

め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないという条項も入っています。世界的に「# Me too」の動きもあり、日本もより実効性あるものが求められていると感じます。

性的言動の防止措置を 背景にジェンダーハラスメントも

「職場」とは、仕事での出張先、歓送迎会や宴会も含まれます。そこで、相手の意に反する、相手が嫌がっている、不快と感じている、あるいは拒否しているにもかかわらず、性的な言動を行う、繰り返すことがないように防止措置をしてください。

性的な言動は、以下のように分けられます。

【行動面】 不必要な接触をする、食事やデートにしつこく誘う、など

【視覚的】 わいせつな写真記事をわざと見せる、など

【発言】 わいせつな話をわざとからかったり、反応を楽しむ、性的な体験を自慢したり尋ねたりする、性的な噂を流す、など

また、ジェンダーハラスメントについても知っておいていただきたい。社会的に作られた性に対する思い込みや性別役割分担意識等によるハラスメントです。「女性(あるいは男性)のくせに」「女(男)ならこうするべき」「結婚しないのか」「子どもはまだか」といった発言などを指します。こういった意識がセクシャルハラスメント発生の要因や背景ともなっているため、これらを含めて防止するよう指針の中に示されています。

2. マタニティーハラスメント

事業主はもちろん上司や同僚も 就業環境を害さぬ整備や言動を

これまでも妊娠出産によって事業主が差別をすることを禁止していましたが、就業環境が害されることのないように相談に応じて体制の整備、その他の雇用管理上の必要な措置を講じなければならないという法改正が行われています。具体的には

【制度の利用への嫌がらせ】

「休みを取るなら辞めてもらう」、時間外労働免除の相談に「昇進しないと見え」など

【制度の請求や利用の阻害】

男性の育児休業取得の申し出に「男のくせに育児休

④ 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場において

職場(オフィス、工場、学校等)・出張先・職場の延長線上の宴会等
相手の意に反した

相手が嫌がる・不快と感じる・拒否しているのにも関わらず
性的な言動を行いそれに対する反応によって
仕事をする上での不利益を与えたり

→ 対価型セクシュアルハラスメント

繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること

→ 環境型セクシュアルハラスメント

⑤ セクシュアルハラスメント・マタニティ等 ハラスメントに関する相談件数

H30年度雇用環境・均等部(室)に寄せられた相談	件数
募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等	1,085件
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益扱い	4,507件
妊娠・出産などに関するハラスメント	2,108件
セクシュアルハラスメント	7,639件
母性健康管理	2,784件
その他(ポジティブアクション等)	1,874件
育児・介護休業に関する不利益取り扱い	4,160件
育児休業等に関するハラスメント防止措置	2,074件
介護休業等に関するハラスメント防止措置	1,136件

出典:厚生労働省平成30年度都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での法施行状況

⑥ 妊娠・出産等に関するハラスメントの境界線

業務上必要な言動はハラスメントに該当しないが、
労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメント
となる可能性がある。

○ この日の会議には参加してほしいのだけれど、妊婦健診の日程を調整できるかしら?

○ 具合が悪そうだけど、大丈夫?お医者さんから休むようにと言われていない?

× この日は忙しいから、出してもらわなくちゃ困るわ。妊婦健診の日程を変更して!

× つわりがひどいなら辞めればいいのに迷惑だよ。



業なんてありえない)など

【制度等の利用に対しての嫌がらせ】

短時間勤務者に「早く帰れて気楽でいいね」など

【妊娠したことそのものに対する嫌がらせ】

妊娠の報告に「辞めてもらう」「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」など

といった言動が、上司や同僚からもないように防止措置をしてくださいというものです。

ただし業務上必要な言動はハラスメントにはなりません(⑥)。例えば参加してほしい会議の日に妊婦健診の日程が重なってしまったとき「調整できませんか」と言えば業務上必要な言動になり、「この日は忙しいから出してもらわないと困る。妊婦健診の日程を変更して」は命令になってしまいます。

3. パワーハラスメント

あなたの職場は大丈夫? 6類型あるパワーハラスメント

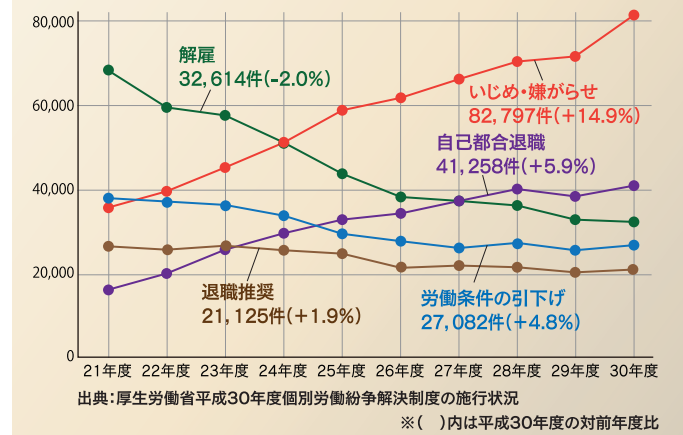
パワーハラスメントとは、いじめ・嫌がらせ。⑦のように大変増えており、パワハラによる精神障害の労災補償も増加。

中でも「1カ月に80時間以上の時間外労働を行った」「2週間以上にわたって連続勤務を行った」といった訴え(平成30年度)では、男女の数字に開きがあり、男性に過重労働の負担がかかっている実態が垣間見えます。一方、セクハラでは女性の被害が多いというデータがあり、男女共同参画推進の必要を感じるどころです。

パワーハラスメントは、厚生労働省のワーキンググループによって「6類型」に整理されています。

1. 身体的な攻撃
蹴ったり、殴ったり、体に危害を加える
2. 精神的な攻撃
侮辱、暴言など精神的な攻撃を加える
3. 人間関係からの切り離し
仲間外れや無視など個人を疎外する
4. 過大な要求
遂行不可能な業務を押し付ける
5. 過小な要求
本来の仕事を取り上げる
6. 個の侵害
個人のプライバシーを侵害する

⑦ いじめ・嫌がらせ(ハラスメント)の相談が年々増加 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移(10年間)



出典:厚生労働省平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況 ※()内は平成30年度の対前年度比

⑧ パワハラにならない指導のポイント

- 1 具体的な行動に対して具体的に伝える
- 2 人格・性格・能力の否定をしない(×侮辱×名誉棄損)
- 3 感情的にならない(×威嚇×脅迫×長時間)
- 4 どう伝わったか確認をする(フォローする)
- 5 指導する場面を選ぶ
- 6 部下の成熟度に合わせて指導する

パワハラで自殺される方もいらっしゃいます。左記が複合的に行われていたり、中にはセクハラやジェンダーハラスメント的な要素などが絡まっているケースもあるように感じます。

組織において業務上必要な注意、叱責、指導、あるいは正当な指示命令は当然あります。それがエスカレートしてつい…というようなことにならないよう、⑧に「パワハラにならない指導のポイント」を挙げています。参考にしてください。

〈受講者の声〉

- どの職場にもある問題であると感じました。管理職全員が受けるべき講座だと思えます。
- ハラスメントの意義について改めて知る、よい機会になった。すべてのハラスメントはコミュニケーションで解決できると感じました。
- 叱り方ひとつで相手が成長するかどうか変わってくることを学び、ポイントを明確に指導することが大事だと再確認しました。