

幸せへの道

ハラスメントを考える

- 1 人権問題として
  - 2 セクシュアル・ハラスメントとは
  - 3 パワー・ハラスメントとは
  - 4 未然防止・解決のために
  - 5 明るい未来へ向けて
- 参考資料



# 1 人権問題として

愛媛県が策定している、愛媛県人権施策推進基本方針では、推進方針の「職場における人権教育・啓発の推進」のなかに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、性別等による不当な差別などのない、働きやすい職場環境づくりを進めることの必要性が示されています。

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、被害者の人格や尊厳を侵害する人権問題であり、これらの行為により被害者には、働く意欲の低下、能率の低下、能力発揮の妨げ、メンタル不調等の深刻な影響を与え、ひいては休職や退職に至ることもあります。

職場からセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントをなくすことについての理解を深め、互いの人権が尊重される職場づくりを目指しましょう。

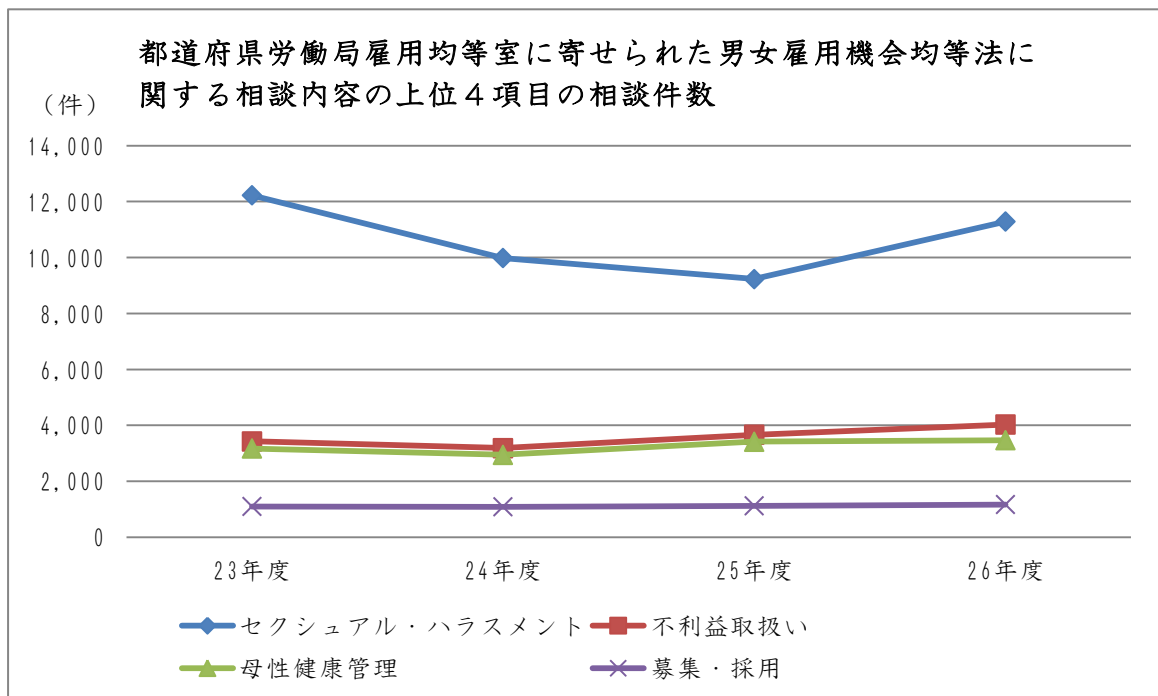


## 2 セクシュアル・ハラスメントとは

改正男女雇用機会均等法第11条では、職場における「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労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されたりすることとされています。厚生労働省の指針では、大きく分けて「対価型」と「環境型」の2つのタイプに分けられています。

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。

### (実態)



出典：厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/>  
「都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」（厚生労働省）  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/sekou\\_report/](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/sekou_report/) を加工して作成

雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談の内容の上位は、「セクシュアル・ハラスメント」「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」「募集・採用」です。そのなかで「セクシュアル・ハラスメント」の相談件数が一番多くなっており、相談件数の45.5%を占めています。



