

社内研修資料

パワーハラスメント セクシャルハラスメント 防止研修

プログラム

議題

1. ハラスメントの現状
2. 職場のハラスメントとは
3. ハラスメントが発生したら
4. 質疑応答

ハラスメントが及ぼす影響

ハラスメントによる損失は甚大

職場のハラスメントは被害者の人格や尊厳を傷つけるだけでなく、事案によっては、職場の士気低下や対応に伴う労力や時間、コストなどの影響や損失は甚大です。

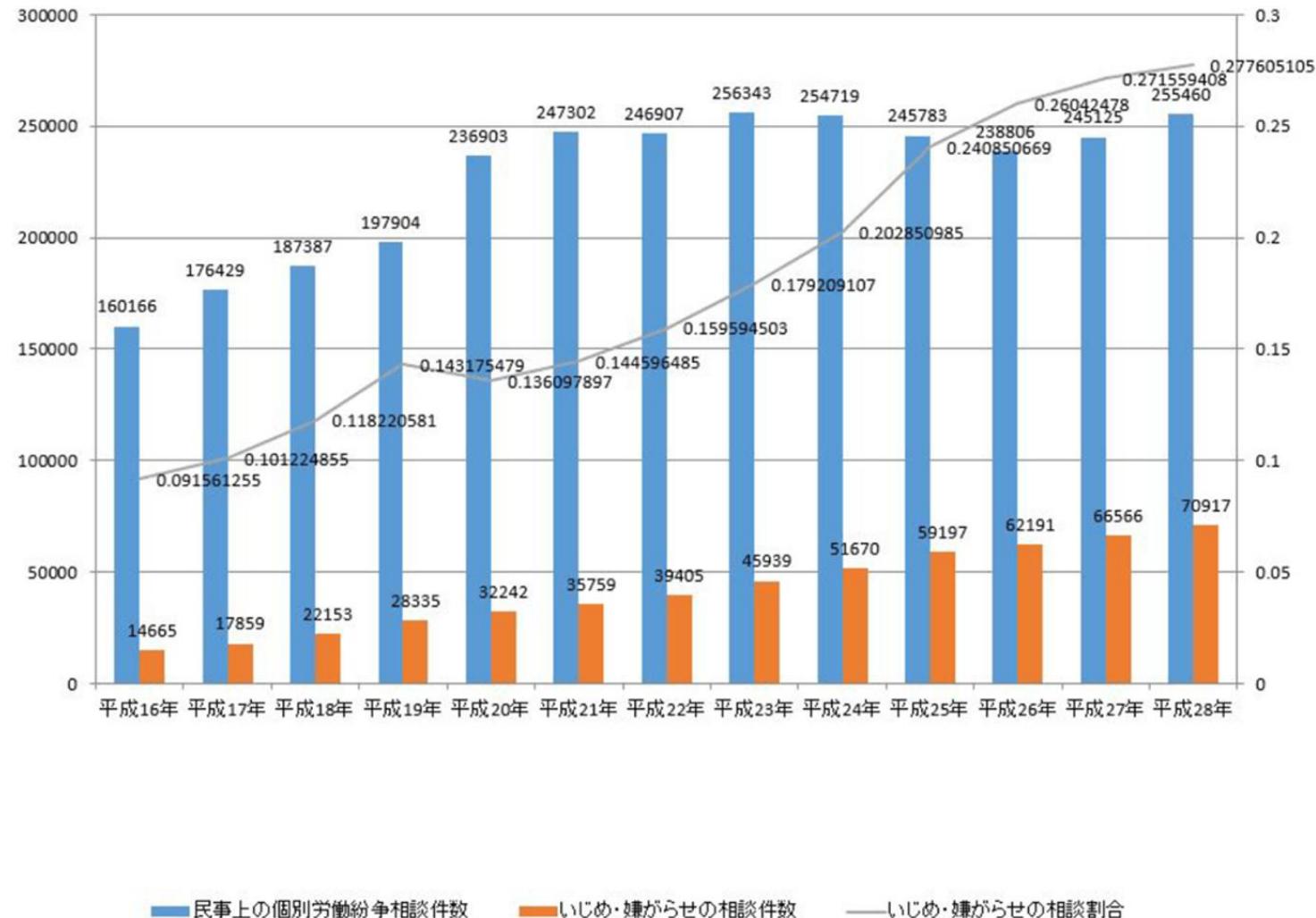
ハラスメントの問題を労務管理の問題ととらえ、明るく働きやすい職場環境をつくることは、職場全体の活力につながり、仕事に対する意欲や生産性の向上に大いに貢献することとなります。

