

# ハラスメントのない 職場を目指します

大島グループは、社員一人ひとりが安心してその能力を発揮できる場であり、また、企業として高いパフォーマンスを発揮するために、すべての役員社員の意識と努力、行動によって互いを理解し、信頼し合う関係を築き、風通しの良い職場、働きやすい職場をつくることを目指しています。

ハラスメント防止対策 news

# つなぐ

2020年秋号  
Vol.4

2020年6月、法改正により職場におけるハラスメント防止対策が強化されました。大島グループでは、この法改正に準じて、ハラスメント防止対策に取り組んでいます。

## 職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは

- ①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(対価型セクハラ)
- ②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(環境型セクハラ)

### ●セクハラとなる「性的な言動」の例



- ①性的な冗談や質問
- ②相手が望まないのに体に触れる
- ③不快な環境で居心地を悪くする
- ④プライベートに立ち入りすぎる

職場の中で必要な発言なのか、  
業務の遂行に必要なのか考えて発言しましょう

- ⑤しつこく交際をせまる
- ⑥性的な内容の噂を流す
- ⑦宴会などでお酌を強要する
- ⑧セクハラへの抗議に対し不当な扱いをする



### ●改正による強化部分

- 行為者には、同じ会社の上司や同僚だけでなく、取引先、顧客、患者またはその家族、学校における生徒等もなり得る。
- 自社の労働者が、他社の労働者にセクハラを行った場合は、事実確認等必要な協力をする。

## 妊娠・出産・育児休業、介護等に関するハラスメントとは

①妊娠・出産に関する制度を利用する女性労働者、育児・介護に関する制度等を利用する男女労働者への直接的な言動で、かつ制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動。



※上司がこのような発言を行った場合、1回でもハラスメントに該当する。

②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。

### ●マタニティハラスメントとなる例

#### ①の事例 不利益な取扱い

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| 1 解雇                   | 6 就業環境を害する           |
| 2 契約不更新                | 7 不利益な自宅待機命令         |
| 3 更新回数の引き下げ            | 8 減給又は賞与等での不利益な算定    |
| 4 退職やパートタイマー等への契約変更の強要 | 9 昇進・昇格の人事考課での不利益な評価 |
| 5 降格                   | 10 不利益な配置変更          |
|                        | 11 派遣労働者の役務の提供拒否 など  |

#### ②の事例

- ◆制度の利用を相談したら…「休みをとるなら辞めてもらう」、「次の査定の際は昇進しないと思え」等、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれる。
- ◆上司に妊娠を報告したところ…「妊娠はいつ休むかわからないから仕事はまかせられない」等、繰り返し継続的に言い、仕事をさせない状況や就業する上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている場合。

### ●マタニティハラスメントとならない例

業務分担や安全配慮等の観点から、業務上の必要に基づく言動は、ハラスメントに該当しない

- ・業務体制を見直すため、育児休業をいつからいつまで取得するか確認すること
- ・業務状況を考えて、妊婦検診日程等の調整が可能か、確認すること(強要しない)
- ・長時間労働や負担の大きな業務をしている妊婦、体調の悪そうな妊婦への、上司の配慮(業務の見直し、残業の削減等)

### ●改正による強化部分

- 労働者がハラスメントを受けていることを相談したことを理由に、その労働者に対して解雇や不利益的な取扱いをしてはならない(降格や配置転換をする等)。

# 職場におけるパワーハラスメントとは

## ●「労働施策総推進法」の改正による強化

- ①優越的な関係※を背景とした、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、
- ③労働者の就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること) (すべてを満たすもの)

※「上司から部下へ」だけでなく、「部下から上司へ」「同僚からまたは部下からの集団による」行為も該当します。

## ●パワハラ行為(パワハラ6類型)

該当すると考えられる例	代表的な言動の類型	該当しないと考えられる例
(暴行・傷害) <ul style="list-style-type: none"> <li>①殴打、足蹴りを行う</li> <li>②相手に物を投げつける</li> </ul>	<b>①身体的な攻撃</b> 	①誤ってぶつかる
(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言) <ul style="list-style-type: none"> <li>①人格を否定するような言動。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動。</li> <li>②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。</li> <li>③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う。</li> <li>④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信。</li> </ul>	<b>②精神的な攻撃</b> 	①遅刻等社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意。 ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意。
(隔離・仲間外し・無視) <ul style="list-style-type: none"> <li>①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離したり、自宅研修させたりする。</li> <li>②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</li> </ul>	<b>③人間関係からの切り離し</b> 	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する。 ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に一時的に別室で必要な研修を受けさせる。
(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) <ul style="list-style-type: none"> <li>①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。</li> <li>②新卒採用者に対し、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、達成できなかつたことに対し厳しく叱責する。</li> <li>③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。</li> </ul>	<b>④過大な要求</b> 	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務をさせる。 ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理をさせる。
(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ことや仕事を与えないこと) <ul style="list-style-type: none"> <li>①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li>②気にいらない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul>	<b>⑤過小な要求</b> 	労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する。
(私的なことに過度に立ち入ること) <ul style="list-style-type: none"> <li>①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。</li> <li>②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずにして他の労働者に暴露する。</li> </ul>	<b>⑥個の侵害</b> 	①労働者への配慮を目的として、家族の状況等についてヒアリングを行う。 ②労働者の了解を得たうえで機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す。

※以上は代表的な例。個別の事案の状況によって判断が異なる場合もあり得ます。

# 一人ひとりの意識と努力が大切です

- ★ハラスメント問題への関心と理解を深め、他の労働者への言動に必要な注意を払いましょう。  
ハラスメント原因や背景の要因を解消するため、円滑なコミュニケーション、職場環境の改善等に取り組みましょう。
- ★性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露することは、プライバシーの侵害に当たりハラスメントに該当します。
- ★性別役割分担意識や、妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動がハラスメント発生の原因や背景となり得ることを理解しましょう。
- ★ハラスメントにつながる行為を見かけたら、「それはハラスメントですよ」と注意してあげましょう。  
…行為者は「そんなつもりはなかった」というケースがあります。
- ★ハラスメントにつながる行為がなされたら、「やめてください」とはっきり伝えましょう。  
…行為者は「(ハラスメント行為をされた人は)嫌がってなかった」というケースがあります。



## 解決しない場合は、一人で悩まないで、相談しましょう。

これはハラスメント？ ハラスメントを受けているなど困ったこと 気になったこと、疑問などは、  
自社の相談窓口担当者またはLINEでご相談ください。相談者の秘密は守られます。

- ①相談窓口を設けています。ハラスメントが生じている場合だけでなく、その発生の恐れがある場合、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても対応します。迅速・適切に対応します。
- ②ハラスメント行為に対しては、各社規約(就業規則等)にのっとり、厳正に対処します。
- ③研修等を継続的に行い、再発防止に努めます。
- ④相談者、行為者等のプライバシーは守られます。
- ⑤相談したこと、事実関係の聞き取りに協力したこと等により、不利益な取り扱いを受けることはありません。

## 大島グループでは、毎年全社員が研修を受けることを推奨しています

ハラスメントについて知りたいときは…

厚生労働省「あかるい職場応援団」サイトでは、

ハラスメントについて学べる各種動画をそろえています。

- 動画で学ぶパワハラ・セクハラ・マタハラ  
「これってハラスメント？」
- パワーハラスメント オンライン研修 等



「あかるい職場応援団」

# ハラスメント相談の流れ

ハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合、  
ハラスメントに該当するか否か微妙な立場であっても、広く相談に対応します。

