

経営者・幹部が行うべき ハラスメント対策講座

2021.08.04

産業カウンセラー
特定社会保険労務士

小川 幸信

池永経営社会保険労務士法人

パワハラ防止法施行（中小企業はR4.4.1施行）

事業主の責務

- 職場におけるハラスメント問題に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が取引先を含む他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身員がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、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する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

介護事業所に関わる法律

令和3年度介護報酬改定における改定事項について（全サービス共通）

- ◆ハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、適切なハラスメント対策を求める。

運営基準(省令)において、事業者が必要な措置を講じなければならないことを規定。（省令改正）

「介護事業者は、適切な介護の提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより介護員等の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。」

（新設）

- ※併せて、留意事項通知において、**カスタマーハラスメント防止のための方針の明確化等の必要な措置を講じることも推奨する。**

事業主が講ずる措置

- ◆ パワハラ防止を労働者へ周知・啓発する（周知文の作成）
- ◆ 行為者について、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する（就業規則の変更）
- ◆ 相談窓口の設置（外部相談窓口の設置、社内相談窓口担当者の研修）
- ◆ ハラスメント防止委員会を設置する（マニュアルの作成）
- ◆ セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備（マニュアルの作成）
- ◆ コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修
- ◆ 顧客等からの著しい迷惑行為に関し、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（マニュアルの作成）

スケジュール

現在

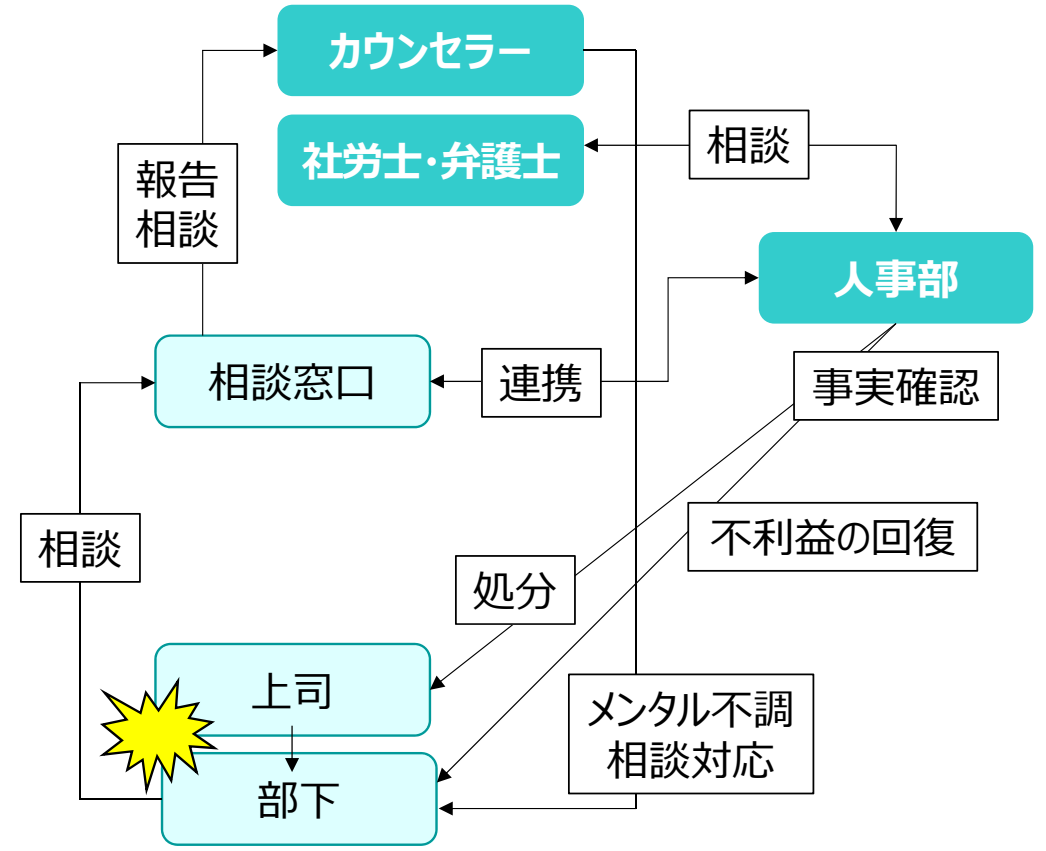
R2年6月1日
(中小企業R4年4月1日)



パワハラ防止
規程作成

窓口設置 | 研修

周知・啓発 | 研修



①資本金の額または出資金の総額

小売業	5,000万円以下
サービス業	
卸売業	1億円以下
それ以外	3億円以下

②常時使用する労働者数

小売業	50人以下
サービス業	
卸売業	100人以下
それ以外	300人以下

※個人事業主や医療法人など資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することになります。

職場におけるパワーハラスメントとは？

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されること

<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例>

- 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。 **個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。**

