

令和7年度
第1回

人権啓発推進リーダー及び人権啓発推進担当者研修会

ハラスメントのない職場を目指して
～5つのハラスメントから考える～

今日、お話をさせていただくのは…

2

防止措置を講じる義務のあるハラスメント

① パワーハラスメント

【労働施策総合推進法第30条の2】

② セクシュアルハラスメント

【男女雇用機会均等法第11条】

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

③

【男女雇用機会均等法第11条の3】

マタハラ・パタハラ

【育児・介護休業法第25条】

④

ケアハラ

⑤ カスタマーハラスメント

パワーハラスメントの防止等に関する要領（令和3年1月1日制定）

パワーハラスメントを防止しパワーハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項についての指針（令和3年1月1日制定）

セクシュアルハラスメントの防止等に関する要領（令和3年1月1日改正）

セクシュアルハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針（令和3年1月1日制定）

松山市職員の**妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント**の防止等に関する要領（令和4年1月1日改正）

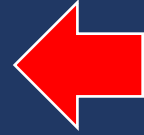
松山市職員の妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針（令和3年1月1日）

カスタマーハラスメント対策マニュアル（令和6年10月31日策定）

ハラスメントの現状から見えてくるもの…

4

身勝手な勘違い

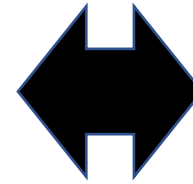


これくらいなら許される
相手には受け入れられている

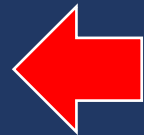
勉強・研修不足



知らなかった
聞いていなかった



はだかの王様状態



注意する人がいない
周囲のあきらめ

相手の気持ちに気付かない
相手の気持ちに無関心
これくらいは大丈夫！

無 自 覚



反復性

連続性

「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）」の改正 令和4年6月施行

第30条の2 事業主は、^①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。

パワーハラスメントの定義

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
- ③労働者の就業環境を害すること

パワーハラスメントの定義

① 優越的な関係を背景とした言動

= 職場での地位や優位性を
利用して行われる言動

上司から部下へ
同僚間

先輩から後輩へ
部下から上司へ

パワーハラスメントの定義

②業務上必要かつ相当な範囲を 超えた言動

- 業務上明らかに必要性がない
- 業務の目的を大きく逸脱している
- 業務を遂行する手段として不適當である
- 当該行為の回数や行為者の人数など、その態様や手段が社会通念上許容される範囲を超えている

パワーハラスメントの定義

③労働者の就業環境を害すること

- 身体的な苦痛がある
- 精神的な苦痛を感じる
不快である
恐怖感がある
- 就業意欲が低下している

身体的攻撃

パワーハラスメントになり得る言動(例)

(1) 暴力及び傷害

- ア 書類で頭を叩く。
- イ 部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ウ 相手に物を投げつける。

**暴力は絶対に
NG!**

(注) 「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアルハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワーハラスメントにも該当する。

(2) 暴言、名誉棄損及び侮辱

精神的攻撃

- ア 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。
- イ 他の職員の前で「無能なやつだ」と言ったり、土下座をさせたりする。
- ウ 相手を罵倒し、又は侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛に送信する。

パワーハラスメントになり得る言動(例)

(3) 執拗な非難

精神的攻撃

- ア 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- イ 長時間厳しく叱責し続ける。

(4) 威圧的な行為

精神的攻撃

- ア 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- イ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わさず部下に責任転嫁したりする。

パワーハラスメントになり得る言動(例)

(5) 実現不可能及び無駄な業務の強要

過大な要求

- ア これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。
- イ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように休日に出勤することを命じる。
- ウ 部下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。

(6) 仕事を与えない、隔離、仲間外し及び無視

人間関係からの切り離し

- ア 気に入らない部下に仕事をさせない。
- イ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
- ウ 課員全員に送信する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送信しない。
- エ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

過小な要求

パワーハラスメントになり得る言動(例)

(7) 個の侵害

プライベートに過剰な干渉

- ア 個に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。（有休の理由をしつこく聞く）
- イ 他人に知られたくない職員本人や家庭の個人情報と言いつくらす。（性的指向・性自認、病歴、離婚歴等）

(注)上記(1)から(7)までの言動に該当しなければパワーハラスメントとならないという趣旨に理解されてはならない。

パワーハラスメントの予防策

- ★感情的な対応をしない
- ★仕事に絞った話をする
- ★相手の話（言い分・理由）を聞く
- ★自分の常識を疑う
（アンコンシャスバイアス？）
- ★短時間で注意する

「雇用の分野における男女の均等な機会及び優遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）の改正（平成29年1月施行）

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第11条第1項 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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。

職場とは…

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が**通常就業している場所以外の場所であっても**、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる（厚生労働省）

