

職員向け自習用テキスト

～職場のハラスメントを考える～

目次

◆本学習の目的

◆セクシュアルハラスメントについて

- 1.セクシュアルハラスメントとは
- 2.セクシュアルハラスメントを起こさないために
- 3.セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について
- 4.セクシュアルハラスメント行為者等の責任

◆妊娠・出産等に関するハラスメントについて

- 5.妊娠・出産等に関するハラスメントとは
- 6.妊娠・出産等に関するハラスメントに該当しない例（業務上必要な言動）
- 7.妊娠・出産等に関するハラスメントを起こさないために

◆パワーハラスメントについて

- 8.パワーハラスメントの現状
- 9.職場におけるパワーハラスメントとは
- 10.なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか
- 11.パワーハラスメントによる影響
- 12.パワーハラスメント行為者の責任
- 13.パワーハラスメントと業務指導
- 14.パワーハラスメントを予防するためには

◆職場でハラスメントが起きてしまったら

◆相談窓口

◆最後に（トップメッセージ）

本学習の目的

- **職場におけるセクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント（※）、パワーハラスメントとは何か、現状を知る**

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントをいいます。

- **行為者の責任と組織に求められるもの（組織の責任）を理解する**
- **職場におけるハラスメントをなくすためには、どうすればよいか学ぶ**
- **職場におけるハラスメントが起きた際の対応を学ぶ**

ハラスメント。
よく聞く言葉だけど、うちの職場で起
こっているのかなあ……。
そもそもハラスメントってなんだ？

それをこれから一緒に学んでいきましょう！

ここでは、主に上記の4つの項目について学ぶことで、職場のハラスメントを防ぎ、労働者全員が互いに尊重し合い、よりよい職場・働きやすい職場をつくることを目的としています。
最後までしっかりと読んで、理解し、よりよい職場・働きやすい職場を一緒につくっていきましょう。

1. セクシュアルハラスメントとは

「**職場**」において行われる「**労働者**」の意に反する「**性的な言動**」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

「**職場**」「**労働者**」についてはP.●参照

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

また、被害を受ける者の性的指向※1や性自認※2にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性別に関する自己認識

「**性的な言動**」の例

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと など

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、性的な内容の噂を流すこと、食事やデートなどへの執拗な誘い など

2. セクシュアルハラスメントを起こさないために

セクシュアルハラスメントの防止については、基本的な心構えとして、次のことを認識してください。

1. 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要です。
 - (1) 親しさを表すつもりの方でも、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があります。
 - (2) 不快に感じるかどうかは個人差があります。
 - (3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないようにしましょう。
 - (4) 相手との良好な人間関係ができているという勝手な思い込みをしないようにしましょう。
2. 相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返してはいけません。
3. セクシュアルハラスメントであるかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません。(セクシュアルハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないこともあります。)
4. 場所が施設外でも、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場で、セクシュアルハラスメントは起こる可能性があります。
5. 従業員間のセクシュアルハラスメントだけに注意するのではなく、取引先など外部の人に対する言動にも注意しましょう。

3. セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について

「男らしい」「女らしい」など、固定的な**性別役割分担意識**※に基づいた言動は、**セクシュアルハラスメントの原因や背景**になってしまう可能性があります。

※性別役割分担意識：「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別に基づく役割意識

- ✓ 「男のくせにだらしない」
- ✓ 「この仕事は女性には無理」
- ✓ 「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」
- ✓ 結婚、体型、容姿、服装などに関する発言 など

このような言動は、無意識のうちに言葉や行動に表れてしまうものです。日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

4. セクシュアルハラスメント行為者等の責任

もし、あなたがセクシュアルハラスメントの行為者になってしまったら・・・

行為者

強制
わいせつ

懲戒処分

傷害、暴行

信用の低下

損害賠償

家庭への
影響



損害賠償の請求、罰金、
社会的信用の失墜等・・・
個人としても、組織としても、
多大な影響が生じる可能性があります。

会社

使用者責任

社会的信用の
失墜

債務不履行責任

適切な措置を怠
ったことに対し
ての損害賠償

従業員のモチベ
ーション低下



5. 妊娠・出産等に関するハラスメントとは

「**職場**」※¹において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「**女性労働者**」※²や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」※²等の就業環境が害されることです。

