

職場のハラスメント

－キーワード解説－

◆パワーハラスメント

国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（「女性活躍推進法」）が成立し、これにより「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（「労働施策総合推進法」）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

定義（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（第30条の2第1項））

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」によりその雇用する労働者の③「就業環境が害されること」
①～③つ全ての要素を満たすものを「パワハラ」と定義しています。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

①優越的な関係

【例】

- ・上司と部下
- ・集団になった部下と上司
- ・専門的な知識や豊富な経験を持つ非正社員と正社員

②業務上必要かつ相当な範囲を超えること

【例】

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動

③就業環境を害すること

身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の就業する上で看過できない程度の支障が生じること

パワハラ指針（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（第30条の2第3項））

法律が改正されたことに伴い、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が定められました。指針は、職場におけるパワハラのないよう雇用管理上講ずべき措置等について、法律に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について厚生労働大臣が定めたものです。

パワハラ 6類型

- 1.身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 2.精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

【例】

- ・人格を否定するような言動（性的指向・性自認に関する侮辱的な言動含む）
- ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す

- 3.人間関係からの切離し（隔離・仲間外し・無視）

【例】

- ・同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること

- 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）

【例】

- ・新人に対して必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことを厳しく叱責
- ・本人に反省、考えさせるために突き放しや疑問形を繰り返すだけでフォローや説明等をしない

※育成するために現状よりも少し高いレベルの仕事を任せることに対してはパワハラに該当しません。

- 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）

【例】

- ・嫌がらせのために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こと）

【例】

- ・労働者の性的思考・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報の暴露
→性的指向・性自認については2.の「精神的な攻撃」やSOGIハラにも該当します。

※病歴や不妊治療は様々な配慮をするため社内での共有が必要な場合も共有する範囲など本人と相談の必要性があります。

パワハラ相談窓口（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（第30条の2第1項）

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知することが法律の改正により義務付けられました。

会社以外にも行政が設置した窓口があり、厚生労働省のホームページに「相談窓口等一覧」が記載されています。

◇SOGI

「Sexual Orientation and Gender Identity」の略称で、頭文字をとって SOGI(ソジ)といいます。日本語では Sexual Orientation のことを「性的指向」、Gender Identity のことを「性自認」といいます。

「性的指向」とは、恋愛感情や性的感情の対象となる性別についての指向のこと（「好きになる性」）であり、「性自認」とは自己の性別についての認識のこと（「心の性」）をいい、性的指向や性自認は全ての人に関係する概念です。

◆アウティング

性的指向や性自認などの個人情報について本人の了承を得ずに第三者に勝手に暴露することをいい、SOGI ハラだけでなく、パワハラに該当する場合があります。

◇男女雇用機会均等法

正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」であり、性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められています。また、上司・同僚からの職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置を講じることが事業主に義務付けられています。

◆育児・介護休業法

正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」であり、育児や介護をしなければならない労働者が仕事と両立できるように支援するための法律です。

- ・育児休業（育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業）
- ・介護休業（介護のために対象家族 1人につき最大で3回まで分割して通算 93日間取得できる休業）
- ・子の看護休暇（子の看護のために年間5日間（子が2人以上の場合は10日間）取得できる休暇）
- ・介護休暇（介護のために年間5日間（対象家族が2人以上の場合は10日間）取得できる休暇）

◇不利益取扱いの禁止

「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」において、事業主は、労働者からのハラスメントについての相談や相談対応への協力を理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが法律上禁止されています。

【参考】

- ・厚生労働省ホームページ『職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）』
- ・厚生労働省ホームページ『多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～』
- ・厚生労働省ホームページ『職場におけるハラスメントに関する関係改正指針等』
- ・あかるい職場応援団ホームページ『ハラスメント基本情報』
- ・あかるい職場応援団ホームページ『職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！～セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策とともに対策をお願いします～』
- ・厚生労働省ホームページ『事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）【令和2年6月1日適用】』
- ・厚生労働省ホームページ『就業規則への記載はもうお済みですか - 育児・介護休業等に関する規則の規定例 - 』

職場のハラスメント

－ワークシート－

◇チャプター1 「相手の人格を否定しない」

適切な指導をする際に気をつけるべきポイントにはどのようなことがあるでしょうか

◆チャプター2 「説明とフォローがハラスメントを防ぐ」

ハラスメントにならないコミュニケーションのためには何を意識したら良いでしょうか

◇チャプター3 「業務の適正な範囲を考える」

どのような場面で業務の適正な範囲を意識したほうが良いか、考えてみましょう

◆チャプター4 「プライバシーを尊重する」

個人の侵害に当たる行為にはどのようなものがあるでしょうか

◇チャプター5 「自分が持つパワーを自覚する」

自分の今の立場から自覚できるパワーにはどのようなものがありますか

◆チャプター6 「様々な働き方を認める」

多様な働き方を実現するために、どのようなことを意識する必要があるでしょうか