被害者に与える影響	<ul style="list-style-type: none">◆ 士気の低下◆ パフォーマンスの悪化◆ メンタル不調：うつ病、パニック障害、PTSD等
加害者への影響	<ul style="list-style-type: none">◆ 懲戒処分 信用の低下 家庭への影響◆ 法的責任：名誉棄損、人格権侵害等 損害賠償
企業がこうむる影響	<ul style="list-style-type: none">◆ 問題解決に至るまでの時間・労力・コスト◆ 職場風土の悪化 →業績低迷、人材流出 従業員モチベーション低下◆ 法的責任：職場環境配慮義務違反等 使用者責任 損害賠償◆ 企業のイメージダウン、社会的、信頼失墜 債務不履行責任

パワーハラスメント セクシャルハラスメントの現状

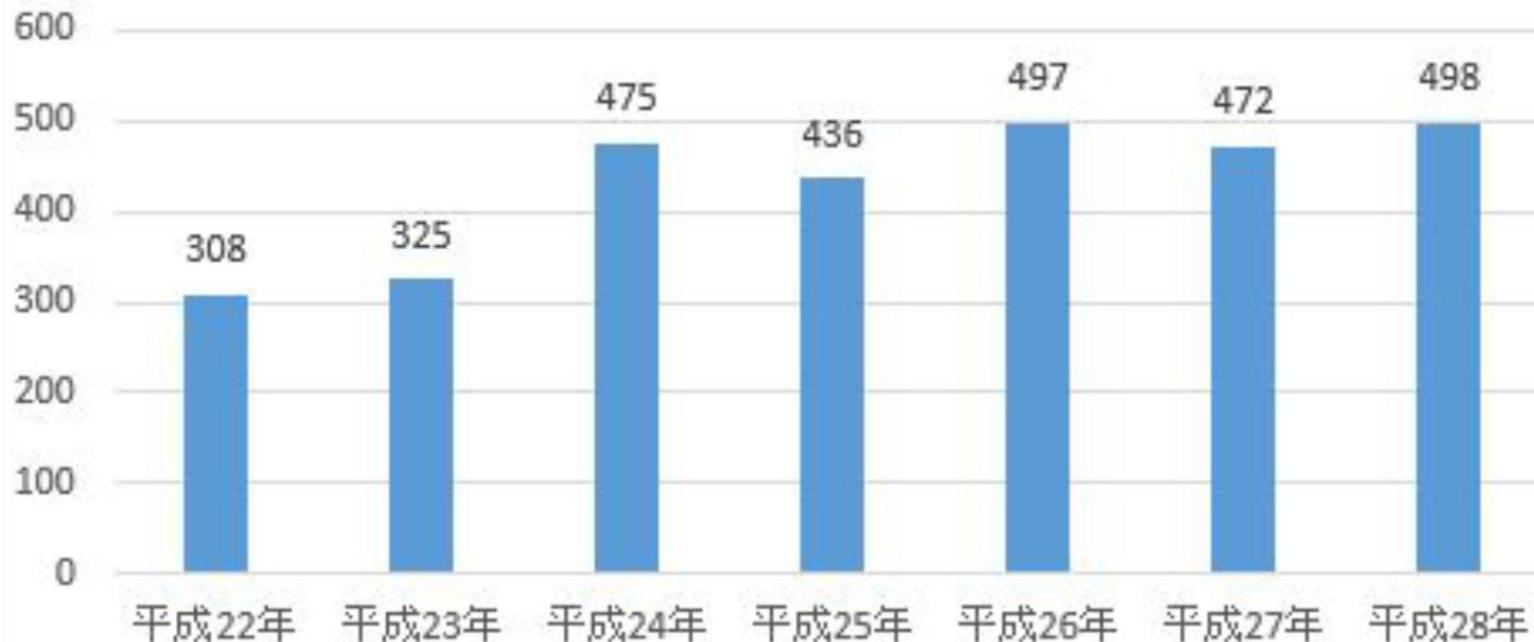
パワーハラスメントの相談件数

労働相談コーナーに寄せられるパワハラの相談件数は下記の図の通り、年々増加傾向にある。



精神障害の労災補償状況

精神障害の労災補償の支給決定数全体

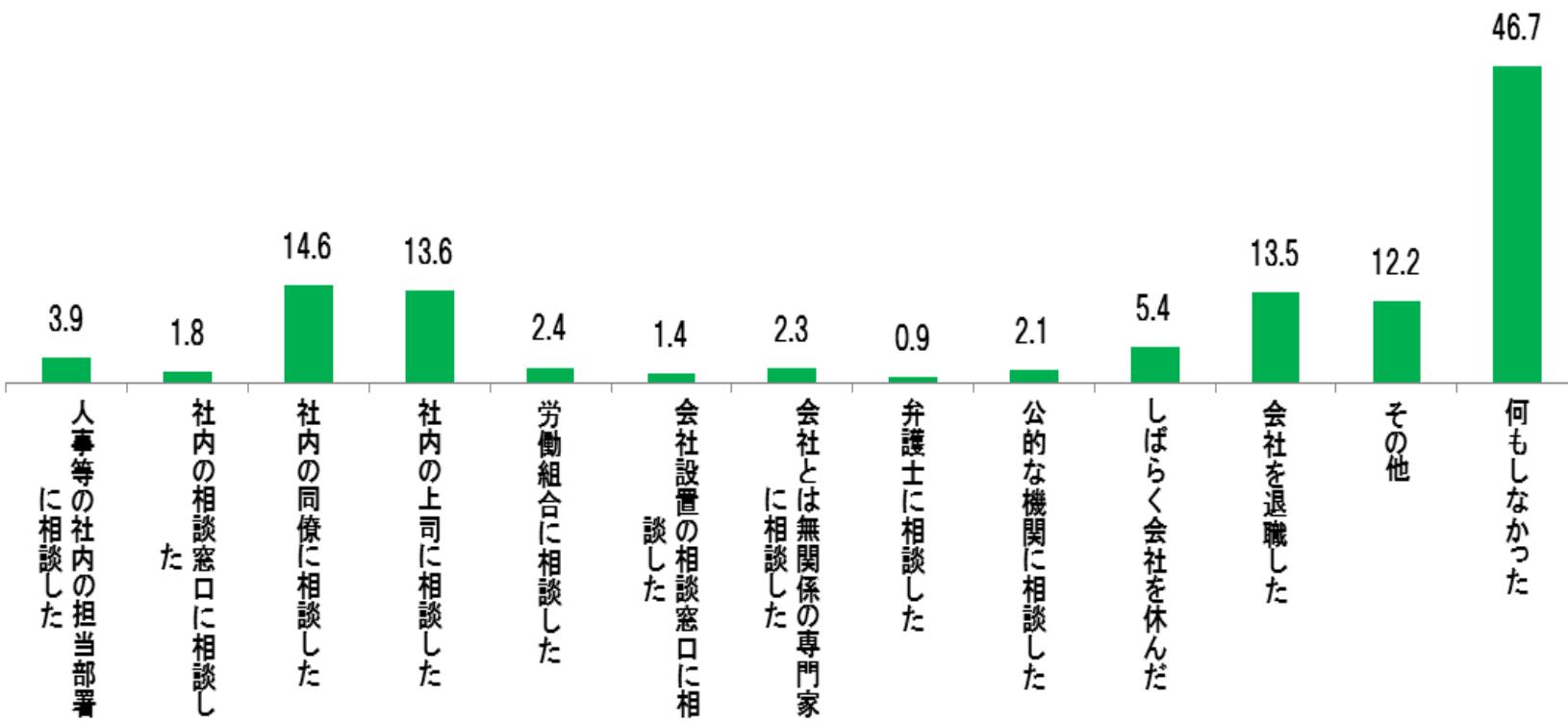


パワハラなど、職場でひどい嫌がらせやいじめ、暴行を受けた結果、うつ病などの精神障害を発症し、労災補償がなされたケースも平成22年度には308件であったのに比較して、平成28年には497件と、60%以上の増加率となっています。