- ※1 「**職場**」…通常就業している場所以外でも、出張先や参加が強制されている宴会なども含みます。
- ※2 「**労働者**」とは…正社員だけではなく、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等を含みます（派遣労働者については、派遣元、派遣先ともに妊娠・出産等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止措置を講じる必要があります）。

6. 妊娠・出産等に関するハラスメントに該当しない例（業務上必要な言動）

「**業務上必要な言動**」はハラスメントに該当しません。
ただし、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ります。



- ✓ 制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限り業務上の必要性に基づく言動となり、ハラスメントに該当しません。
- ✓ 妊娠している女性労働者への配慮については、妊婦本人はこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となり、ハラスメントには該当しません。

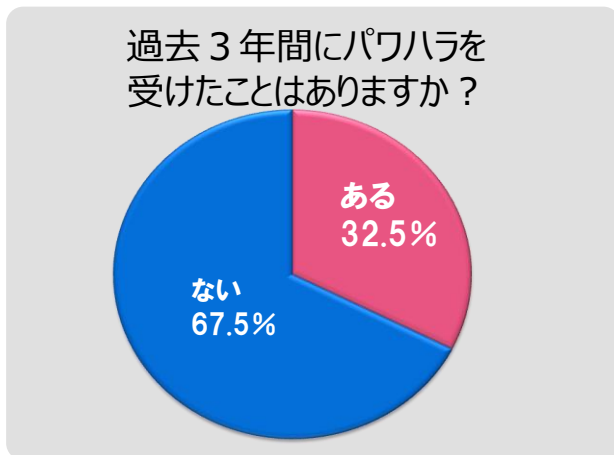
7. 妊娠・出産等に関するハラスメントを起こさないために

職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを未然に防止するための職場づくりに取り組みましょう。

- 妊娠から産休、育休、復職後までの流れや、利用可能な制度等を理解しましょう。
- 妊娠した従業員や育児休業等の制度を利用する従業員は、周囲との円滑なコミュニケーションを心掛け、自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持ちましょう。
- 妊娠中・育児中の制度を利用しながら働いている従業員に対しては、業務の状況とともに、周囲とのコミュニケーションに関しても目配りするようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、妊娠・出産や育児休業・介護休業制度の利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 「子どもが小さいうちは家にいた方がいいのではないか」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。
- 周囲のメンバーに隠れたハラスメント行為がないかについても注意しましょう。

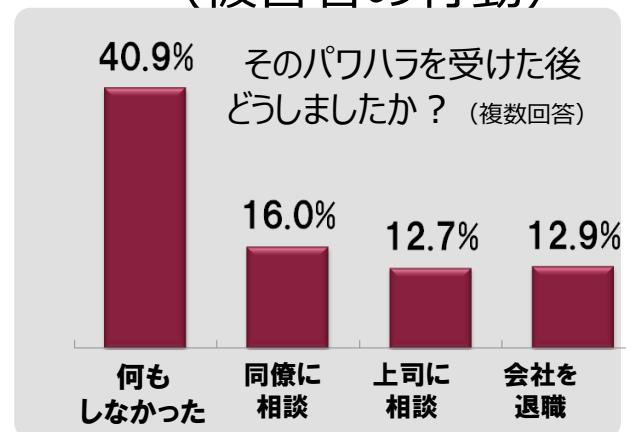
8. パワーハラスメントの現状 (1)

■ パワーハラスメントの発生状況 (パワハラを受けた経験)



(平成28年度 厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より)
(回答:10,000人)

■ パワーハラスメントを受けて (被害者の行動)



(平成28年度 厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より)
(回答:3,250人(過去3年間にパワハラを受けたと回答した者))

このグラフは、厚生労働省が、平成28年度に全国の約10000人の職場で働く人（従業員調査）に対して実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果です。

