

## 芦屋市ハラスメント実態把握調査(参考資料)

この調査の中で「職場のハラスメント」とは、具体的に次のような内容を指します。

### 職場のハラスメントとは？

職場における嫌がらせ		職員の人格や尊厳を侵害する人権問題 職場における労働問題
<b>セクハラ</b> セクシュアルハラスメント 相手の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させたりする	<b>マタハラ</b> マタニティハラスメント 妊娠・出産に伴う就業制限や、育児休業や介護休業を取得することによって業務上支障をきたすという理由により、精神的・肉体的な嫌がらせをする	
<b>ジェンダーハラスメント</b> 女性らしさ・男性らしさという物差しから外れた態度や行動を非難する	<b>LGBTへのセクハラ</b> LGBT（性的マイノリティ）に対し、偏見を持たったり嫌がらせしたりする	

### 職場のパワーハラスメントの3要素と概念6類型との関係性

3要素を満たすものが、職場のパワーハラスメント
<b>1 優越的な関係に基づいて、(優位性を背景に)行われること</b> <b>2 業務の適正な範囲を超えて行われること</b> <b>3 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること</b>

6つの行為類型	パワーハラに該当すると考えられる例
①身体的な攻撃(暴行・傷害)	・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(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	・人格を否定するような言動を行う(性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む) ・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す ・他の職員の前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ・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職員宛てに送信する
③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)	・自身の意に沿わない職員に対して、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 ・一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
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)	・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 ・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 ・職員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
⑤過小な要求(業務上の合理性なく能力や経歴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)	・管理職である職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ・気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない
⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)	・職員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 ・職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員了解を得ずに他の職員に暴露する

出典：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(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号)

ハラスメントの詳細については、職員ハラスメントリーフレット、厚生労働省ホームページに掲載されている事例動画(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/movie/>)を参照してください。

また、令和3年度ハラスメント防止研修のDVDをコンプライアンス推進室で貸し出していますので、視聴を希望される方はご連絡ください。(内線 2173・2174)

### 調査票 問17 関連 <ハラスメントに該当すると考えられる事例>

#### 【パワー・ハラスメント】

- 書類を投げつける、乱暴に置くなどして修正を命じる。<類型①>
- 叱責の際に机をたたいたり、足で蹴ったりする。<類型①>
- 「降格したら?」「無能だ」など嫌味を言う。<類型②>
- 多くの人が見ている前で激しく叱責する。<類型②>
- メールで注意する際に、他の職員にもCCやBCCで送付する。<類型②>
- 一人だけ隔離し、本来業務から外す。<類型③>
- 自身の意に沿わない職員を正当な理由なく打合せに参加させない。<類型③>
- 業務の相談に来ているのに、視線を合わせないなど無視する。<類型③>
- 明らかに無理な納期で仕事を命じる。<類型④>
- 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務目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。<類型④>
- 能力に見合わない簡易作業を継続的にさせる。<類型⑤>
- 理由なく担当業務から外し、誰でも遂行可能な業務を行わせる。<類型⑤>
- 気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない。<類型⑤>
- 個人的な趣味・嗜好・家族関係のことなどを必要以上に聞く。<類型⑥>
- 職員の性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報について、当該職員了解得ずに他の職員に暴露する。<類型⑥>

#### 【セクシュアル・ハラスメント】

- 職位や仕事上の立場よりも性別を優先して、表彰業務の補助、受付、司会、接待などの役割を割り振る。
- スリーサイズや体重を聞くなど身体的特徴を話題にする。
- 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。
- 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。
- 性的な経験や性生活について質問する。
- 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりする。
- 「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いい」などと言う。
- 「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。

- 24 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする。
- 25 ノードポスター等を職場に貼る。
- 26 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。
- 27 身体を執拗に眺め回す。
- 28 食事やデートにしつこく誘う。
- 29 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、メール等を送る。
- 30 身体に不必要に接触する。
- 31 女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要する。
- 32 性的な関係を強要する。
- 33 カラオケでデュエットを強要する。
- 34 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要したりする。

【妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント】

- 35 会計年度任用職員が産前産後休暇を取得しようとした際、取得を認めずに解雇する。
- 36 職員が、育児休業から復帰する際に、本人の了解なく職位を下げる。
- 37 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるな」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になっている。
- 38 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、勤務する上で看過できない程度の支障が生じている(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む)。
- 39 介護休業の取得について上司に相談したところ、「介護休業を取るなんてあり得ない。他の家族で対応できないのか。」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になっている。
- 40 自身の経験を引き合いに出し、生理休暇、妊娠による勤務緩和に対し、批判的な態度を露わにする。
- 41 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」と言う。

ハラスメントは、複合型で発生する場合もしばしばあります。

また、職場の3大ハラスメントの他に、アルコールを強要するアルコール・ハラスメント(アルハラ)や、SNS で上司が部下に友達申請を強要するなどのソーシャルメディア・ハラスメント(ソーハラ)、パワハラと違い、仕事上の力関係を利用しないで行われる嫌がらせや精神的暴力であるモラル・ハラスメント(モラハラ)、また学術機関等において、教職員が学生や他の教員に対して行う、嫌がらせ行為でアカデミック・ハラスメント(アカハラ)等があります。