくことを推奨しています。

一方、企業に求められる対応としては、**日頃のコミュニケーションと相談を受けやすい環境整備**がカギとなります。風通しのよい関係性を築くと共に、ハラスメントの未然防止に向けて事業主が必ず講じなければならない具体的な措置を以下に示します。

《事業主の方針の明確化及びその周知・啓発》

- ①職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

《相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備》

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

《職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応》

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、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こと
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)

《併せて講ずべき措置》

- 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、その旨を労働者に周知すること
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

《職場における妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する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措置》

- ⑪業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

◇ ◇
◎各種ハラスメント対策について、詳細はリーフレットをご参照願います◎

《明るい職場応援団 ハラスメント関係資料ダウンロードコーナー》



職場のハラスメント
対策リーフレット



カスタマーハラスメント
対策リーフレット



就活ハラスメント
対策リーフレット