



ハラスメントの最新情報と防止対策

三木 啓子 アトリエエム(株) 代表取締役
産業カウンセラー

Mアトリエエム株式会社

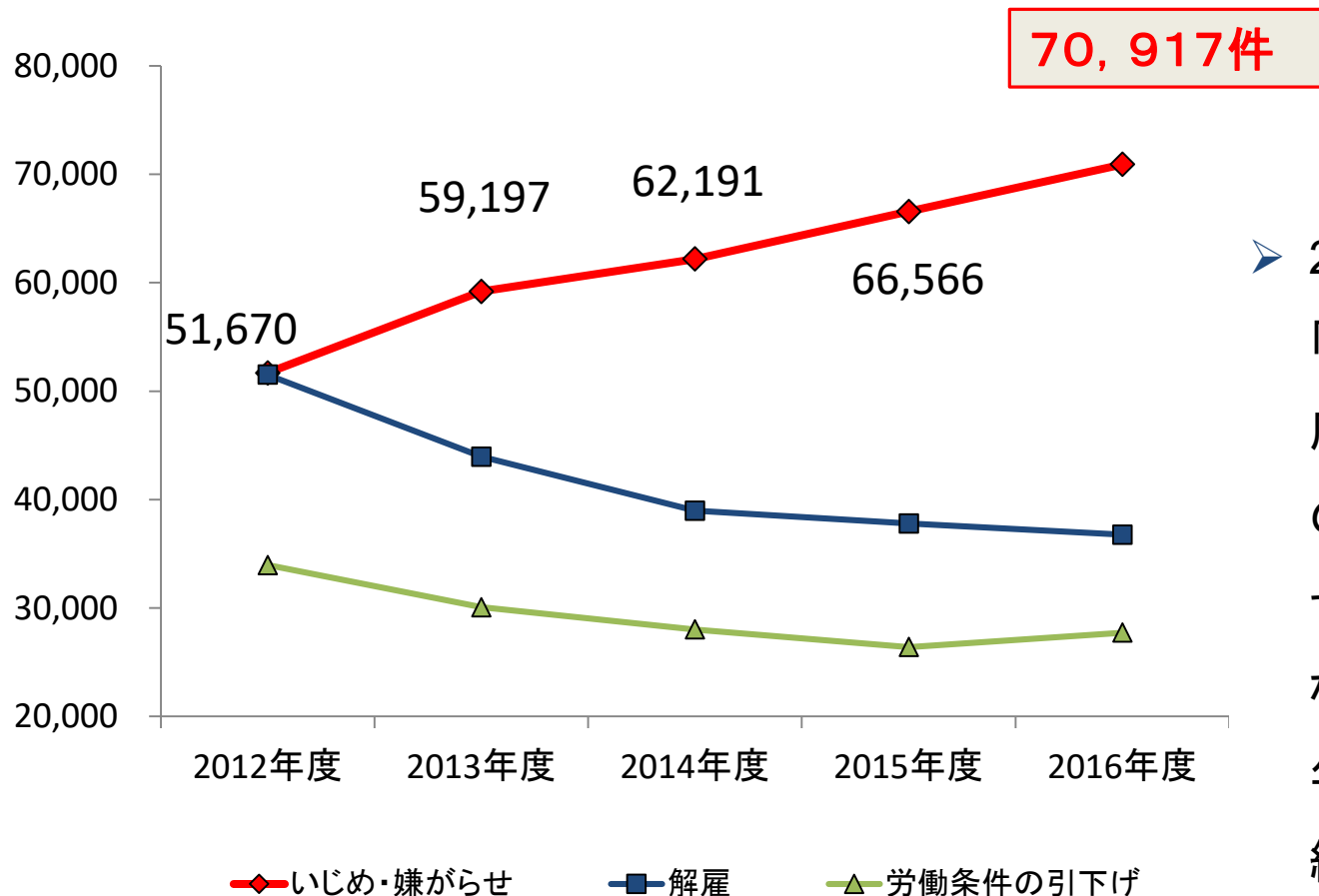
〒550-0002 大阪市西区江戸堀1-4-27-401

TEL 06-4256-8836 FAX 06-4256-8837