- ・取引先の事務所
- ・打合せの飲食店
- ・顧客の自宅
- ・営業車中

など

飲み会でも



- ・仕事と関係ある？
- ・参加者はだれ？
- ・強制？任意？

セクシュアルハラスメントの対象

男性から女性だけではない！

- 男性から女性に
- 女性から男性に
- 同性同士で
- LGBTQに
- 就職内定者に（OB訪問）
- 他社の労働者（取引相手）に

セクシュアルハラスメントの種類

対価型

職場内での性的な言動に対して、拒否や抵抗などをしたことで降格や減給など、労働条件上の不利益を与える

- 【具体例】
- 上司から性的関係を含めた交際を求められ、拒否したら仕事上の嫌がらせを受けた。
 - 同僚の男性から交際を求められ、断ってから仕事上の嫌がらせをされている。

環境型

就業環境が悪くなって労働者の能力が発揮できなくなる

- 【具体例】
- 視覚型** ヌードポスターを貼る 雑誌の卑猥な写真を見せる 身体を執拗に眺め回す
 - 発言型** 職場の男性たちが性的な会話をする、女性社員に性的なからかいをする
不倫の噂を立てられる
「男の子・女の子・僕・坊や・お嬢さん・おじさん・おばさん」「まだ結婚しないの？」
「相変わらず色気がないな」「だから女はだめなんだ」「男（女）のくせに」
 - 身体接触型** 上司が肩や髪の毛などを触る、書類を持っていくたびに手を触られる



セクシュアルハラスメントになり得る言動(例)

(I) 職場内で起きやすいもの

ア 性的な内容の発言

発言

㊦ 性的な関心又は欲求に基づくもの

- a スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- b 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。
- c 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などと言う。
- d 性的な経験又は性生活について質問する。
- e 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。

㊦ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- a 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればよい」などと発言する。
- b 「男の子・女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。
- c 性的指向又は性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向又は性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりする。

セクシュアルハラスメントになり得る言動(例)

(I) 職場内で起きやすいもの

行 動

イ 性的な行動

- ㊦ 性的な関心又は欲求に基づくもの
 - a ヌードポスター等を職場に貼る。
 - b 雑誌等の卑猥な写真、記事等をわざと見せたり、読んだりする。
 - c 身体を執拗に眺め回す。
 - d 食事、デート等にしつこく誘う。
 - e 性的な内容の電話をかけたり、手紙、Eメール等を送ったりする。
 - f 身体に不必要に接触する。
 - g 更衣室等をのぞき見る。
- ㊦ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - a 女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要する。

セクシュアルハラスメントになり得る言動(例)

