

パワーハラスメント防止 管理職向け研修

2024年2月1日
新美税務会計事務所
特定社会保険労務士 年金マスター
副所長 新美和加子

目次

□ はじめに	3
□ パワーハラスメントの定義	4
□ ハラスメントの問題点	9
□ ハラスメントを予防するには	16
□ ハラスメントが起きてしまったら	18
□ おわりに	21

はじめに

ハラスメントの種類

パワハラ (パワーハラスメント)

優越的な関係を背景とし、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により労働者の就業環境が害されること

セクハラ (セクシュアルハラスメント)

性的な言動によって不利益を受ける、又は就業環境が害されること

マタハラ/パタハラ
(マタニティ/
パタニティハラスメント)
妊娠・出産・育児休業等を申出・
取得した男女労働者の就業環境が
害されること

ケアハラ (ケアハラスメント)

働きながら介護を行う労働者に対して制度利用を妨害したり嫌がらせをすること

ジェンダーハラスメント (*LGBT)

- ・ SOGIハラ：性的指向や性自認に関する侮辱的言動
- ・ アウティング：SOGIを本人の了解を得ずに暴露すること

アルハラ (アルコールハラスメント)






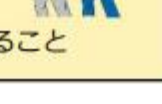

飲み会等飲酒を伴う場面で行われる、飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為のこと

*L(レズビアン)G(ゲイ)B(バイセクシュアル)は性的指向を示し、T(トランスジェンダー)は性自認を指す。
SOGI(性的指向)という用語も使用される。

代表的な言動の6類型

「平均的な労働者の感じ方」を基準とする。
被害者がハラスメントを受けたと感じただけで当然にハラスメントになるわけではない。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1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。
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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。