

2022年大島グループ  
全社員研修  
＜ハラスメント防止研修＞

ハラスメント防止対策委員会

渡部智子(株)パーツプロダクション／ハラスメント防止コンサルタント)

## 第2回

- ・セクシュアルハラスメント
- ・マタニティハラスメント
- ・ハラスメントを起こさない  
コミュニケーションについて

# 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（拒否や抵抗）」により、その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」により就業環境が害されること

※男性→女性だけではない。女性→男性、同性→同性も対象

# セクシュアルハラスメントとは

## ① 対価型セクハラ

性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

### ①対価型セクシュアルハラスメント



経営者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

性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなり、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること。

### ②環境型セクシュアルハラスメント



事務所内で上司が腰や胸などを度々触るので、また触られるかもしれないと思うと仕事が手に付かず就業意欲が低下している。

# セクハラとなる「性的な言動」の例

## セクハラとなる「性的な言動」の例



### 性的な冗談や質問

性的な経験・性生活について話題にしたり、下着のサイズや色を尋ねたりする。



### 相手が望まないのに体に触れる

寄りかかったり、胸やお尻を触ったり、肩に手を掛けたり、髪の毛に触れたりなど、「相手が望んでいない場合は」セクハラ。



### 不快な環境で居心地を悪くする

ヌードのカレンダーなどを貼るなどして女性にとって不快な環境をつくる。



### プライベートに立ち入りすぎる

「恋人はいるの?」とか「性的経験は?」「子どもはまだ?」などと個人的な質問や性的な質問をくり返すなど、プライバシーに立ち入りすぎる。



### しつこく交際をせまる

電話をかけたり、手紙や待ちぶせなどで相手が望まないのにしつこく交際を迫る。また、抱きついたりキスしたり、手を握るなど性的な関係を強要する。



### 性的な内容の噂を流す

「〇〇とできている」「性的にふしだらだ」などの噂を職場や取引先に流し、業務を妨げ、不快な環境をつくる。



### 宴会などでお酌を強要する

終業後や社員旅行でも職場の延長とみなされる場合は、カラオケなどでデュエットを強要したり、お酌やダンスを強要することも該当。



### セクハラへの抗議に対し不当な扱いをする

セクハラを抗議した人に対して、加害者や事業主が降格や配置転換など不当な扱いをすることはセクハラ防止に反する。

# 「性的な言動」に該当するものは？

1. 何度も断っているのに、BさんがメールやLINEで交際をせまり、苦痛を感じ仕事が手につかない
2. Aさんは仕事中に下ネタばかり話し、抗議したが改善されず、チーム全体の士気が上がらない
3. 残業中に上司が部下の体にさわり、部下が拒んだところ、上司は「昇進させない」といった

# 「性的な言動」に該当するものは？

1. 何度も断っているのに、BさんがメールやLINEで交際をせまり、苦痛を感じ仕事が手につかない  
→ 該当 (環境型セクハラ)
2. Aさんは仕事中に下ネタばかり話し、抗議したが改善されず、チーム全体の士気が上がらない  
→ 該当 (環境型セクハラ)
3. 残業中に上司が部下の体にさわり、部下が拒んだところ、上司は「昇進させない」といった  
→ 該当 (対価型セクハラ)

## セクシュアルハラスメント防止の基本的な心構え

- セクハラの基本は「相手が不快に感じたか否か」  
相手の判断が重要
- 本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせてしまう場合がある。「そんなつもりはなかった」は言訳にならない
- 相手が反対の意図をはっきり示さないからといってセクハラではないとはいえない  
(人間関係を考え、拒否できない場合がある)

# マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)とは

「**職場**」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「**女性労働者**」や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」等の就業環境が害されること。

# マタニティハラスメントの例

## ①「制度等の利用への嫌がらせ型」

### 制度や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

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら、辞めてもらう」といわれた
- ・上司、同僚に「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返しいわれる
- ・「男のくせに育児休業をとるなんておかしい」と上司に責められる

## ②「状態への嫌がらせ型」

### 女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等により就業環境が害されるもの

- ・上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めにやめてもらいたい」といわれた
- ・上司や同僚から「妊娠するなら忙しい時期をさけるべきだった」と繰り返しいわれ、仕事が手につかない

# マタニティハラスメントに該当しないもの

※業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、**業務上の必要性に基づく言動によるもの**はハラスメントに該当しない。

<例>

- ・業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつから何時まで取得するのか確認すること。
- ・上司、同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に代わってはどうか」と配慮すること。(労働者に意向を確認する。一方的な通告はしない)

# セクシュアルハラスメント・ マタニティハラスメントの強化ポイント

ハラスメントを受けていることを相談  
したこと等を理由とする、解雇等の  
不利益取り扱いの禁止



# 「職場」と「労働者」の定義

## ● 職 場

会社内だけでなく、取引先・顧客の自宅・接待の場・出張先・業務で使用する車中・勤務外の宴会も場合によって該当

## ● 労働者

会社が雇用するすべての労働者・パートタイム労働者・契約社員、派遣労働者等も含まれる。  
(派遣社員は、派遣会社と派遣先会社が共に責任を負う)

# 他にもあるハラスメント！

- ジェンダーハラスメント
- ケアハラスメント
- カスタマーハラスメント
- テクノロジーハラスメント
- ブラッドタイプハラスメント

他

# コミュニケーションの重要性

## ●職場でのコミュニケーションの状況はどうか

- 「ホウレンソウ」はスムーズか
- 上司の話は正確に伝わっているか
- 自分の話を聞いてもらっているか。聞いているか。
- お互いを尊重し、協力し合う雰囲気はあるか
- 批判的な目で人を見ていないか

※改善が必要な点は？

## 日頃のあなたの話し方は？

- 高圧的な言い方をする
- 声大きい
- 言葉づかいが乱暴
- 否定的な言い方をする
- 相手の言い分や言い訳は聞かない
- 決めつけた言い方をする
- 嫌がられても意に反しない
- 意地悪っぽい、皮肉っぽい話し方をする

# 社員一人一人が心がけてほしいこと

①ハラスメントをしない...自分自身の言動に気を付ける

②ハラスメントをさせない...注意する、声をかける

③ハラスメントを見逃さない...声をかける、相談する

●ハラスメントを受けてしまったら、

→相談！ 一人で悩まない（同僚、上司、友人、大島グループ  
相談窓口、外部相談窓口等）

# 2022年各社ハラスメント等相談窓口担当者

(株)井手塾 橋本知佳／木南志帆

(株)宇喜世 羽深葉子

大島自動車販売(株) 小林優子／  
庄山武志

(株)大島ホケン 大久保優也

(株)くびき野ライフスタイル研究所

近藤美恵子／徳永伸子

(株)武蔵野酒造 荻原亮輔

(株)上越タイムス社 横田文子／小林文也  
／勝島均

(社福)みんなでいきる 熊谷美郷／  
小林克大

(株)バーツプロダクション 渡部智子／  
竹内豊

(株)ジェイズ・クリエイション 飯塚裕美子

チームCOPAS 倉茂仁

リフォーム119 保坂秀明

## ■大島グループ

ランドスタッフLINEでも  
相談を受付ます



@重嶋Landstaff

※ LINE相談については、お名前と所属をお知らせください

## 参考情報

### 「あかるい職場応援団」

(厚生労働省のハラスメント情報総合サイト)

- ハラスメントについて学べる各種動画がそろっている
- 各種データも豊富
- 外部の相談窓口も明記

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

