

HOW

(Happiness Of Workers)

企業向け人権啓発紙
(職場からつくる人権尊重)

発行年月
令和3(2021)年
11月

Vol 1

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

職場のハラスメントをなくし、みんなが気持ちよく働くことができる職場環境をつくりましょう。



ハラスメントとは、相手の意に反した言動等により相手に不快を与える嫌がらせ行為をいいます。

性的な嫌がらせ行為であるセクシュアルハラスメント、職場での優位性をふりかざすパワーハラスメントのほか、妊娠や出産に関するマタニティハラスメント等、様々なハラスメントがあります。

事業主・労働者のそれぞれが人権を尊重する職場づくりに取り組みましょう。

2P 特集1 パワーハラスメント防止法改正について

4P 特集2 ハラスメントのない職場に向けて

公正な採用選考に向けて ～なくそう就職差別～

就職の機会均等を確保するため、本人の適性・能力に基づき、基本的人権を尊重した公正な採用選考をお願いします。

✿厚生労働省「公正な採用選考について」

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo.htm>

✿東京都産業労働局 TOKYO はたらくネット「公正な採用選考に向けて」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/>



「HOW」とは「働く人の幸せ」を願い、一人ひとりが充実した生活を送るためにはどのようにして「働き」「暮らす」ことなのかを考えるという意味を込めています。



2020年6月、改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行され、すべての企業において職場におけるパワハラ防止策を講じることが事業主に義務付けられました（中小企業は2022年4月から義務化）。さらに、男女雇用機会均等法など他の法律もあわせて改正することで、ハラスメント全般への対応強化が図られました。

職場におけるハラスメントと事業主の取り組みについて、社会保険労務士の土公美保子さんに寄稿していただきました。

特集 1 パワーハラスメント防止法改正について

はじめに

最近、顧問先からハラスメントの相談を受けることが多くなりました。「注意の仕方がパワハラにならないか？」や「育休復帰する従業員の仕事内容を変えたいがマタハラにならないか？」など、ハラスメントかどうかの判断に悩む事業主の方が多いように思います。

職場における主なハラスメント

(1) パワーハラスメント（パワハラ）

職場におけるパワハラとは、以下の3つの要素を全て満たす場合をいいます。

- 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労働者の就業関係が害される

(2) セクシュアルハラスメント（セクハラ）

職場における性的な言動によって、労働者に嫌な思いをさせる性的な嫌がらせのことをいい、男性から女性だけでなく、女性から男性、同性間でも成立します。



(3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ）

働く女性が妊娠や出産を理由に解雇や雇い止めをされたり、妊娠や出産にあたって職場で受けたりする精神的・肉体的な嫌がらせのことをいいます。



パワハラ行為 6 類型

パワハラ行為は 6 類型に分類することができ、この 6 類型行為以外でもパワハラと認定される場合があります。(厚生労働省「あかるい職場応援団」参照)

1 身体的な攻撃

殴打、足蹴りを行う。
相手に物を投げつける。



2 精神的な攻撃

人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う。



3 人間関係からの切り離し

特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。



4 過大な要求

新入社員に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に対し、厳しく叱責する。業務とは関係のない私用の雑用の処理を強制的に行わせる。



5 過小な要求

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。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。



6 個の侵害

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。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

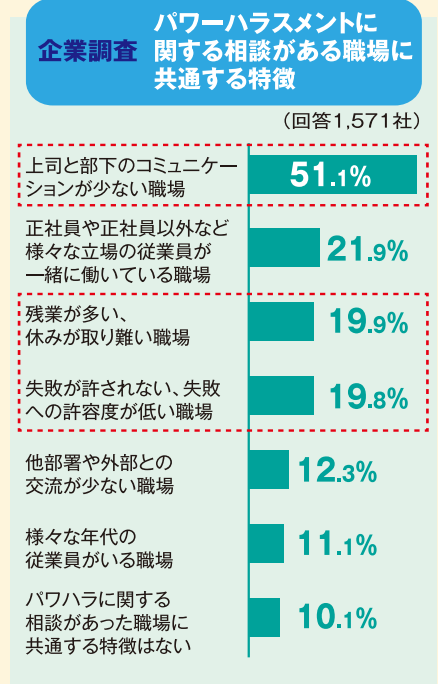


ハラスメントが起こる原因

厚生労働省は、ハラスメントの要因の根幹は「コミュニケーション不足」としています。つまり、職場のコミュニケーションが不足することで人間関係が悪化し、人間関係がぎくしゃくすることで職場のハラスメントが起きやすくなります。

右図をみても、「コミュニケーション不足」が最も高くなっています。

(「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」公益財団法人21世紀職業財団 参照)



ハラスメントのない職場づくり

ハラスメントを受けた人が、ハラスメントを受けた後でどのような対応をしたか調査したところ、半数近くが「何もしなかった」と回答しています(厚生労働省「あかるい職場応援団」参照)。

ハラスメントが発生した時、誰もが安心して相談できる職場づくりが重要です。

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・社内報やポスター等でハラスメント禁止の旨の方針を示す
- ・研修会・講習会の実施
- ・ハラスメント規程の作成・周知