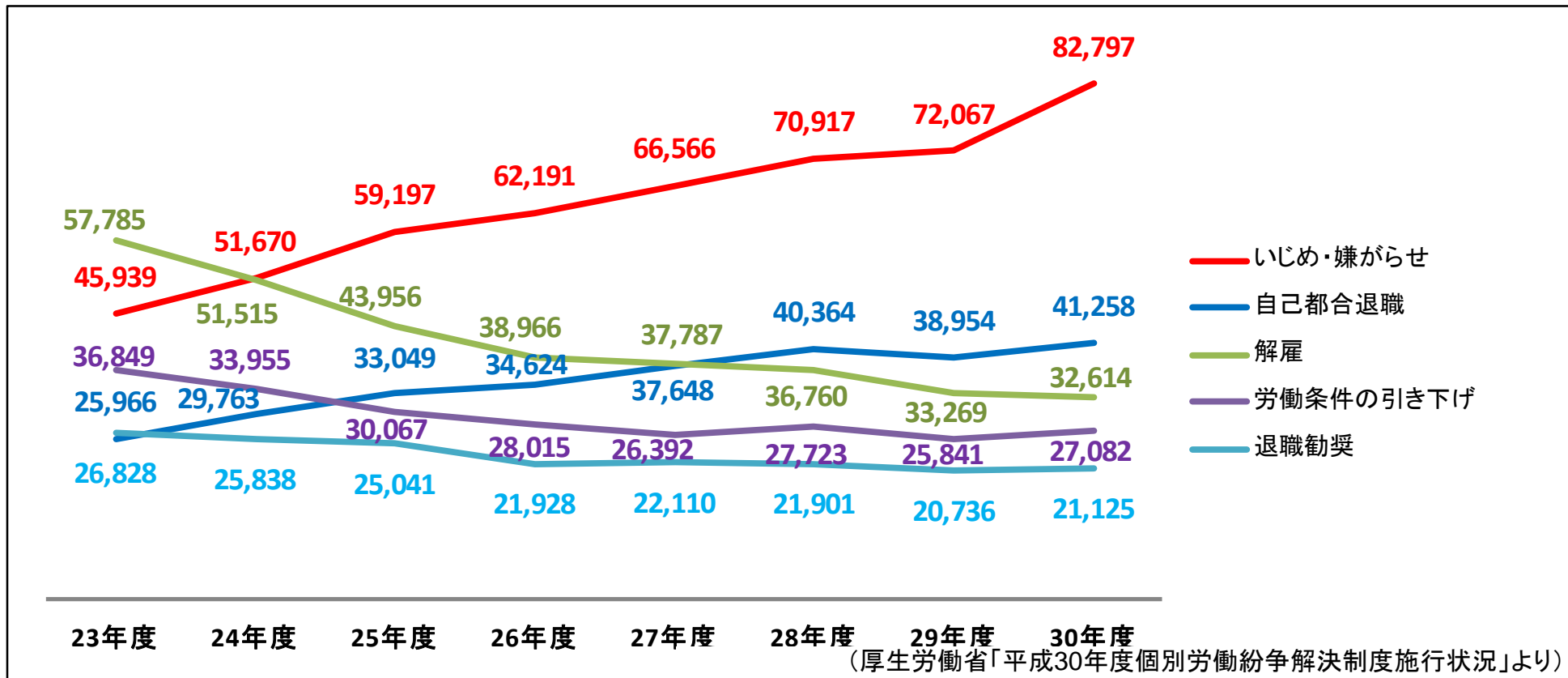
左の円グラフですが、職場で働く人のうち、32.5%の人が、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答しています。約3人に1人が、パワーハラスメントを受けた経験があることとなります。さらに右のグラフは、左のグラフの質問でパワーハラスメントを受けたことがあると回答した3250人に対して、そのパワーハラスメントを受けてどのような行動をしたかを複数回答で聞いたものですが、40.9%の人が「何もしなかった」と回答しています。約半数の人が、パワーハラスメントを受けても周りに相談することができない状況にあります。

え…？約3人に1人がパワーハラスメントを受けたことがあるなんて、思っていたよりかなり多いですね。

そうですね。しかも、パワーハラスメントを受けて、周りに相談できず、「何もしなかった」という人が約半数もいるのね。

8. パワーハラスメントの現状 (2)