## タイプ別セクシュアル・ハラスメント

### －「対価型」セクシュアル・ハラスメント－

- 職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に対し減給、降格などの不利益を負わせる行為。
  - ・ 事業主が性的な関係を要求したが拒否されたので解雇する。
  - ・ 人事考課などを条件に性的な関係を求める。
  - ・ 職場内での性的な発言に対し、抗議した者を配置転換する。

### －「環境型」セクシュアル・ハラスメント－

- 性的な関係は要求しないものの、職場内での性的な言動により、働く人たちを不快にさせ、職場環境を損なう行為。
  - ・ 性的な話題をしばしば口にする。
  - ・ 恋愛経験を執ように尋ねる。
  - ・ 宴会で男性に裸踊りを強要する。
  - ・ 特に用事もないのに執ようにメールを送る。



(出典:法務省人権擁護局 企業における人権研修シリーズ セクシュアル・ハラスメント)

- ※ セクシュアル・ハラスメントの形態は、多様であり相手の判断が重要であることからセクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかの判断があいまいな場合もあります。
- ※ 対応を放置しておけばセクシュアル・ハラスメントになるような事例もあります。日頃からセクシュアル・ハラスメントに対する認識をもつとともに幅広く相談・苦情への対応ができる環境をつくっておくことが必要です。
- ※ 職場環境だけでなく日常生活においても同様にセクシュアル・ハラスメントに該当する行為もあります。



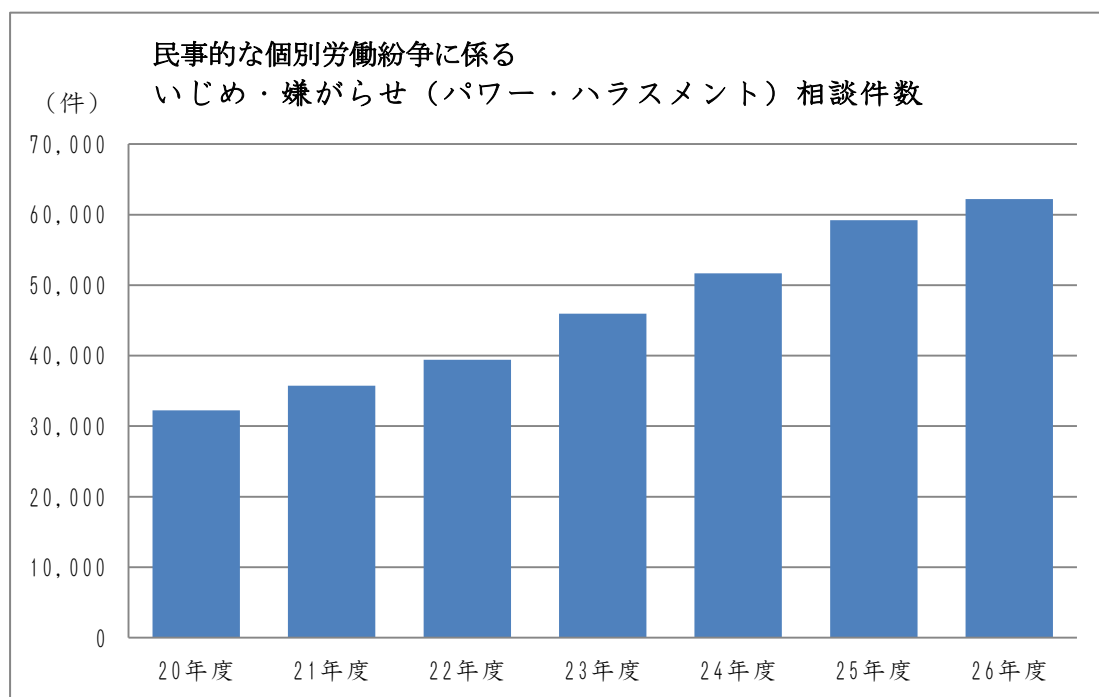
(別紙1)セルフチェックシートで確認してみましょう

### 3 パワー・ハラスメントとは

職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆる「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います。職場のパワー・ハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、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。

(出典：厚生労働省 明るい職場応援団 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)

#### (実態)



出典：厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/>  
「個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省)  
<http://db2.jil.go.jp/tokei/html/U5X802004.htm> を加工して作成

