

職場のハラスメントについて

昨今、職場で様々な種類のハラスメントが問題となっています。ハラスメントが発生すると、従業員の働く意欲が低下したり、組織全体の生産性が損なわれるなどの大きな悪影響を及ぼします。

以下に「どんなハラスメントの種類があるのか、どういった行為がハラスメントに当たるのか」代表的なものをご紹介します。

ハラスメントの種類	ハラスメントに該当する具体例
パワーハラスメント (パワハラ)	大声で怒鳴る、侮辱する発言、業務に関係ない叱責、過剰な業務指示、仕事を与えない、威圧的な態度（大声をださなくても）、言葉責め など
セクシャルハラスメント (セクハラ)	性的な冗談やコメント、不必要な身体接触、容姿や服装に関するコメント、性別差別的言動、性的な画像や動画を見せる・送る など
マタニティハラスメント (マタハラ)	妊娠を理由に退職を迫る、妊娠・育休を理由に仕事や昇進人事から外す、時短勤務者に対して嫌味を言う など
パタニティハラスメント (パタハラ)	男性の育児参加に否定的な発言（やる気がない、責任感が無いなどの発言）、不利益な待遇 など
モラルハラスメント (モラハラ)	精神的いやがらせ、無視、人格否定、陰口、威圧的な態度、仲間外れ、プライベートの過度な詮索や干渉 など
ソーシャルメディアハラスメント	勤務時間外にSNSで監視、LINEで業務指示を勤務時間外（深夜や早朝）に送信 など



「ハラスメント」に該当する行為は、次の3つの要件全てを満たす場合とされています。

①職場の優位的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること

（例）上司から部下、先輩から後輩、知識・経験が豊富な者から乏しい者へなどを背景に、相手が拒絶しづらい状況で行われる場合に該当します。

②業務の適正な範囲を超えて行われること

（例）業務に直接関係のない暴言や過剰な叱責、行為の継続性や回数、行為者数が社会通念上許される範囲を超えている場合に該当します。

③身体的若しくは精神的な苦痛を与えられ就業環境が害されること

（例）身体的もしくは精神的な苦痛を負わせる行為、著しい暴言を吐く等により人格を否定する行為等で、通常の業務の遂行に支障が出るほど職場環境が悪化した場合に該当します。

事業主や管理職としての立場からは以下の点に注意してください。

・「冗談のつもり」でも注意

本人が不快や苦痛を感じたら冗談でもハラスメントになり得ます。

・相談は冷静に聞く

相談を否定せず、真剣に耳を傾けましょう。相談者が追い詰められている可能性もあります。

・相談窓口の設置や社内研修の実施

匿名性が守れ、相談しやすい相談窓口の設置や、対象者を管理者・一般等に分けて行う研修の実施など、真剣に取り組んでいることを伝えることも大切です。これにより早期発見・迅速な対応につながります。

ハラスメントは誰もが無意識で加害者・被害者になり得るものです。業界・社歴・立場に関係なく「自分も関係者」と意識し行動することが重要です。

弊社では研修や「ハラスメント社外窓口」も承っていますので、担当者へご相談ください。