■ 都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



このグラフは、全国の労働局に設置されている、総合労働相談コーナーに寄せられた相談のうちの労働基準法などの違反を伴わない、いじめ・嫌がらせ、解雇などの民事的な個別労働紛争の上位5分野の件数の推移を表しています。いじめ・嫌がらせに関する相談件数は右肩上がりが増え、平成24年度以降、最も多い相談事由になっています。次のスライドからは、定義や類型等、パワーハラスメントに関する基礎情報を見ていきましょう。

9. 職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントとは、改正労働施策総合推進法（令和元年6月5日公布）により、以下の3つの要素をすべて満たすものとしています。

- ① 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
 - ③ 労働者の就業環境が害されること
- ✓ 改正法では、パワーハラスメント防止のため、**相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じ**ることを事業主に義務付けており、**令和2年6月1日**（中小事業主は令和4年4月1日）に施行されます。
 - ✓ パワーハラスメントに対する基本的な考え方や該当する/しないと考えられる例、事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容等については、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」で示しています。

労働施策総合推進法の改正により、初めてパワーハラスメントの定義が明文化されました。

①「優越的な関係を背景とした」言動は、職位上の地位が上位の者による言動の他に、同僚又は部下による言動で、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難であるもの等も含まれます。また、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動かどうかの判断に当たっては、様々な要素を総合的に考慮することが適当です。

そして、③「就業環境が害される」かどうかの判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じる言動であるかどうか」を基準とすることが適当です。また、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でもこの要素を満たす場合があります。

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して 雇用管理上講ずべき措置等についての指針 概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

<職場におけるパワーハラスメントとは>

- 職場において行われる①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、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。

→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラ の3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	<p>○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 職務上の地位が上位の者による言動・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<p>○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの</p>
③ 労働者の就業環境が害される	<p>○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること</p> <p>○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当</p>

- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

○ 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 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 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 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	① 遅刻など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
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	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 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	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
(4) 過大な要求 (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)	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 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、達成できなかったことに対し厳しく叱責する 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	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任せる 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任せる
(5) 過小な要求 (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)	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 ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 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
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	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 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他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)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



★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

10.なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか（1）

■ 社員への影響は？

- 心身の健康を害し、休職等に至る
- 職場環境の悪化

ギスギスしていたり、
上司が怖い職場だと、働く意欲も
わかないですね。



なぜ、職場のパワーハラスメントは問題なのでしょう？まず、社員への影響について考えてみましょう。

- 心身の健康を害し、休職に至ったり、場合によっては退職やその後も健康を害したことで働けなくなってしまうといったことが考えられます。
- また、職場環境の悪化が考えられます。雰囲気はもちろん、自由な発言ができなかったり、働く意欲がわかない、さらに、やる気をなくし、能力を十分発揮できなくなってしまうなど考えられます。

10.なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか（2）

■ 会社への影響は？

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒採用への影響



パワーハラスメントは
企業の存続を脅かす、
重大な問題の1つなんです！

次に会社への影響を見てみましょう。会社への影響としては

- 職場のモラルの低下により、生産性が低下し、業績が悪化することが考えられます。
- いじめ・嫌がらせが原因で従業員が退職するなど、人材が流出する可能性があります。また、従業員が休職したり、ケースによっては事業の継続性が問題になりかねません。
- 被害者やその親族などから訴訟が提起され損害賠償を求められ、大きな負担が生じる可能性があります。場合によっては会社の業績にも影響しかねません。
- 裁判になれば、「〇〇事件」として名前が残り、ネットなどで広がるばかりか、従業員を大事にしない会社などとの噂が広がり、採用にも影響が出かねません。企業イメージが悪化する可能性があります。



10.なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか（3）


■ コンプライアンス上の問題

民法、刑法、就業規則違反




また、コンプライアンス上の問題も考えられます。

- 不法行為や安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任などの民事上の責任や、暴力、脅迫、侮辱などの刑事上の責任が問われることがあります。また、就業規則に定めがある場合などには、就業規則違反になり得ます。訴訟になれば、パワーハラスメントの行為者と会社が被告となり、場合によっては責任を問われ、賠償金を支払うことになるおそれもあります。
- パワーハラスメントを放置することは、重大なコンプライアンスの問題にも発展しかねないと言えます。