「個別労働紛争解決制度」による民事的な個別労働紛争において「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は年々増加しており、平成26年度では、60,000件を超えています。これは、職場におけるストレスの増加や世代間のギャップ等が一因と考えられます。



## (パワー・ハラスメントの種類)

- ① 身体的な攻撃
- ② 精神的な攻撃
- ③ 人間関係からの切り離し
- ④ 過大な要求
- ⑤ 過小な要求
- ⑥ 個の侵害



## (パワー・ハラスメントの内容)

- ・ 頭を小突く。胸ぐらをつかむ。髪を引っ張る。物を投げつける。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

(出典：厚生労働省 明るい職場応援団 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)

※ パワー・ハラスメントは、「業務上の指導との線引きが難しい」との指摘もあります。業務上の適正な範囲と認められる限り、パワー・ハラスメントには該当しません。しかし、人権侵害や人格否定、本人の成長に悪影響を与えるような行為はパワー・ハラスメントに該当します。



(別紙2)セルフチェックシートで確認してみましょう

## 4 未然防止、解決のために

### ① 未然防止に向けて

- 組織のトップがメッセージを発する。
- ハラスメントに関する内容を明確化し、方針や取組、ルールについて関係者に周知・啓発する。
- アンケート調査等を実施し、実態の把握に努める。
- 研修会・講演会等を実施する。

#### 〈共通〉

- ・ ハラスメントの具体的事例についての理解
- ・ 発生する背景や原因についての理解
- ・ ハラスメント自己チェック
- ・ 健全な職場風土のための人権啓発研修

#### 〈セクシャル・ハラスメント〉

- ・ 男女の意識の違いを理解する研修

#### 〈パワー・ハラスメント〉

- ・ コミュニケーションスキルやアンガーマネジメント等の対人関係スキルアップ研修



### ② 被害を受けたら

- はっきりと自分の意思を相手に伝える。
- 身近で信頼できる人に相談する。（※困難な場合は、関係機関の相談窓口を活用する方法などもあります。）

### ③ 解決に向けて

- 相談窓口等を設け、苦情の申し出、相談ができる体制をつくる。
- ハラスメントの申出人等が不利益を被らないように配慮する。
- 被害を受けていると思われたら相談にのる等、被害者の支援に努める。
- 相談者へのフォローや再発防止に向けた取組を行う。

#### （相談窓口）

- 愛媛労働局総合労働相談コーナー  
089-935-5201（代表） 089-935-5208（専用電話）
- 愛媛県労働局雇用機会均等室  
089-935-5222
- 愛媛県労働委員会  
089-941-2111（代表） 089-912-2990（ダイヤルイン）
- みんなの人権110番（全国共通人権相談ダイヤル）  
0570-003-110
- 女性の人権ホットライン（全国共通ナビダイヤル）  
0570-070-810



## 5 明るい未来へ向けて

企業やその他の事業所においては、社会を構成する一員、「企業市民」であるという考え方から、その社会的責任や社会貢献が重要視されており、人権への理解や対応が重要性を増しています。

愛媛県教育委員会では、愛媛県人権・同和教育基本方針を策定し、これまでの同和教育の成果や視点を継承するとともに、国際的な潮流やその取組に学びながら、県民の人権尊重の意識を高め、同和教育をはじめとする様々な人権問題の解決を目指す人権・同和教育を推進しています。

人権・同和教育では、「差別の現実学ぶ」「被差別の立場に立つ」「相手に寄り添い、共に生きようとする」などの視点を大切にしており、職場等における人権・同和教育の推進がセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを未然に防ぐことにつながります。

私たちは、人権尊重の視点で現代社会を深く見つめ、正しい理解や認識のもと、様々な人権問題に気づき、被害者に寄り添い、共に生きようとすることで明るい未来を築いていくよう努めましょう。







### (チェックシート)

- セクシュアル・ハラスメント (別紙1)
- パワー・ハラスメント (別紙2)