info@atoriem.jp <http://atoriem.jp>

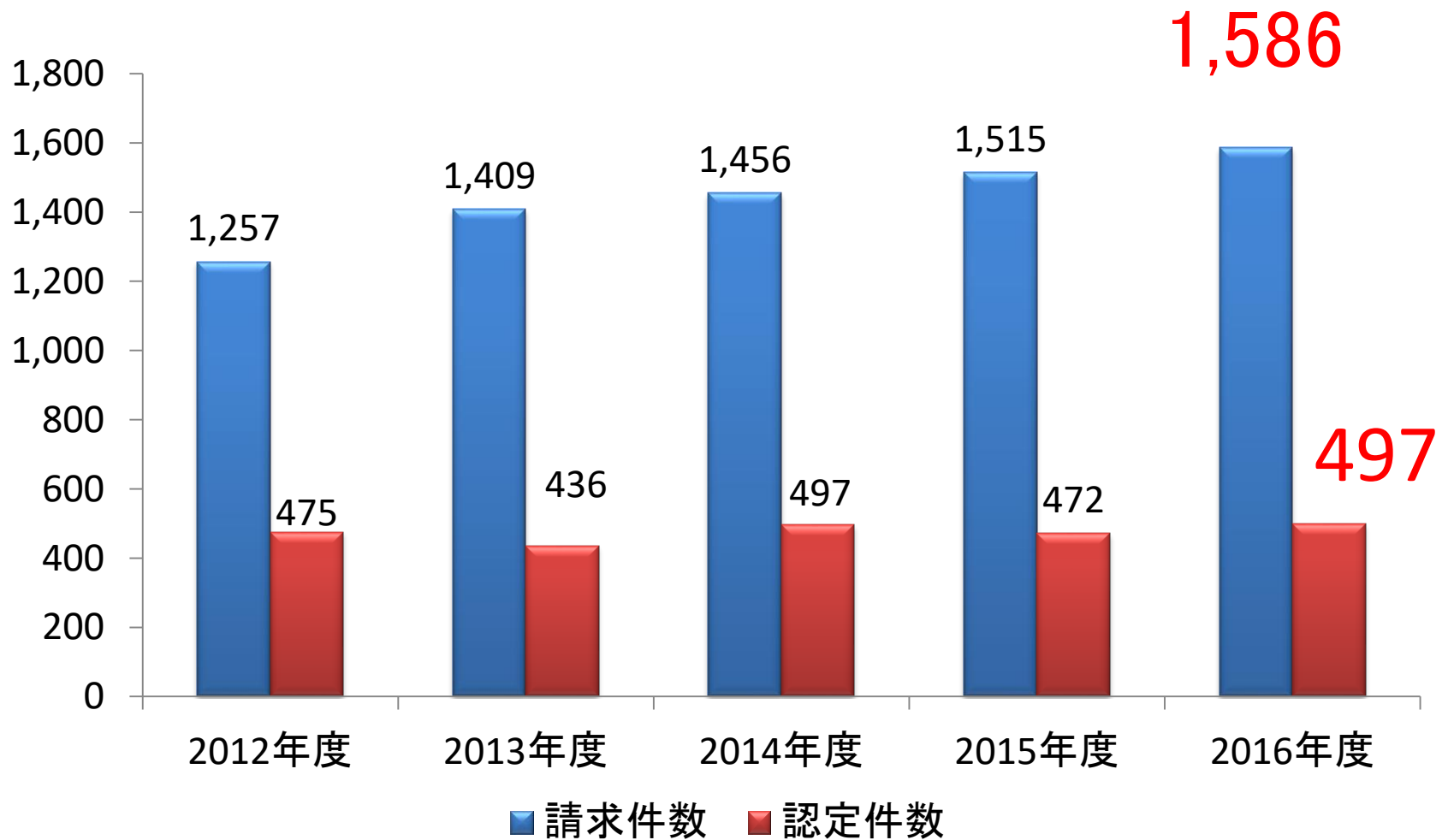
パワハラ相談過去最多

労働局に寄せられた相談の推移



➤ 2016年度に労働局の「個別労働紛争解決制度」に寄せられた相談のうち、「いじめ・嫌がらせ（パワー・ハラスメントなど）」は70,917件。前年度比7%増で5年連続トップとなっている。