2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口の設置
- ・相談に対する適切な対応

3. 事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係の迅速かつ正確な確認
- ・事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を行うこと
- ・再発防止に向けた措置の実施(事実確認ができなかった場合も同様)

4. そのほか併せて講ずべき措置

- ・当事者などのプライバシー保護のための措置の実施・周知
- ・相談したことや事実確認に協力したことを理由に不利益を受けないことの周知



ハラスメントの具体例

何気なくとった態度や言動が、ハラスメントに該当してしまうケースがあります。それぞれのハラスメント事例を紹介します。

☞ パワハラの具体事例

- 仕事でミスをすると、殴る蹴るなどの暴力をふるわれる。(身体的な攻撃)
- 他の社員に聞こえるように、大きな声で叱責される。(精神的な攻撃)
- 研修での態度が「生意気」だといわれ無視される。(人間関係からの切り離し)
- 多大な業務を命じられ、深夜残業や徹夜での仕事をさせられる。(過大な要求)
- 通勤時間が2時間以上かかる支店に配転され、雑用のみをさせられる。(過小な要求)
- 有給申請時に、取得理由を執拗に聞かれ、聞かれたうえで申請を却下される。(個の侵害)

右図は、受けたパワハラの内容を表したグラフですが、「精神的な攻撃」が一番多くなっています。

(厚生労働省「あかるい職場応援団」参照)



☞ セクハラの具体事例

- 上司が、通りすがりに肩や髪を触っていく。
- 上司からの交際の申し込みを断ってから、嫌がらせが始まった。

☞ マタハラの具体事例

- 「忙しい時期に妊娠しないでほしかった」と上司や同僚から言われた。
- 正社員だったが、出産後はパートとして勤めるように言われた。

おわりに

ハラスメントは「人権侵害」です。自分が気付かないうちに相手を傷つけてしまっているかもしれません。ハラスメントがない職場環境を整えることは事業主の責任であり義務です。ハラスメントは絶対に許されないと事業主の皆様が自覚することが、ハラスメント撲滅への第一歩かもしれません。



どこう みほこ
土公 美保子 さん 土公会計事務所 代表 社会保険労務士

関西学院大学商学部卒業。卒業後、社会保険労務士試験に合格し都内の社会保険労務士法人で勤務。その後、一部上場企業の人事部と東京労働局での非常勤勤務での経験を経て、公認会計士である夫と共同で独立開業。様々な業種のクライアントの労務相談や給与計算、助成金申請など幅広い業務に従事している。

その他職場における差別・偏見

(1) LGBT に対する差別・偏見

今まで LGBT に対する差別やハラスメントを禁止する法律がありませんでしたが、今回のパワハラ防止法改正により、初めて性的指向や性自認 (SOGI) に関するハラスメントと、本人の同意なく性的指向や性自認を第三者に暴露すること (アウティング) の防止措置が事業主に義務付けられました。

(2) 外国人労働者に対する差別・偏見

外国人労働者は全国に 172 万人で、日本の総人口の約 1.4% となっています (厚生労働省「外国人雇用状況 (令和 2 年 10 月現在)」の届出状況まとめ参照)。

日本で働く外国人は、日本の労働基準法や最低賃金法などの労働法が適用され、労働条件等で差別が起きないように守られています。

(3) 障害のある人に対する差別・偏見

全国の民間企業で働く障害のある人は、約 58 万人で過去最高となっています (厚生労働省「令和 2 年障害者雇用状況の集計結果」参照)。

障害のある人は、障害者雇用促進法 (2016 年改正) により、雇用分野で差別を受けないように守られています。

相談機関

厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tokyo.html> より抜粋

★…女性相談員がいます

コーナー名	〒	所在地	電話番号
東京労働局 総合労働相談コーナー ★	102-8305	千代田区九段南 1-2-1 九段第 3 合同庁舎 14 階	03-3512-1608
足立 総合労働相談コーナー ★	120-0026	足立区千住旭町 4-21 足立地方合同庁舎 4 階 足立労働基準監督署内	03-6684-4573
向島 総合労働相談コーナー	131-0032	墨田区東向島 4-33-13 向島労働基準監督署内	03-5630-1043
江戸川 総合労働相談コーナー	134-0091	江戸川区船堀 2-4-11 江戸川労働基準監督署内	03-6681-8125

ハラスメント悩み相談室 0120-714-864

東京都労働相談情報センター <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/soudan-c/center/> より抜粋

東京都労働相談情報センター 亀戸事務所	136-0071	江東区亀戸 2-19-1 カメラプラザ 7 階	03-3637-6110
------------------------	----------	----------------------------	--------------

法務省

みんなの人権 110 番 0570-003-110 (ナビダイヤル)

発行・編集

葛飾区総務部人権推進課 〒124-0012 葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル内 ☎03(5654)8148

葛飾区では、会社や職場での「人権問題研修会」をサポートします。人権に関する各種啓発冊子等の提供、講師の派遣、専門講師の紹介などのお手伝いをします。お気軽に、ご相談ください。

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。