

【労務】職場のハラスメント

厚生労働省サイト「あかるい職場応援団」では、職場でのハラスメントをなくし、働きやすい環境をつくるための情報が、企業・労働者双方に向けて提供されています。今回は同サイトに掲載されている「職場のハラスメント対策リーフレット」の内容を一部抜粋してご紹介いたします。

■これがハラスメント！

●いざというときに備えて、ハラスメントを知ろう！

法律により、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」には、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントがあります。

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し行う

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

セクシュアルハラスメント

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行為です。



2つの類型があります

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。

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。



2つの類型があります

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。

■企業はどう対応すればいい？

●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！

ハラスメント防止対策として事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

・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）に応し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）

・併せて講すべき措置

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

＜さらに以下の望ましい取組についても積極的な対応をお願いします＞

・パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠出産等、育児介護休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定されることから、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること

・職場におけ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取組を行うこと

（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）

・職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと

○取引先等の他の事業主が雇用する労働者 ○就職活動中の学生等の求職者

○労働者以外の者（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者等）

・カスタマーハラスメントに關し以下の取組を行うこと

○相談体制の整備・被害者への配慮のための取組

（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）

○被害防止のための取組（マニュアルの作成や研修の実施等）

参照ホームページ【厚生労働省】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>