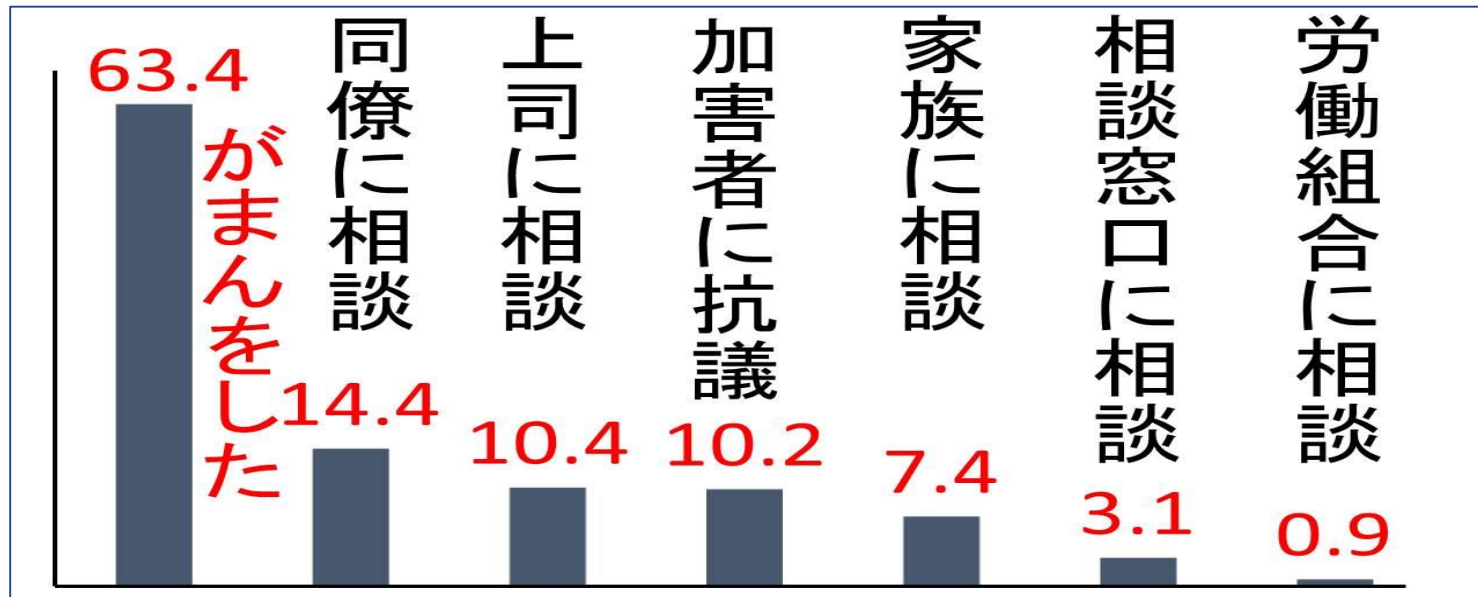
「心の病」労災の請求・認定件数 過去最多



出典：厚生労働省

3人に1人が職場でセクハラの被害

- 職場でセクハラを受けたことのある女性は、3人に1人
- 60%が被害を受けた後「がまんをした」と泣き寝入り



出典:厚生労働省 2016年3月

重要な初期対応

ハラスメントは人権侵害です


1. セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）
2. パワー・ハラスメント（パワハラ）
3. マタニティ・ハラスメント（マタハラ）
4. パタニティ・ハラスメント（パタハラ）
5. モラル・ハラスメント（モラハラ）
6. ジェンダー・ハラスメント（ジェンハラ）
7. アルコール・ハラスメント（アルハラ）
8. ソーシャル・ハラスメント（ソーハラ）
9. ブラッドタイプ・ハラスメント（ブラハラ・血液型）
10. レイシャル・ハラスメント（レイハラ・人種）
11. 体罰、いじめ、嫌がらせ、ドメスティック・バイオレンス(DV)、デートDV
12. 出生、国籍、信条、人種 等による差別、嫌がらせ

ハラスメントを
総括的に
考える

社会的勢力

1	報酬勢力	報酬 賞与 賞賛
2	強制勢力	懲罰 解雇 降格
3	正当勢力	指示・命令を出して当然従うのが当然
4	参照勢力	尊敬させる あこがれ 見本として見習いたい
5	エキスパート勢力	専門的な知識 技能
6	情報勢力	情報

「支配」と
「服従」
コントロール



相互不干渉(傍観者)にならない！

(参照: フレンチとレイブンによる分類)

安全配慮義務

ハラスメント防止は
使用者、管理監督者の責任

労働契約法 5条 安全配慮義務

- 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう、必要な配慮をするものとする。＜メンタル面も含む＞

労働安全衛生法 3条 労働者に対する安全配慮義務

労働安全衛生法 69条 労働者の健康の保持促進

労働安全衛生法 71条 快適な職場環境の形成


職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

- 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。
- (*) 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。