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 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	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 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)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 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	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 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)	① 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 ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

セクシュアルハラスメントとは

「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。

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。
また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当する。

「性的な言動」の例

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと など

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、性的な内容の噂を流すこと、食事やデートなどへの執拗な誘い など

妊娠・出産等に関するハラスメントとは

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、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」の例

- ・妊娠や出産したことや、育児休業・介護休業の申出や取得などを理由として、解雇・降格させる。
- ・不利益な配置変更、期間を定めて雇用される者について契約の更新をしない。
- ・男性に育児休業の取得をさせないこと。
- ・妊婦健診を休日に受診させること。
- ・雑用ばかりさせる。
- ・同僚からの誹謗中傷。

もし行為者になったら

- 懲罰規定（就業規則）：「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等。
- 民事上の責任として損害賠償を請求される。
 - ・名誉棄損、メンタルヘルス不調、慰謝料など
- 刑事罰を科せられる。
 - ・パワハラ・・・ 名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等
 - ・セクハラ・・・ 強制わいせつ罪、傷害、暴行、強制性交等罪

そして、社会的信用、社会的地位を失う。
自身の家庭が崩壊する。

企業への処分

- ハラスメントに対する措置義務違反
行政からの助言・指導・勧告 → 公表
- 被害者に対して、職場環境配慮義務違反・安全配慮義務違反による不法行為又は労働契約上の債務不履行による損害賠償の責任を負う。

ロールプレイング

1. 指導するために個室に呼び、間違っ
た対応を指摘し指導した。
2. 職場の同僚の誰に挨拶をしても無視
され、社員旅行参加を拒絶された。
3. 先輩から、私用の買い物や、車の送
り迎えを無理強いされた。
4. 上司が、部下の失敗に対して、「この
役立たず、いらないんだよ」と職場の
メンバーに聞こえるような大声で叱責
し、その後、何度も同様な叱責が続
いた。
5. 目標を達成できない社員を長時間
正座させ、定規で頭を叩きながら説
教をした。
6. 男性上司が、「若い女の子に入れて
もらったお茶はおいしいな」と言う。
7. 独身男性に対して、男性の同僚が「ど
うして結婚しないの?」としつこく聞く。
8. 上司に妊娠を報告したら、「いつでも
辞めていいよ」と言われた。
9. 2人目を妊娠中の女性労働者に対し、
同僚の女性たちが「また育休とるの?
凶々しい」とたびたび嫌みを言う。
10. 育児のための短時間勤務をしている
労働者に、上司が「短時間勤務の人
に大した仕事はさせられない」と雑務
ばかりさせ、仕事への意欲が低下して
いる。

なぜハラスメントが起きてしまうのか

- 「しごく」ことで人が動く（業績が上がる、生産性が高まる）という誤解。
- 感情のヒートアップ。コントロールのきかない否定的感情。
- 「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識。
- 上司と部下のコミュニケーションが少ない。
- 正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている。
- 失敗が許されない、失敗への許容度が低い。
- 雇用形態の多様化、意識の変化により、お互いを尊重しあう意識の欠如、異質なものの排除。
- 古い職場の体質や倫理観の欠如。
- 経営者のハラスメントへの関心が低い。

ハラスメントを起こさないために

ハラスメントについての十分な理解		⇒ 社員研修・幹部研修・相談窓口 担当者研修
ハラスメントにならないための コミュニケーション スキルの習得	円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な方法の理解 ＜パウハラ＞	⇒ コーチングスキルトレーニング
	自分の感情に気付く（怒り・恐れ・悲しみ・焦り・妬み）＜パウハラ＞	⇒ アンガーマネジメントスキルトレーニング
	不快に感じるかどうかは個人差がある＜セクハラ＞	⇒ 傾聴スキルトレーニング
	この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしない＜セクハラ＞	⇒ アサーションスキルトレーニング
	相手との良好な人間関係ができているという勝手な思い込みをしない＜セクハラ＞	⇒ アサーションスキルトレーニング
	「子供が小さいうちは家にいた方がいいのではないか」など自分の価値観を押し付けない ＜マタハラ＞	⇒ 交流分析スキルトレーニング
お互いの尊重・理解		⇒ 傾聴スキルトレーニング
自らの行為がハラスメントとなっていないか注意		⇒ 社員研修・幹部研修・相談窓口 担当者研修
隠れたハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意		⇒ 社員アンケート調査
ハラスメントを起こさせない、職場環境づくりの役割理解		⇒ 社員研修・幹部研修・相談窓口 担当者研修

職場のハラスメントに関する相談対応の流れ

職場におけるハラスメント事案が発生した場合には、以下の流れで相談対応を行います。