(2) 主に**職場外**で起こるもの

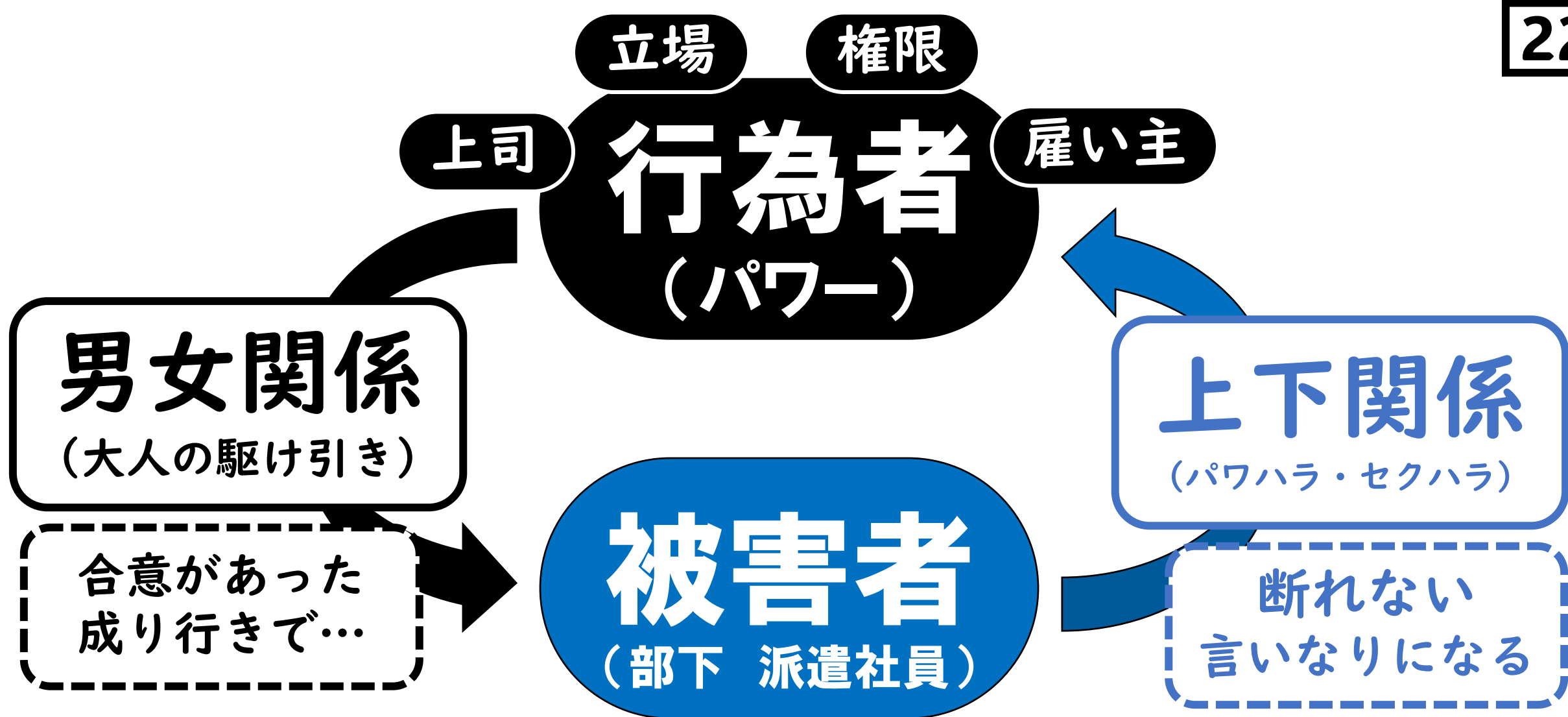
ア 性的な関心又は欲求に基づくもの

① 性的な関係を強要する。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

① カラオケでのデュエットを強要する。

① 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要したりする。



ハラスメント＝人権侵害

●●のつもりだったは、関係ない！

意に反する性的な言動



セクシュアルハラスメントが起こる要因

性的な固定観念の押し付け

「女のくせに」「女だから」

職場へ性的関心の持ち込み

職場は「公の場所」

プライバシーへの過干渉

当人同士の間人間関係に大きく左右

性的言動に対する意識差

大きな個人差

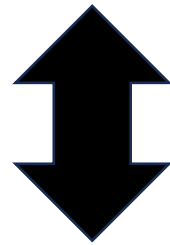
企業の雇用管理の在り方

(脱) 男中心の発想

セクシュアルハラスメント予防策

加害者にならないために 理解→意識→行動

加害者にならないために 二人だけを避ける



被害者にならないために 伝える、相談する

被害者を出さないために 職員配置、注意、相談窓口

妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

女性が妊娠・出産時等に嫌がらせを受けることが注目

造語 ↓

マタニティハラスメント

男性が育児休業制度等を利用することに対する嫌がらせが社会的に注目

造語 ↓

パタニティハラスメント

男女雇用機会均等法

「女性労働者」に対しての妊娠・出産に関連するハラスメントを規定
＝「マタハラ」に関する規定

育児介護休業法

男女は関係なく、「労働者」に対しての育児・介護休業に関連するハラスメントを規定
＝「マタハラ」「パタハラ」双方に関する規定

マタニティハラスメントの種類

不利益取り扱い型

産前産後や育児による休業などの制度利用を理由に降格や減給などの不利益を与える

嫌がらせ型

制度等の利用への嫌がらせ
状態への嫌がらせ

就業環境を害する言動

妊娠を報告すると	今、どういう時期か分かってる？ 忙しい時期に妊娠してほしくなかった 妊娠したら家庭に入るべきでは？
新入社員に	自分がどういう立場か分かってるの？
子どもの健診やお迎えのため の遅刻、早退、年休	また休むの？ 他の職員への迷惑、考えてる？
産休前に	休みを取るなら辞めてもらう 戻ってきても居場所はないよ
育休明けに	育休分、取り返すつもりで仕事して！ 戻ったらフルタイムで働いて！

マタニティハラスメントの予防策

- 家事や育児、介護等をしていた女性にも活躍してもらうことで、企業の労働力を維持する
(←労働力の減少)
- 「月曜日→金曜日」「9時→17時」以外の働き方を推進する
(←働き方改革、多様な働き方)
- 人材や働き方の多様性を積極的に取り入れる

パタハラにはどんな例があるの？

「育児休業で休むなら、辞めてもらうしかないな」（不利益な取扱い）

「時間外労働の免除を希望するなら、当然昇進はなくなるぞ」（不利益な取扱い）

「休まれると困るから、育児休業は認めない」（制度の利用を妨害）

「本人の意に沿わない配置転換をさせよう」（嫌がらせ）

「仕事が大変になるから育児休業を取得しないでほしい」（制度の利用を妨害）

「うちの課は忙しいから、育児休業は利用しないように」と常々発言（制度の利用を妨害）

「自分だけ休むなんて、周りへの迷惑を考えてないよな」（嫌がらせ）

「育休を取る人に責任のある仕事は任せられないだろう」（嫌がらせ）

なぜパタハラは発生する？

職場の風土・雰囲気

- ・否定的な言動
- ⇒ 職場が忙しい
- ⇒ 人手が足りない

周知不足

- ・制度を知らない
- ・あの人だけずるい

アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見)