パワーハラスメントの行為類型(すべてを網羅するものではない)	
行為類型	具体例
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
③ 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・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	業務上の合理性がなく、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
⑥ 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

- 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>
- あかるい職場応援団 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
- こころの耳 <http://kokoro.mhlw.go.jp/power-harassment/>

パワー・ハラスメントの事例



- 無視をする、情報を与えない、仕事を与えない



- 暴力を振るう、書類で机をたたく、暴言を吐く、長時間の叱責




- 業務時間外の不要・不急の会議、サービス残業の強要



- 人格を否定して怒る、孤立させる、人事権の濫用



- 飲酒やカラオケの強要



- 電話、メモ、手紙、メールによるものもパワハラになりえる

LGBT を均等法のセクハラ指針に明文化

- 2017年(平成29年)1月1日施行
- 職場におけるセクシュアルハラスメントの対象者の明確化
- セクハラ指針の2(1)に、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである」

人事院規則10—10

(セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用について

「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

「マタハラ・パタハラの防止」事業主の措置義務

➤ 2017年(平成29年)1月1日施行

男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条

➤ 現行

■ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない

➤ 改正

■ 上記に加えて防止措置義務を新規に追加

事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないように必要な体制の整備、雇用管理上必要な措置を講じなければならない

●厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>

マタニティ・ハラスメントの事例

職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者または育児介護休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されること

育休で長く休
めていいな

子どもがかわ
いそう

私だったら、妊
娠をしたら辞め
る

妊娠をしたら
パート社員に
なれ

仕事に影響が
あるから辞め
た方がいい

ご主人の収入
で生活できる
でしょ

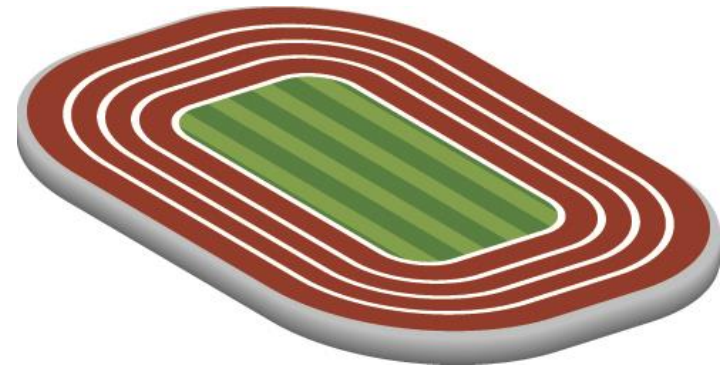
同時に育休を取らないよ
う、女性社員同士で産む
順番を決めて

妊娠は病気じゃない。
特別扱いしない

「マミー・トラック(mommy track)」の落とし穴

出産後に復職した女性がルーティンワークや昇進できないポジションに回されること。

子育てとの両立はできるものの、やりがいを感じられなくなって悩んだり退職する女性もいる。



ハラスメントの相談を受けた時

- ① 信頼関係（ラポール）の構築と傾聴
- ② プライバシーの保護、人権の尊重
- ③ 相談者と相談を受けた人の安全を守る
- ④ メンタルヘルスに注意する
必要に応じて専門機関につなぐ
- ⑤ セカンドハラスメントを起こさない

相談を受けた時

相談者のよき理解者

1

- **カウンセリングマインド**を持って、解決に向けた**事実確認**をする

2

- その場で全てを**解決**をする必要はない

3

- 相談者が「**相談をして良かった**」と思える相談対応をすることが大事

学習性無力感(獲得された無力感)

長期にわたり、人が監禁されたり、暴力をふるわれたり、自分の尊厳や価値がふみにじられるような場面に置かれた場合、次のような兆候が表れる

ストレスが加えられる状況から、自ら積極的に抜け出そうとする努力をしなくなる

少しばかりの努力をすれば、その状況から抜け出すのに成功する可能性があったとしても、努力すれば成功するかもしれないという事すら考えられなくなる

ストレスが加えられる状況、又ストレスに対して何もできない、苦痛、ストレス、ストレスから逃れられないという状況の中で、情緒的に混乱をきたす

(参照: マーティン・セリグマンの研究)

セカンドハラスメント(二次被害) (1)

相談者に落ち度があるとしたり、性格のせいにする

- あなたにもスキがあった
- あなたから誘ったのでは
- あなたは神経質すぎる
- あなたは生真面目すぎる

相談の内容を矮小化する

- これくらい当たり前
- これくらいいたしたことではない
- あなたよりひどい人もいる
- もう忘れてしまったら

行為者を一方的に擁護する

- あの人がそんなことをするのは思えない
- 指導熱心な人だから
- 男性なんてそんなもの

セカンドハラスメント(二次被害) (2)

