

ハラスメント 予防力向上研修

Force Lender 仕事と組織研究所



代表：藤吉 史朗



Soul Search Press

本テキストの構成

0. ハラスメントとは何か

1. 総論

2. 各論

A. セクハラ

B. パワハラ

そのほかのハラスメント

3. 防止するための工夫

4. 起こってしまった後の対応

- ・ サントリーホールディングス事件

5. 防止に必要な下地づくり

- ・ お役立ち資料集

ハラスメント研修の実施目標

- ハラスメントの内容を理解する
 - 予防をどう心がけるかについて学習する
 - 起こった後の対応
- 組織も関係者（内部・外部）にとってプラスになるような状態を目指す。

0.イントロダクション

0-1.こんなケース、あんなケース1

女性隊員の話

「給湯室で押し倒されそうになったり、「今度の運動会のパン食い競争は、お前だけパンじゃなくウイナーにしてやる」と言われました」

0-3.こんなケース、あんなケース3

ある大手商社課長の話

「うちは今の社長になって、ハラスメントにすごく厳しくなりました。その結果、管理職層のマネジメント力がすごく上がりました」

0-4

【あなたのハラスメント能力をチェック！】

- 1. スタッフに対する指導が1時間を超えやすい
- 2. 自分の言動や指導が原因で、部下や同僚がその行為から半年以内にやめてしまった。
- 3. 感情を害したとき、大きな声を上げたり、物を蹴ったり机を叩いたり、投げたりしやすい。
- 4. 仕事は基本的には直接教えない。見て学ばせる。
- 5. 電車が動く限り台風が職場を直撃しても出社してほしい。
- 6. 自分の部下（同僚）は、自分の話を黙って聞いていることがほとんどだ。
- 7. 飲み会に出なかったり、忘年会で芸をしない社員は、協調性がないと思う。
- 8. クレーム対応（謝罪の訪問など）は部下に一任している。

0-5B

ハラスメントによるリスクは何か (参考例)

- ・ 従業員のメンタル不全や退職
- ・ 企業の業務効率の悪化、業績への負の影響
- ・ 個人および会社の損害賠償責任
- ・ 企業の風評（SNSや口コミサイトなど）、採用難や取引難

0-6 企業ブランドへの影響

労働施策総合推進法 33条 2項

厚生労働大臣は、事業主がパワハラ防止などの雇用上講ずべき措置を怠った場合は、助言・指導または勧告をすることができ、これに従わなかったときは、その旨を公表できる。

1. 総論

1-1. ハラスメントの内容の理解 【4つの法律の存在】

1	労働施策総合推進法 30条の2	<ul style="list-style-type: none"> ・不利益取扱いの禁止 ・措置義務 ・事業主および労働者の責務 	パワハラ
2	男女雇用機会均等法 11条	<ul style="list-style-type: none"> ・不利益取扱いの禁止 ・措置義務 ・事業主および労働者の責務 	セクハラ
3	男女雇用機会均等法 11条の3	<ul style="list-style-type: none"> ・不利益取扱いの禁止 ・措置義務 ・事業主および労働者の責務 	マタハラ
4	育児介護休業法 25条	<ul style="list-style-type: none"> ・不利益取扱いの禁止 ・措置義務 ・事業主および労働者の責務 	ケアハラ

1-2.令和2年6月1日より 法改正が適用

セクハラなどの調停制度において、紛争調整委員会が必要と認めた場合は、**関係者の同意の有無に関わらず**、職場の同僚などを参考人として出頭させ意見聴取できることになった。

1-3.改正法の留意点

【あだ名はセーフ？】

本人が許容していても、周りに不快感を持つ人がいたらやめさせた方がよい。

1-4. 刑事責任に問われることも！

【強要罪（刑法 223 条）：3 年以下の懲役】

生命や身体、自由、名誉および財産に害を与えることを告知して脅迫し、人に義務のないことを行わせること。

【暴行罪（刑法 208 条）：2 年以下の懲役】

【傷害罪（刑法 204 条）：15 年以下の懲役】

【侮辱罪（刑法 231 条）：拘留又は科料】

事実を適時しなくても公然と人を侮辱すること。

2. 各論

2A-1. パワハラとは

職場において行われる

- 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であり、
- ③ その雇用する労働者の就業環境が害されること