- ・育児は女性が行うもの
 - ・男性は休まず仕事をすべき
- 偏った考え方→言動に

3つの原因を解消 ⇒ パタハラ防止へ

ケアハラとは？

- 働きながら介護をする人に向けたハラスメント
 - ・嫌がらせ、不快の発言・行為
 - ・制度の利用を阻害する行為
- 介護職の人がサービス利用者やその家族から暴力や嫌がらせを受けるハラスメント

<具体例>

- 不快に思う言動や不当な発言をされる。
 - ・男のくせに。奥さんに任せればよいのではないか。
 - ・自分なら請求しない。あなたもぜひそうすべきだ。
 - ・周りは業務が増えて、いい迷惑だ。人のことも考えろ！
- 介護休暇制度や短時間勤務などの取得を妨げる。
- 通常業務で雑務のみを割り当てられる。
- 人事評価を不当に低くされる。
- 雇用形態を正社員から契約社員やパートタイムに変更される。
- 復帰後に不当な業務負担がある。

ケアハラはなぜ起きる？

33

職場の問題

- 制度運用に対する準備不足
- 職場の文化
 - × ワークライフバランス
- 業務のしわ寄せ
- ストレス
 - 業務負担⇒不安定な感情
- コミュニケーション不足
 - 従業員間、上司と部下、部門間
誤解、不信感

個人の問題

- 認識不足と意識の低さ
 - 知識不足⇒早期発見・防止の遅れ
- 介護に対する固定観念
 - 性別役割分担
介護は女性が行うもの
- 個人的な偏見・差別
 - 性別、SOGI、人種、宗教

市民等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求内容の**妥当性**に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が**社会通念上**不相当なものであって、当該手段・態様により、職員等の職場環境が害されるもの

（「カスタマーハラスメント対策マニュアル」より）

カスタマーハラスメント行為（例）

①時間拘束型

長時間にわたり、市民等が職員を拘束する。
居座りをする。長時間の電話を続ける。

②リピート型

理不尽な要望について、繰り返し電話で問い合わせをする、
または面会を求めてくる。

③暴言型

大きな怒鳴り声をあげる、「馬鹿」といった侮辱的発言、人
格の否定や名誉を棄損する発言をする。

④暴力型

殴る、蹴る、たたく、物を投げつける、わざとぶつかってく
る等の行為をする。

⑤威嚇・脅迫型

「殺されたいのか」「SNSにあげる」といった脅迫的な発
言をする。反社会的勢力との繋がりをほのめかす、異常に接
近する等といった、職員を怖がらせるような行為をとる。

カスタマーハラスメント行為（例）

⑥権威型

正当な理由なく、権威を振りかざし要求を通そうとする。お断りしても執拗に特別扱いを要求する。文書等での謝罪や土下座を強要する。

⑦庁外拘束型

現場など庁外で長時間拘束され、帰らせてもらえない。

⑧SNS/インターネット上での誹謗中傷型

インターネット上で名誉を毀損する。
プライバシーを侵害する情報を掲載する。

⑨セクシュアルハラスメント型

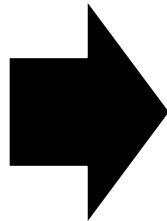
職員の身体に触れる、待ち伏せする、付きまとう等の性的な行動、食事やデートに執拗に誘う、性的な冗談といった性的な内容の発言を行う。

ハラスメントを受けない権利

主張に妥当性はあるのか？

社会通念上相当な範囲か？

個人



組織

誰でも行為者・被害者になる可能性あり！

38

①人権意識をもつ、相手を尊重する

②アンコンシャス・バイアスに留意する

③怒り・不満とうまくつきあう（冷静に）

④アサーティブな表現を心掛ける（明確な意思表示）

⑤傍観者にならない

ハラスメント相談 ～秘密は守られる～

39

パワハラ相談

人事課（本館4階 TEL 948-6940）
人事課メール『コンプライアンス事務局』

セクハラ相談

職員厚生課ヘルスルーム（本館10階 TEL 948-6721）
職員厚生課メール『セクハラ・マタハラ相談』

マタハラ相談

人事課（本館4階 TEL 948-6940）
人事課メール『コンプライアンス事務局』
職員厚生課ヘルスルーム（本館10階 TEL 948-6721）
職員厚生課メール『セクハラ・マタハラ相談』

その他の相談

人事課（本館4階 TEL 948-6940）
人事課メール『コンプライアンス事務局』

ハラスメント 等の外部相談

産業カウンセラー（24時間受付）
E-mail: eap@humanresource.bz-office.net