



produced by **MEDIPLAT**

2024年10月

衛生講話資料

ハラスメントの対応・防止

アンコンシャス・バイアスも含めて

株式会社Mediplatの許可無く
対外的に参照・配布することを禁じます

Copyright(C) ALL RIGHTS RESERVED, Mediplat, Inc. CONFIDENTIAL

1. ハラスメントとは

1. パワハラ の定義・類型
2. その他のハラスメントと法律

2. 職場における義務

1. 法律に定められた義務
2. 不利益取扱いとハラスメント

3. ハラスメント対応の基本 (疑わしい場合にどう対応するか)

4. ハラスメントとアンコンシャス・バイアス (原因になる)



パワーハラスメントの定義

職場で労働者に対して行われる、
以下の3つの要素を全て満たす行為

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、
パワーハラスメントには該当しない

職場におけるパワハラ3要素	内容
① 優越的な関係を背景とした言動	「優越的な関係＝上司」とは限らず、部下や同僚も含まれる 集団→個人なども「優越的な関係」になる
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの	目的を大きく逸脱した言動や行動 妥当だとしても、回数や手段が過剰であれば該当する
③労働者の就業環境が害されるもの	言動・行動により仕事に影響が出ているか 判断基準は「一般的な労働者の感じ方」になっている

「**職場**」とは オフィスだけでなく、業務場所全て（オンライン上も）
また勤務時間外の寮や通勤中、飲み会なども
職務の延長上なら該当

「**労働者**」とは パート・契約社員なども含む
また派遣労働者は派遣元・派遣先双方で対応

パワハラ6類型

身体的な攻撃

物理的な暴行・傷害
物を投げつける



精神的な攻撃

暴言・脅迫・侮辱
長時間の厳しい叱責



人間関係からの切り離し

隔離・無視・意図的な
情報からの疎外など



過大な要求

到底**難しい業務**の強要
私的な雑用の強要



過小な要求

能力・経験とかけ離れた
過度な単純作業等の強要



個の侵害

家族や生活について
執拗に問う・**悪口**を言う



行為者-被害者の関係性・言動の内容以外は パワハラと同じ定義

②セクシュアルハラスメント (セクハラ)

「性的な言動」によるもの
※異性ではなく同性でも生じうる

③妊娠・出産・育児休業等 ハラスメント (マタハラ/パタハラ/ケアハラ)

「妊娠・出産したこと」
「育児休業・介護休業の利用」によるもの
※女性だけでなく男性も被害者になる

④就活ハラスメント

就職活動中やインターンの学生等に
対するセクハラ・パワハラ

⑤カスタマーハラスメント (カスハラ)

顧客の要求内容が妥当性を欠いており、
実現のための手段が社会通念上不相当な行為

様々な「●●ハラ」が言われる時代だが
この5つは**法律や通達に明記**されている



職場のハラスメントに関する法律

■ パワーハラスメント

労働施策総合推進法にて
企業が**防止措置**を行うことが**義務**

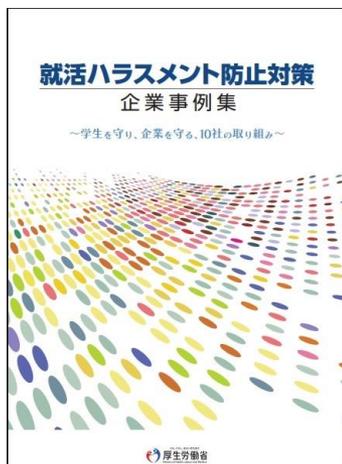
職場における

- ・パワーハラスメント対策
- ・セクシュアルハラスメント対策
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策

は事業主の義務です！

■ 就活ハラスメント

労働施策総合推進法
男女雇用機会均等法
これらの**指針**に
「**望ましい取り組み**」
と明記



■ セクハラ・マタ/パタ/ケアハラ

男女雇用機会均等法(セク/マタハラ)
育児・介護休業法(マタ/パタハラ)にて
企業が**防止措置**を
行うことが**義務**



■ カスタマーハラスメント

現在は**指針**にて
「**望ましい取り組み**」
と明記
さらに企業に対して
従業員保護策を
義務付ける
法改正の動きも



※各画像に対策ページのリンクあり

会社の「2つの義務」

<労働施策総合推進法（抄）>

（雇用管理上の措置等）

第30条の2 事業主は、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その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

① ハラスメント
防止措置

&

② 不利益取扱い
の禁止

① 「雇用管理上必要な措置」とは・・・？

指針の記載

- ・ 方針等の明確化及び周知・啓発
- ・ 行為者への厳正な対処と規定
- ・ 苦情・相談に応じ、適切に対応するために窓口・体制の整備
- ・ 事後の迅速かつ適切な対応
- ・ 相談者・行為者のプライバシー保護
- ・ 相談自体の不利益取扱いの防止



具体策

- ・ トップのメッセージ発信
- ・ 管理職/一般社員向けの研修
- ・ 社内ルールを決める
- ・ 相談窓口の設置・相談対応
- ・ 社内での周知・啓蒙
- ・ 社内アンケートで実態を把握
- ・ 再発防止

② 「不利益取扱い」の禁止

■ 「不利益取扱い」とは

正当な理由なく
労働者の**地位・身分・職務・労働条件**について
事業主が不利益な処遇を行うこと
→ 「労働者の**権利の行使**を妨げるような扱い」 全て

事業主に対し、
国が法律で禁止(罰則つき)