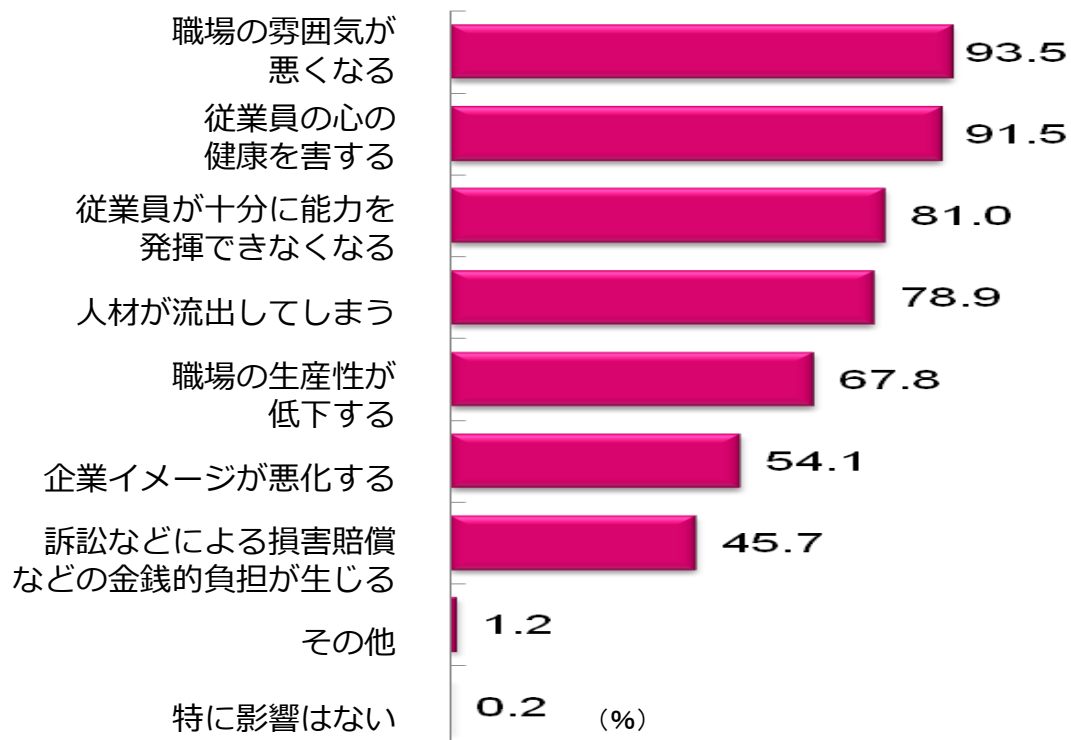


う～ん、パワーハラスメントが問題なのは分かったけど、うちの会社は重大な問題だって認識してるのかなあ？



どうでしょう？
その辺りは、次のスライドにある会社のアンケート結果をみてみましょう。

11. パワーハラスメントによる影響



(平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)
(企業調査 回答:4,587社)

このグラフは、先ほどの「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の企業調査の結果です。パワーハラスメントが職場や企業に与える影響について、9割以上の企業が「職場の雰囲気が悪くなる」、「従業員の心の健康を害する」と回答しています。続いて、「従業員が十分に能力を発揮できなくなる」「人材が流出してしまう」などが多くなっています。複数回答となっており、大半の企業が5つ以上の項目をチェックしています。パワーハラスメントは企業、職場のさまざまな点に影響すると捉えられていることがわかります。

12. パワーハラスメント行為者の責任

もし、あなたが行為者になったら・・・

民事上の責任として損害賠償を請求される

- ✓ **民事上の責任：**（行為者には） **民法709条の不法行為責任**
（会社には） **民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）**
民法715条の使用者責任

刑事罰に課せられる

- ✓ **刑事罰：**名譽棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等

社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

- ✓ **懲罰規定（就業規則）：**「減給」「降格」「譴責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

あなたがパワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。

まず、民事上の責任です。民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、会社には民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、刑事事件として訴えられる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った（医師の診断あり）場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。

裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。

管理職の方は、自分自身の言動はもちろん、あなたの部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。



13. パワーハラスメントと業務指導

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。
- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上必要かつ相当な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

- ✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が、「何やってんだ！」と叱った。
→それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと言う。
- ✓ それが日常的に繰り返される。
→パワーハラスメント行為に該当する場合があります。