2A-2. パワハラとは (具体的には 6 類型)

①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 (人格攻撃) 等
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずれ・無視
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
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
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

2A-3問

【パワハラに関する確認問題】

【確認問題 1】

以下は、なんという形態のパワハラか。

1. 自分の気に入らない部下を業務を外し、長期間にわたって自宅勤務や別室での研修にした。
2. 誤ってぶつかったふりをして、相手が転倒した。
3. 興味本位で学歴や家庭環境を質問し、相手が嫌がっても続けた。

2A-3答
【パワハラに関する確認問題1】
(答え)

1. 人間関係からの切り離し
2. 身体的な攻撃
3. 個の侵害

2A-4.明らかにNGな事例 (パワハラ)

- 「こんなのもできないなんてバカじゃないの？」
- 「新入社員以下だろ、これじゃあ」
- 「ミスした分を弁償しろ」
- 「こんなやつと結婚する人間がいたもんだ」
- 「給料泥棒が」
- 周囲に他の社員がいる前で罵倒
- CCに他の社員をつけて、メールで罵倒
- 机を叩きながら怒鳴る
- 相手を突き飛ばしたり暴力を振るう

2A-5. ハラスメントと認定され そうな特徴は？

- 人格の否定や侮辱
- 相手に恐怖感を与える
- 常識的に判断して、業務に必要な範囲を
超える行為

2A-6-1. グレーゾーンな事例

ゆうちょ銀行パワハラ自殺事件（徳島地裁H30.7.9）

入社16年目の男性従業員は、事務センターに異動後、業務処理の遅さ、ミスが頻発が目立っていた。

そこで、書類審査担当の主査2人は、ミスのたびに、

「何ができて、何ができてないのか。何が原因なのか」

「マニュアルを見ながらやればこんなミスは起こらない」

「時間がかかってもいいからマニュアルを見ながらやるように」

男性は異動後、体重15キロ減少、同僚に「死にたい」と漏らす。

同僚は管理職に報告したが管理職は対応せず。男性は帰省時に実家の自室で自殺。

2A-6-2. 裁判所の判断

- **会社側に6000万円あまりの賠償命令**

(理由)

適切な職場環境の維持に努める安全配慮義務に反しているから

→精神状態が十全でない社員を叱責しても、期待する結果が得られない。

2A-6-3.

この事件が意味するもの

→主査の言動はマネジメントに必要な範囲内にも思える

→主査の一人は、この男性の指導に悩みストレス障害や自律神経失調症を発症していた。

2A-6-4. 「職場の安全配慮義務」 というキーワード

会社や管理職は、

「従業員の精神状態も含めた、健全な職場環境」
の維持に努めなくてはならない。

2A-7. グレーゾーン 2 (叱責の仕方)

周りの人がいる前で声を荒げても、それが反復継続していたわけではないケースでは、不法行為を否定。

(電気店の店長が声を荒げて部下を叱責したケース。叱責するだけの合理的な根拠もあった)

2B-1. セクハラとは

性的な言動や行動によって、

その職場で働く人の労働条件が不利になったり、

職場環境が害されること

2B-2.覚えておいてほしい 判断基準

- 電車の中で見知らぬ人に同じことをしても大丈夫かどうか

→車内で落とし物をした人の肩を、後ろから叩くのは自然

→それでは、車内の見知らぬ人の腰に手を回したり、髪を撫でたりするか？

その人がどう感じるかだけでなく、社会的に見て一般の人が同じことをされたら、同じ状況ならどう感じるか

2B-3. セクハラには主に 2つのタイプが

■環境型

「職場にやらしいポスターを貼られています」

「胸や腰に触れてくる営業所長がいる」

■対価型

「上司にホテルに誘われ、断ったら退職を強要されました」

2B-4A問

【確認テスト（セクハラ関連）】

【問題1】

カッコに当てはまる内容をaからcの中から選べ

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が平成28年に発表した調査によると、セクハラを経験した全労働者への調査において最も多かったのが、