パワーハラスメントを受けた従業員の対応は？

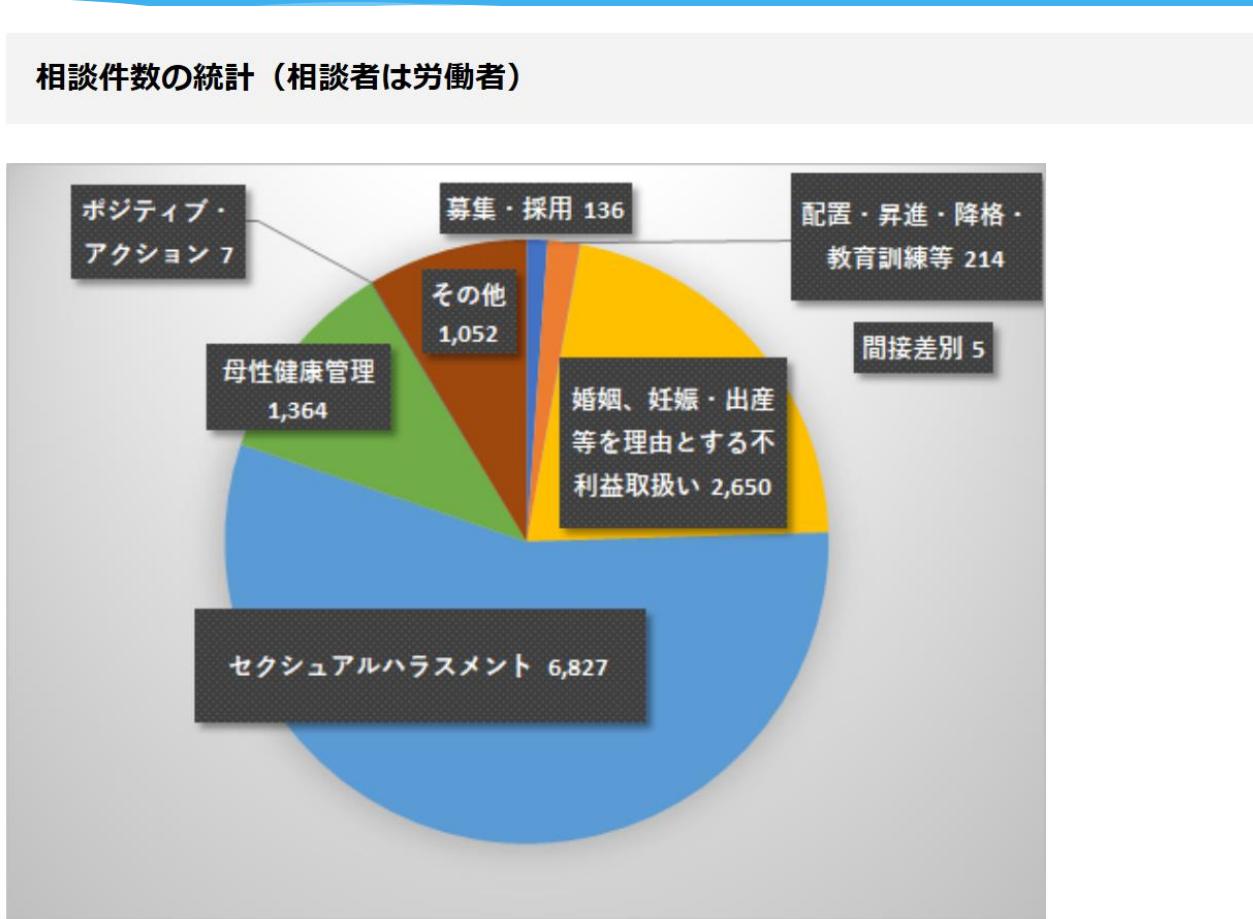
従業員調査で、パワーハラスメントを受けた後でどのような対応をしたかを質問したところ、46.7%が「何もしなかった」と回答しています。

(従業員調査)パワーハラスメントを受けた従業員の対応(%)



セクシャルハラスメント相談件数

平成27年度に労働局雇用均等室に寄せられた内容別相談件数の統計を、円グラフでご覧ください。



相談件数のうち55%以上がセクハラの相談です。相談する労働者には男性も含まれますが、約9割は女性です。「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」「母性健康管理」「ポジティブ・アクション」なども含めると、労働者が「女性であること」によって生じる問題は約8割となります。

職場のパワーハラスメント セクシャルハラスメント とは



パワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える 又は 職場環境を悪化させる行為をいう。

(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。

「業務上の指導との線引きが難しい」との指摘もありますが、個人の受け取り方によつては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらないことになります。

