

# ハラスメント防止セミナー *Harassment*

～ アンコンシャス・バイアスとハラスメント ～

## ハラスメント対策について

# あなたの周りにありませんか？ こんなパワハラ

## ① 身体的な攻撃



- ・ 殴る、蹴る
- ・ 物を投げつける

## ② 精神的な攻撃



- ・ 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

### ③ 人間関係からの切り離し



- ・ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視し、職場で孤立させる

### ④ 過大な要求



- ・ 業務とは関係ない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

## ⑤ 過小な要求



- 管理職でもある労働者を退職させるため、だれでも遂行可能な業務を行わせる

## ⑥ 個の侵害



- 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

# あなたの周りにありませんか？ こんなセクハラ

## ① 対価型セクハラ



- ・ 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

## ② 環境型セクハラ



- ・ 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

# あなたの周りにありますか？ こんなマタハラ

## ① 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

## ② 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

# あなたの周りにありませんか？ こんなカスハラ



- ・ 手段、態様により労働者の就業環境が害されるもの

# あなたの周りにありますか？ こんな就活ハラ



- ・ 立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為

(出典;厚生労働省・あかるい職場応援団の「ハラスメントの類型と種類」)



# 職場での主なハラスメント

*Harassment*

- ▶ ジェンダーハラスメント
- ▶ アルコールハラスメント
- ▶ レイシャルハラスメント
- ▶ リモートハラスメント
- ▶ テクノロジーハラスメント
- ▶ リストラハラスメント
- ▶ モラルハラスメント
- ▶ スモークハラスメント
- ▶ スメルハラスメント
- ▶ 不機嫌ハラスメント
- ▶ マッチングアプリ・ハラスメント

## ハラスメントの定義 *Harassment*

ハラスメントとは、「嫌がらせ」「いじめ」「言動によって相手を不快にさせること」をいいます。

例え悪気がなくても、そういった言動を受け取った相手が不快に感じればハラスメントになりかねません。

# ハラスメントの中でも最も一般的な パワハラについての定義

<厚生労働省>

- 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もの

1から3までの3つの要素をすべてみたすものをいいます。

データでみるハラスメント

## ① 総合労働相談コーナー

労働局や労働基準監督署など、全国379か所の「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談件数は120万1,881件。民事上の個別労働紛争の内訳は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、13年連続トップで、5万4,987件(全体の17.4%)。

(出典;令和6年度個別労働紛争解決制度施行状況・厚生労働省)

## ② なんでも労働相談ホットライン

2024年の年間相談件数は、電話相談16, 272件はじめ、メール・LINE相談を含めて、18, 989件。

相談内容では、20. 9%がパワハラ、嫌がらせ、セクハラなどに関する「差別等」が4年連続で最多となっている。

(出典; 連合(日本労働組合総連合会)のHP)

### ③ 職場のハラスメントに関する実態調査

過去3年間の企業でのハラスメントの発生状況は、セクハラのみ減少、これ以外は件数は変わらず、「顧客からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)」のみが増加傾向にある。

(出典;厚生労働省の委託調査)

# なぜ ハラスメントが問題なのか

ハラスメントは、人としての尊厳を傷つける許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

職場で、ハラスメントが繰り返されると、被害者は自信や誇りを失い、精神的に追いつめられ、ときには、うつ病などを発症し、長期療養や自殺につながることもあります。

# 過労死等の労災補償状況

- ▼ 業務災害の精神障害に関する労災請求件数  
3, 780件(令和5年度比; 205件増加)  
うち、未遂を含む自殺件数; 202件
- ▼ 年代別では、多い順に、40代、30代、50代
- ▼ 出来事別では、パワハラ、仕事内容・量の大きな変化、カスハラが多くなっています。  
(令和7年6月25日 厚生労働省発表)



# 松蔭学園事件

東京地裁平4.6.11判決  
東京高裁平5.11.12判決

- ▶ 精神的な攻撃型
- ▶ 人間関係からの切り離し型
- ▶ 過小な要求型

高等学校の教諭に対してなされた、授業・担任等の仕事外し、職員室内での隔離、別の部屋への隔離、自宅研修等の命令が、違法であるとして、600万円の損害賠償が認められた事案

# ハラスメントに関する法律

## パワーハラスメントについて

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

(労働施策総合推進法第30条の2関係)

## セクシュアルハラスメントについて

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることがないように防止措置を講じること

(男女雇用機会均等法第11条関係)

## 妊娠・出産等ハラスメントについて

上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により  
妊娠・出産等をした当該女性労働者の就業環境が害  
されることがないように防止措置を講じること

(男女雇用機会均等法第11条の3関係)

上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動に  
より当該労働者の就業環境が害されることがないよ  
う防止措置を講じること

(育児・介護休業法第25条関係)

# 事業主が ハラスメント防止のために講ずべき措置

- 1 ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- 2 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- 3 相談窓口の設置
- 4 相談に対する適切な対応
- 5 事実関係の迅速かつ正確な確認
- 6 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

- 7 行為者に対する適正な措置の実施
- 8 再発防止の措置
- 9 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置  
(妊娠、出産等に関するハラスメントのみ)
- 10 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知
- 11 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

# ハラスメントを引き起こす大きな要因

- ▼ アンコンシャスバイアス(無意識の思いこみ)
- ▼ 固定的性別役割分担意識
- ▼ コミュニケーション不足
- ▼ 個人の感覚の違い

## ハラスメントへ対策 大切なこと

- ▶ 何がハラスメントにあたるのかを理解すること
- ▶ 相手の気持ちを尊重する意識を持つこと
  - ・ 自分の言動が相手にどう影響を与えるのか
- ▶ オープン・コミュニケーション
  - ・ 気軽に話し合える空気感
  - ・ 役職や立場に関係なく、誰もが自由に意見や情報を発信・共有できるコミュニケーション



# ハラスメントにあったらどうする？

- 1 どんなことをされたのか記録する
- 2 周囲に相談する
- 3 会社の窓口や人事担当者に相談する
- 4 外部の相談窓口に相談する

- ▼ 会社や労働組合に相談窓口がない…
- ▼ 相談したけれども取り合ってくれなかった…
- ▼ 会社に相談すると不利益がありそうでなかなか相談できない…



## 外部の相談窓口の利用

## 相談窓口利用の流れ

ハラスメントが起きた事実関係を整理しやすいように

- ① ハラスメントだと感じたことが起こった日時
- ② どこで起こったのか
- ③ どのようなことを言われたのか、強要されたのか
- ④ 誰に言われたのか、強要されたのか
- ⑤ そのとき、誰がみていたか

などを持っていくとよいでしょう。

- ・ 総合労働相談コーナー
- ・ なんでも労働相談ホットライン
- ・ 法テラス(日本司法支援センター)
- ・ みんなの人権110番(全国共通人権相談ダイヤル)
- ・ 都道府県労働委員会・都道府県庁
- ・ その他(公務員、教員の方などの相談先)
  - 一般職の国家公務員・・・ 人事院の相談窓口等
  - 地方公務員・・・ 人事委員会(公平委員会)等の相談窓口
  - 公立学校教員・・・ 都道府県又は市町村の教育委員会

# メンタルヘルスや健康

「こころの耳」 電話相談窓口(厚生労働省委託事業)

労働者等からのメンタルヘルスや過重労働による健康障害に関する電話相談を受け付けています。

月、火 17:00～22:00

土、日 10:00～16:00

(祝日、年末年始を除く) 0120-565-455