【例】

- ・ 解雇や契約更新の拒否
- ・ 更新回数の引き下げ
- ・ 非正規への変更の強要
- ・ 自宅待機
- ・ 本人の希望しない
時間外の制限や労働時間短縮
- ・ 減給
- ・ 降格や人事考課の引き下げ
- ・ 不利益な配置転換

■ 「ハラスメント」とは

正当な理由なく
労働者に対して、
上司・同僚が就業環境を害する行為を行うこと
→ 実害なくとも「**言動など**」も含まれる

従業員に対し、
事業主に体制整備・防止義務

ハラスメントも許してはならないが、
不利益取扱いは**会社が罰せられる!**



② 不利益取扱いの禁止について

■ 不利益取扱いが禁止されている事項

違反した場合、**労基署の勧告**
→是正なければ**企業名公表**
(但し、●は実刑つき規定)

- ・ 有給休暇の取得 (労基法第136条)
- ・ 妊娠・出産 (均等法第9条3項)
- ・ **ハラスメントに関する相談** (労働施策総合推進法第30条2、均等法第11条2項)
- ・ 育児休業・介護休暇・看護休暇・育児に伴う就労制限 (育児・介護休業法)
- ・ 障害者であることを理由とする差別 (障害者雇用促進法/障害者差別禁止指針)
- ・ 労働組合の組合員・委員会への申し立て (労働組合法第7条)
- 雇用保険の被保険者であることの確認 (雇用保険法第73条)
- 使用者の違反に関する行政官庁への申告 (労基法第104条・公益通報者保護法第5条)



「**ハラスメントの相談**」で不利益取扱いしてはならないのは当然だが、
「ハラスメント**防止が義務付け**られていること (妊娠出産・育休など)」にも
不利益取扱いの禁止が定められているので注意

ハラスメント対応の基本

① 相談窓口（一次対応）

- ・ **プライバシーが確保できる部屋/環境**を準備
- ・ まず**秘密には最優先で配慮される**・相談で**不利益を被ることはない**と伝える
また**相談者同意なく情報を開示されない**ことを説明
- ・ 相談は相談者の**傾聴と事実関係の確認**に徹する（判断しない）

② 事実関係の確認

- ・ 相談者の了解を得た上で、**第三者・行為者に事実確認**を行う
- ・ 全ての事実確認は**中立な立場で聴く**（被害者に肩入れもNG）
- ・ 相談者、行為者、第3者の意見が一致するとは限らない
→それぞれの主張を合理的に判断する情報と考える



③ 行為者・相談者へのとるべき措置を検討

- ・ ハラスメントが**あった**と認定→**加害者への措置**と再発防止
- ・ ハラスメントを認定しない→適切な説明と発生防止

被害者を異動、で
終わらせない！

もし、ハラスメントにあったら

① 我慢はNG。はっきり「NO」を言う

ハラスメントには悪意のあるものから無自覚なものもあります。

相手に気付いてもらう為にも、はっきり「それはハラスメント」と伝えましょう

「●●されるのは自分にも責任があるかも」はNG思考！

② 早めに相談を

ハラスメントを行う人は**繰り返して**おり、周囲も同じ目にあっているかも。

上司(上司のハラスメントならその上司)や周囲・人事担当者には**早くから相談を**

③ できるなら記録を残す

相手の行為や発言を記録に残しましょう。繰り返されるなら録音なども効果的。

「事実関係」がはっきりすると、対処も行いやすくなります。

④ NG対応を受けたら外部窓口へ

相談をバラされたり、望まない対応をされる、無視されるなどは**NG対応**

社内で起こされたら、外部窓口を頼りましょう（多くが**無料**です）

社外相談窓口について

まずは社内窓口に相談

→ **秘匿を約束**できない場合や**適切な対応**がされない場合、外部を検討

① 相談窓口サービス

内部で対応できない場合や、大企業では利用している場合も多い

- ・ 会社で契約している外部サービス
- ・ 守秘義務について遵守し、必要に応じて会社へ連携

② 公的相談窓口

行政が運営、法違反があれば助言や指導・あっせんも

- ・ 総合労働相談コーナー（労働局・労働基準監督署）
労働問題について幅広く対応
- ・ みんなの人権110番（法務局）
事案によっては調査などの対応も
- ・ カスハラ・就活ハラスメント悩み相談室（厚生労働省）
メール・SNSで相談可能



↑ あかるい職場応援団
相談窓口案内リンク

アンコンシャス・バイアスとは

先入観や思い込みによって偏った見かたをしてしまうこと

■ 日常での事例

- ・ 血液型をきいて、相手の性格を想像
○型だから○○さんは大雑把・几帳面
- ・ 性別・世代・学歴などで、相手を見る
男性だから、女性だから、Z世代だから、昭和だから
- ・ 「親が単身赴任中です」と聞くと、まずは「父親」を思い浮かべる
母親なのに単身赴任なんて、お子さんかわいそう
- ・ 男性から育児や介護休暇の申請があると、「奥さんは？」とふと思う

見かた自体が問題ではなく、
そこから生まれた言動が
相手を傷つけることがある

■ 対処法

- ・ 決めつけない、押しつけない
- ・ 相手の表情や態度の変化など「サイン」に注目
- ・ 自己認知（自分に都合のよい解釈をしているかもしれないと自分に問うこと）

「普通」は自分だけの価値観かも？と考える