パワーハラスメントの行為類型

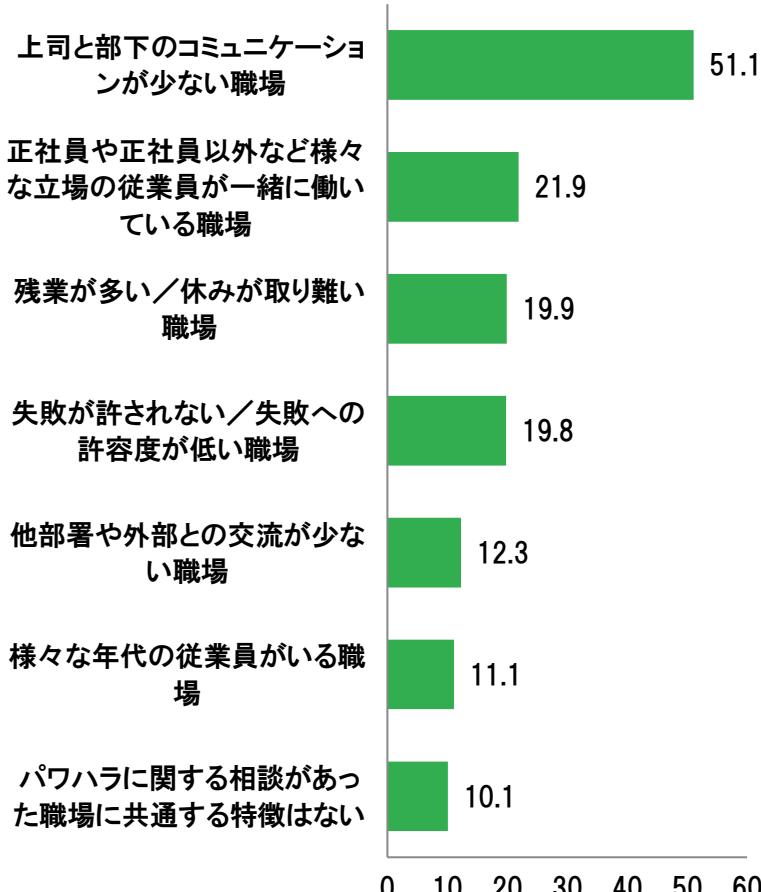
職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられます。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意する必要があります。

1	身体的な攻撃 →暴行・傷害	・頭を小突く。胸倉をつかむ。髪を引っ張る。物を投げつける
2	精神的な攻撃 →脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	・人前で大声で叱責する。「死ね」「クビだ」と脅かす。 ・「バカ」「給料泥棒」など、人格を否定するような言葉で執拗に叱責する。
3	人間関係からの切り離し →隔離・仲間外し・無視	・日常的に挨拶をしない。会話をしない。 ・部署全体の食事会や飲み会に誘わない。
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	・明らかに達成不可能なノルマを課す。一人では無理だとわかっている仕事を強要する。 ・終業間際に過大な仕事を毎回押しつける。
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・仕事を与えない	・毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる。 ・コピーなどの単純作業しか与えない。
6	個の侵害 →私的なことに過度に立ち入る	・個人の宗教・信条について公表し批判する。 ・しつこく結婚を推奨する。