相談者についての噂を流したり、誹謗・中傷する

- 「個人的な恋愛感情のもつれらしい」などの噂を流し、孤立させる
- 行為者が「相談者はうそつきだ」「自分をはめようとしている」などと発言

相談することを非難する

- みんな我慢しているのだから、我慢したほうがいいよ
- なぜ、今頃になって言い出すの
- そんな過去の事は忘れた方がいい

相談者に不利益を与える

- ハラスメントを受けたと誰かに口外したら将来はない
- あなたの経歴にキズがつく
- 相談したことを理由に、配置転換、降格、雇い止めなどの不利益を与える

ハラスメント

1

- 暴力(身体的、精神的)

2

- 人権侵害

3

- 差別、いじめ

4

組織の問題

5

- 被害者を孤立させない

ハラスメント防止5カ条

1

- 人事評価の基準を明確にして、権力の濫用を防ぐ

2

- 部下のマネジメントができる指導者を育成する

3

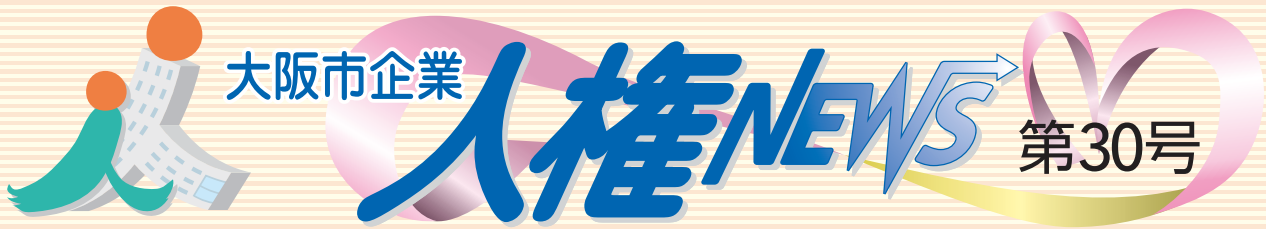
- 行為者には公平で毅然とした態度で対処する

4

- ガイドライン、相談窓口、研修の充実を図る

5

- 組織全体でハラスメントのない環境をつくる



大阪市企業人権NEWS 第30号

発行：大阪市企業人権推進協議会 / 〒541-0055 大阪市中央区船場中央1-4 船場センタービル3号館303号

ガイドラインの見直しと 研修の充実を!

～マタハラ、パタハラ防止は事業主の義務になります～



アトリエ エム株式会社
代表取締役 三木 啓子

1 法律が改正されました

育児・介護休業法と男女雇用機会均等法が改正されて、2017年1月1日から施行されます。女性も男性も仕事と家庭生活の両立がより図れるように、介護休業の取得方法や定期契約労働者の育児休業の取得の要件、子どもの看護休暇の取得単位などが変更されます。

さらに、マタハラ(マタニティハラスメント)、パタハラ(パタニティハラスメント)の防止措置が新設されました。(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条) 現行法でも「不利益取扱いをしてはならない」(均等法第9条、育児法第10条等)と定められていますが、今回の改正により「上司、同僚などがハラスメントをすることがないように事業主は防止措置を講じなければならない」と、さらに一歩踏み込んだ内容になりました。

現行	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。
改正後	上記に加えて防止措置義務を新規に追加 上司、同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように、防止措置を講じなければならない。

2 マタハラ、パタハラ

マタハラとは具体的にどのような言動をいうのでしょうか。例えば、妊娠をした女性に対して「職場への迷惑を考えろ」「妊婦にできる仕事はない」などの言葉です。実際に「妊娠は病気ではないから特別扱いをしない」と言われて、体調が悪くても我慢をして働いて切迫流産になった人もいました。妊娠は病気ではありませんが、人それぞれ状況や体調が違います。企業

は仕事内容や勤務体制の見直しなどの配慮をすることが大切です。他にも「同時に産休を取らないように女性社員同士で産む順番を決めて」と、上司から言われたという人権を無視したひどい事例もあります。このような職場環境では、これから子育てをしながら働こうとする人達の意欲の低下にもつながります。

また、育児参加をする男性への嫌がらせをパタハラと言います。例えば「男が保育園のお迎えに行くなんて」「育休を取る男に仕事は任せられない」等の言動です。企業が何年にもわたり給料やボーナスを減額する、昇格させない、遠方への異動を命じるなど不利益を与えた事例もあります。