業務指導は必要なことです。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、部下の成長のため、適正な範囲で業務指導を行えるといいわね。

管理職の皆さんには業務を円滑に進めるために、一定の権限が与えられています。業務上必要な指示や注意・指導もその一つです。また、会社の業績向上や職場の目標達成のために、人材を育成するなど重要な役割を担っています。そのためには、時には厳しい指導も必要です。

厳しい指導であっても、「業務上必要かつ相当な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。例えば、取引先の約束の時間を間違えて、遅刻してきた部下がいたとします。この時、強い口調で叱ったとしても「業務上必要かつ相当な範囲」であるため、これだけでパワーハラスメントに該当するとは言えません。

しかし、この言葉に加えて、「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいからかえって寝てろ！」など人格を否定するような言動は、パワーハラスメントに該当する場合があります。

業務上適切な範囲かどうか、が問題なんですね。なんでもかんでもパワーハラスメントっていうことではないんですね。

14.職場のパワーハラスメントを予防するためには（1）

■ なぜパワーハラスメントが起きてしまうのかを考える。

✓ **上司と部下のコミュニケーションが少ない**

- 上司には自分から報告や連絡をするように心がける
- 上司に相談する際は、困っている点や自分の意見を具体的に整理しておく
- 上司や同僚からパワーハラスメントを受けたと感じたら、一人で悩まないで、まずは周囲の人や相談窓口にご相談してみる

✓ **正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている 誰でもパワーハラスメントの行為者になりうる可能性がある**

- 自分の感情を認識する（怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み）
- 相手を見て接し方を工夫する
- 不要な誤解を招かないコミュニケーションを心掛ける

14.職場のパワーハラスメントを予防するためには (2)

■ パワーハラスメントの発生を予防するために大切なこと

- ✓ パワーハラスメントについての十分な理解・関心を深め、他の労働者 (※) に対する言動に必要な注意を払う。

(※) 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や退職者も含まれます。

- ✓ お互いを尊重し、理解することが必要
- ✓ 自らの行為がパワーハラスメント、嫌がらせになっていないか注意
- ✓ 隠れたパワーハラスメントがないか、職場や周囲のメンバーの変化に注意
- ✓ 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力する

職場でハラスメントが起きてしまったら

■ ハラスメント行為を受けてしまったら

- ✓ ハラスメントは受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と意思をはっきり伝えましょう。
- ✓ 一人で悩まず、上司や人事担当、施設内または外部相談窓口にご相談しましょう。
- ✓ 相談したことで不利益な取扱いを受けることはありません。

■ ハラスメント行為に気付いたら

- ✓ 見て見ぬふりをせず、相談窓口にご相談しましょう。他人ごとではなく、自らにも降りかかってくる可能性もあります。

■ ハラスメントに関する相談を受けたら

- ✓ プライバシーは厳守してください。
- ✓ 相談者の了解を得て、上司や人事担当に報告し、対応について相談しましょう。

■ ハラスメントに関して職場で事実関係の確認の協力を求められたら

- ✓ 迅速・円滑な問題解決のため、事実関係の確認にご協力ください。
- ✓ 協力したことで不利益な取扱いを受けることはありません。
- ✓ 被害者・行為者双方のプライバシーの保護に注意してください。

相談窓口

職場におけるハラスメントの相談窓口は下記のとおりです

相談窓口	連絡先（電話番号/メール等）
相談窓口 ハラスメント相談員	<p>各施設に必ず配置されています 不明な場合は事務局へお問い合わせください</p>
外部相談窓口 公益財団法人 21世紀職業財団	<p>電話番号：0120-21-3621</p> <p>相談受付画面URL：https://www.jiwe-soudan.jp/005i25hv</p> <p>※「相談受付フォーム」パスワードは機構職員専用HPに掲載しています</p>

ハラスメントの防止について

- パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントなどのハラスメント行為は、尊厳や人格を傷つける行為です。当機構は、そういったハラスメント行為は断じて許しません。
- 当機構は、ハラスメントのない、また、すべての職員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場づくりに取り組んでいきます。

令和元年10月29日

独立行政法人労働者健康安全機構
理事長 有賀 徹