1. [](54%)
2. [](40%)
3. [](38%)

だった。

(選択肢)

- a. 容姿や身体的特徴への発言
- b. 性的な話や質問をされた
- c. 不必要に体を触られた

2B-4答
確認テスト（セクハラ関連）
【問題1・答え】

- 1. a
- 2. c
- 3. B

（補足）

労働者の区分別で見ると、すべての雇用形態で最も高かったのは

aだが、非正規・派遣に関しては「結婚や私生活の質問をしつこくされた」だった。

2B-5問

【確認問題2（セクハラ関連）】

【問題2】以下の内容は○か×か。

- (1) セクハラの実行者は、被害者の所属する構成員のみであり、取引先や顧客は該当しない。
- (2) 社内での私的な恋愛関係から発生したトラブルに関する行為はセクハラには当たらない
- (3) 上司が部下に関して「あいつの私生活は乱れている」と社内で吹聴する行為はセクハラに当たる
- (4) 同僚を食事に誘う行為は一度くらいならセクハラに当たらない。

2B-5答
【確認問題（セクハラ関連）】
問題2・答え

- (1) ×（該当する）
- (2) ×（該当する）
- (3) ○（2年間吹聴したケースで判例あり）
- (4) ○（ただし、相手が明確に拒否して
るのにその後もしつこく誘えば
セクハラに当たる）

2C-1. マタハラとは

国は、働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定を定めている。例えば、会社は、女性が妊産婦のための保健指導や健康診査を受信するために必要な時間を確保できるように、**勤務時間の変更**や**勤務の軽減**などの対応が求められる。



妊娠・出産・育児に関する制度・措置の利用に関して、上司や同僚の言動によってその労働者の就業環境が害されると、法的な問題が生じる。

2C-2. どんなパターンか？

1. 制度の利用に関する嫌がらせ
2. 妊娠している状態や出産という行為に対して、
言動等によって嫌がらせすること
→就業環境を悪くしている

2C-3 . 具体的には

「え、妊娠？ これからは仕事は任せられないねえ。
だって、いつ休むかわからないだろ？」 by 上司

ただし、

仕事の役割分担や安全配慮の観点から、業務上必要な言動はハラスメントには該当しない。

※上記の上司の言動は漠然としており、業務上の配慮に基づく発言とは言えない。

2C-4 . マタハラに関連して (パタハラ)

「は？男のくせに育休？お前、うちの会社なめてんの？」 by上司

パタハラ：育児を理由に休業などを取る男性社員に対して、職場の上司や同僚が嫌がらせをすること

2C-5 マタハラ予防のポイント 【適切な言葉】

（妊娠の報告を受けた時）

「今後の働き方について、一度すり合わせしましょう」

（復職時）

- × 「仕事内容、どのくらい覚えてる？」
- 「最初から100パーセントを目指さず、徐々に調子を上げて行きましょう」

5-12.言葉に関する 人間の特性

(海外での実験)

知らない人の家を訪れて「トイレを貸してください」と頼むと成功率は30パーセントだったが、理由を添えて頼むと70パーセントになった。

→ 理由や背景を説明した上で依頼・指示する

(ダブルバインド)

「自分の頭で考えて行動しろ！」と上司が部下に言った場合、このセリフのどこがおかしいと思いますか？

5-13. 組織に関して 知っておきたいこと

■ 長続きする組織の特徴

- 社員がその会社にいたいと思う理由が多様な企業ほど長続きしている。
- 社員の会社に対する忠誠度やエンゲージメントは違ってても良い

■ 能力やスキルの高い人だけを集めるよりも、 気質の優れた人同士の組み合わせが組織の パフォーマンスを左右するという研究も。

【監修者紹介】

藤吉 史朗（ふじよし しろう）

Force Lender 仕事と組織研究所・代表

東大経済学部卒・福岡県出身・B型

出版社、教育会社などをへて同研究所を立ち上げ、今に至る。

（資格）

国家資格キャリアコンサルタント
コンプライアンスマネージャー
コーチングエキスパート
公認モチベーションマネージャー