3 防止のために講ずべき措置

マタハラ、パタハラ防止について事業主に対して雇用管理上講ずべき措置が指針により次のように定められました。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

人権が守られる社会を応援します 大阪市企業人権推進協議会

私たちの主な活動

- ①啓発研修会、講演会の開催
- ②人権情報の発信
- ③研修企画、資料、教材の紹介
- ④地域における各種啓発事業への協力
- ⑤就職差別撤廃月間等の街頭啓発活動

- ③職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④職場における妊娠、出産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
- ⑤上記と併せて講ずべき措置（プライバシーの保護等）

これらはセクハラ（セクシュアルハラスメント）とほぼ同じですが、特に注意をしなければならないのが「妊娠・出産等に関する制度等の利用ができることを周知・啓発すること」があげられます。非正社員に対しても一定の要件を満たせば育休等が取得できることを本人のみならず、他の社員にも周知することが必要です。さらに相談窓口はセクハラやパワハラ等と一体的に設置して、一元的に受け付ける体制を整備することが望ましいでしょう。

4 LGBTの人達への適切な対応も明文化

セクハラ指針も改正されて2017年1月から施行されます。対象者にLGBTが含まれることが明文化されました。「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュ

アルハラスメントも、本指針の対象となる」と追記されました。セクハラと同じようにセクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の人達へのハラスメントに対しても積極的に取り組んでいくことが、事業主の措置義務となります。

LGBTを含むセクシュアル・マイノリティの人達は、3%～10%位存在すると色々なデータで公表されています。誰にとってもどこの職場でもとても身近なことなのです。

5 職場研修の充実を

マタハラやパタハラ、LGBTの人達へのハラスメントは、誤った知識や偏見から生まれます。まずは正しい知識を全社員が共有して持つことが必要です。「当事者の人」と「そうでない人」と区別をするのではなく、誰にとっても安心して働き続けられる環境が大事です。ハラスメントのない豊かな職場環境が、働く人達のモチベーションを高め、生産性を上げて利益を生み出すことにもつながっていきます。そのためには、職場研修などの継続的な実施が必要でしょう。

ハラスメント参考図書・DVD

M アトリエエム株式会社

〒550-0002 大阪市西区江戸堀1-4-27-401

TEL 06-4256-8836 FAX 06-4256-8837

info@atoriem.jp

http://atoriem.jp

<冊子>

タイトル		著者	発行	価格(税別)
CSR 相談員・ 担当者 に	「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」	三木 啓子	2016年1月	600円
	「職場のハラスメント 相談対応術」		2015年4月 第2版	600円
	「ハラスメント 相談員の心得」		2015年4月 第2版	500円
ポ ケ ッ ト シ リ ー ズ	①「みんな、まじめに楽しく働きたい」(パワハラ防止)		2015年10月 第5版	各100円
	②「セクハラ・プリベント」		2017年7月 第4版	
	③「ここが知りたかった！ハラスメントQ&A」		2017年7月 第4版	
	④LGBTを知ろう		2017年1月	

<DVD>

タイトル		発売年	価格(税別)
ハ 考 え よ う メ ン ト シ リ ー ズ	vol.1 「マタニティハラスメント 女性が安心して働ける職場環境に」(20分)	2016年	各 2万円
	vol.2 「LGBTを知ろう」(20分)	2016年	
	vol.3 「セクシュアルハラスメント」(18分)	2017年	
	vol.4 「パワハラを学ぶ～基礎から防止対策まで～」(20分)	2017年	
「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」(115分)		2015年	4万円
三 木 啓 子 の ハ ラ ス メ ン ト 相 談 員 セ ミ ナ ー	1 ハラスメントの基礎 「企業の緊急課題であるパワハラ、セクハラへの対応」(2枚組 133分)	2010年	各 5万円
	2 メンタルヘルスへの対応 「相談員に求められるメンタルヘルスの知識と相談対応」(2枚組 133分)	2010年	
	3 ガイドラインの作成 「適切な相談対応から防止対策まで」(2枚組 128分)	2011年	
	4 行為者へのヒアリング 「解決に向けた相談体制から防止対策まで」(2枚組 133分)	2011年	
	5 ハラスメント防止5カ条 「知っておきたい！相談体制と防止対策」(2枚組 142分)	2012年	
「パワー・ハラスメント そのときあなたは・・・」(26分)		2008年	2万5千円