### (ホームページ)

- ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (厚生労働省委託事業)  
HP <http://www.positiveaction.jp/common/privacy.html>
- セクシュアル・ハラスメント防止 (人事院 HP)  
HP <http://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html>
- 人権ライブラリー (人権啓発推進センターHP)  
HP <http://www.jinken-library.jp/>  
・ 企業における人権研修資料  
HP <http://www.jinken-library.jp/korekara/shiryo/kigyoukenshu1.pdf>  
HP <http://www.jinken-library.jp/korekara/shiryo/kigyoukenshu2.pdf>  
(法務省人権擁護局・全国人権擁護委員連合会)
- パワー・ハラスメント防止ハンドブック (人事院 HP)  
HP <http://www.jinji.go.jp/sekuhara/handbook.pdf>
- 明るい職場応援団 (厚生労働省 HP)  
HP <http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

※なお、掲載されている情報等の URL は随時変更される可能性があります。

(別紙1)

## セクシュアル・ハラスメント セルフチェックシート

### ● セクハラ発言セルフチェック

- (1) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にしたことがある。 はい いいえ
- (2) 卑猥(わい)な冗談を交わしたことがある。 はい いいえ
- (3) 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりしたことがある。 はい いいえ
- (4) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言したことがある。 はい いいえ
- (5) 「お坊ちゃん」、「お嬢ちゃん」、「おじさん」、「おばさん」などと人格を認めないような呼び方をしたことがある。 はい いいえ

### ● セクハラ行動セルフチェック

- (1) ノードポスター等を職場に貼ったことがある。 はい いいえ
- (2) 雑誌等の卑猥(わい)な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりしたことがある。 はい いいえ
- (3) 身体を執拗(よう)に眺め回したことがある。 はい いいえ
- (4) 食事やデートにしつこく誘ったことがある。 はい いいえ
- (5) 性的な内容の電話をかけたり、メールを送ったりしたことがある。 はい いいえ
- (6) 身体に不必要に接触したことがある。 はい いいえ
- (7) 浴室や更衣室等をのぞき見たことがある。 はい いいえ
- (8) 性的な関係を強要したことがある。 はい いいえ
- (9) 女性であるというだけで職場のお茶くみ、掃除、私用等を強要したことがある。 はい いいえ
- (10) 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要したりしたことがある。 はい いいえ

※ 「はい」にチェックの入った人は、セクシュアル・ハラスメント、若しくはそれにつながるおそれがあります。言動等を見直し、改善していきましょう。

(別紙2)

## パワー・ハラスメントセルフチェックシート

### ● パワハラ意識セルフチェック

- |                                  |                             |                              |
|----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| (1) 人の心の痛みを感じ取りにくい。              | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (2) 部下に対して厳しく、上司に対しては自己主張を抑えている。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (3) 感情のコントロールができていない。            | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (4) 部下に対する好き嫌いが激しい。              | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (5) 部下の成功にねたみを感じる。               | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (6) 部下の功績に対して素直に褒めることができない。      | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (7) 厳しく叱ることはいわゆる親心であると考えている。     | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (8) 部下が迷っているときに方向性を示す等の助言ができない。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (9) 自分の考えだけにこだわりすぎる。             | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (10) 仕事以外のことで部下をコントロールしようとする。    | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

### ● パワハラ言動セルフチェック

- |                                    |                             |                              |
|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| (1) 足で蹴ったり、胸ぐらを掴んだりしたことがある。        | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (2) 物を投げつけたり、ごみ箱を蹴りつけたことがある。       | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (3) 「死んでしまえ」「給料泥棒」など暴言を吐いたことがある。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (4) 皆の前で、大声で長時間叱責し続けたことがある。        | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (5) 挨拶をしても無視し、会話をしないことがある。         | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (6) 理由なく会議や打ち合わせに出席させないことがある。      | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (7) 終業間際に過大な仕事を課すことがある。            | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (8) 休日出勤しても終わらない仕事を強要したことがある。      | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (9) 能力や経験に見合わない程度の低い仕事を命じたことがある。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (10) 仕事を与えず、通常業務でない雑用を命じたことがある。    | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (11) 交際相手について聞き、過度に結婚を推奨したことがある。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (12) 緊急の仕事ではないのに休日や夜間に連絡を入れたことがある。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

※ 「はい」にチェックが入った人は、パワー・ハラスメント、若しくはそれにつながるおそれがあります。意識・言動等を見直し、改善していきましょう。

(参考：人事院 パワー・ハラスメント防止ハンドブック)

(参考：厚生労働省 明るい職場応援団)