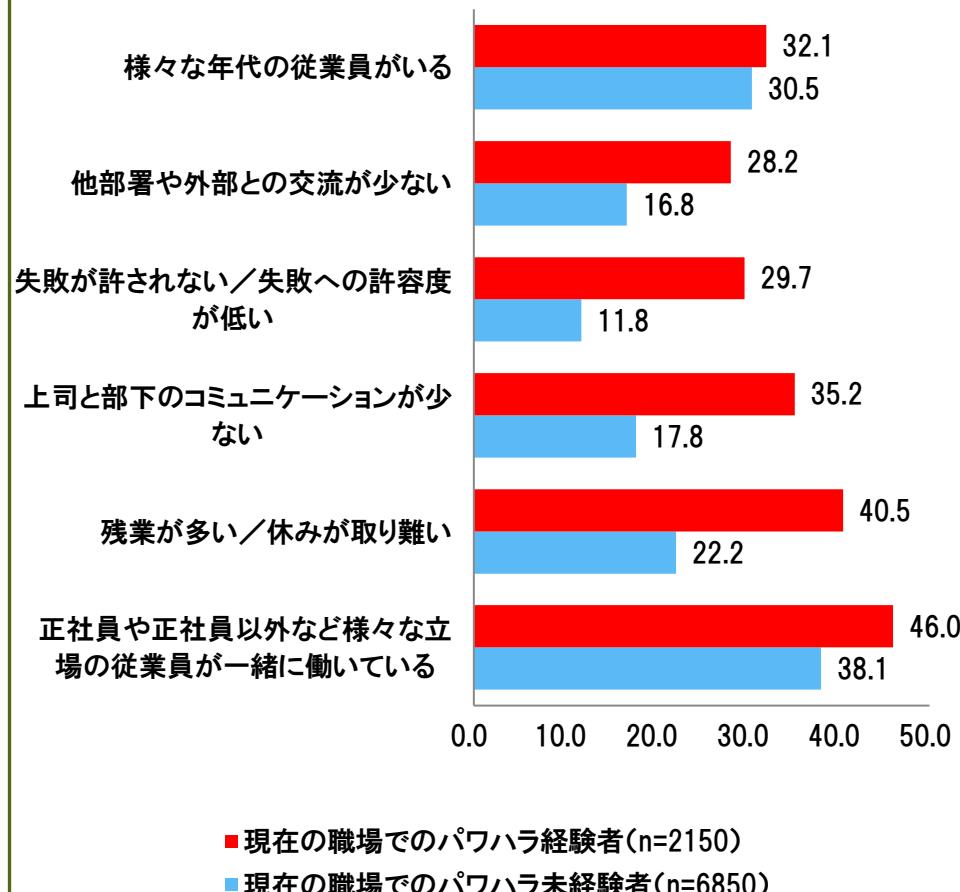
パワーハラスメントが発生しやすい職場

パワーハラスメントが発生している職場の特徴については、企業調査、従業員調査ともに同様の傾向が示されていますが、とくに「残業が多い／休みが取り難い」、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」については、パワーハラスメントの経験の有無によって回答割合の差が大きく、こうした特徴がパワーハラスメントが発生する職場に共通して見られるものと考えられます。

パワーハラスメントに関する相談がある職場に共通する特徴(企業調査)



職場の特徴 ハラスメント経験別(従業員調査)



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です。

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※1や性自認※2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します。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性別に関する自己認識

「**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

セクシャルハラスメントの行為類型

職場のセクシャルハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられます。ただし、これらは職場のセクシャルハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意する必要があります。

身体や容姿、年齢のこと	<ul style="list-style-type: none">・胸のサイズ、体重、スリーサイズを聞く・デブ、ブス、ジジイ／ババア、ハゲ、チビ・「イライラしてるね、生理？」・「まだ独身だもんね」、「あれ、太った？」 <p>などの身体や容姿、年齢に対する言動。 (過度なものは侮辱罪にあたる可能性があります。)</p>
私生活のこと	<ul style="list-style-type: none">・「彼氏／彼女いないの？」・「早く子供作りなさい」、「早く結婚しなさい」・「最近いつした？」などの性交渉の事実の確認 <p>などの過度に私生活に立ち入った言動。 (場合によってはパワハラにもあたります。)</p>
性差別	<ul style="list-style-type: none">・接待でお酌をさせる（女性がするものだ）・重いものを持たせる（男性がするものだ）・女／男には務まらない <p>などの性別を理由とする押し付けや決め付け。</p>
行き過ぎた冗談/アプローチ	<ul style="list-style-type: none">・嫌がる相手をデートに誘い続ける・「抱きたい」、「泊めてもらおうかな」 <p>などの性的な冗談やからかい。</p>
その他	<ul style="list-style-type: none">・わいせつ図画を待ち受け・スクリーンセーバーに設定する・わいせつ図画を社内に掲示・配布する・身体への不必要的接触、性的関係の強要、などの言動 <p>また、相手が同性であってもセクハラと見做されることがあります。</p>

**パワーハラスメント
セクシャルハラスメントが発生したら**

職場のハラスメントが発生した際の相談対応の流れ

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。



- ・相談にあたっては、プライバシーは厳守します。
- ・相談したことで、不利益を受けることは決してありません。

- ・行為者や第三者に事実確認を行う場合は、必ず相談者の了解を得ることとします。
- ・第三者として事実関係の確認に協力したことで、不利益を受けることは決してありません。

- ・被害状況
 - ・事実確認の結果
(人間関係、動機、時間・場所、質・頻度)
 - ・就業規則の規定内容
 - ・裁判例
- の要素を踏まえて検討し、実施します。

再発防止策の実施

- ・取組の定期的な検証、見直し
- ・研修の実施
- ・メッセージ配信等

適正な措置の実施後 行為者・相談者への フォロー

- ・会社の取組を説明します。
- ・行為者が同様の問題を起こさないようフォローします。