

これってパワハラ?

パワハラ
防止
事例集



これってセクハラ?

セクハラ
防止
事例集



セクハラ・パワハラ被害を目撃したら

STEP 1 見て見ぬふりはせず 注意する勇気を持つ

- 「見て見ぬふりは」は、被害者、加害者、職場全体、会社全体、そして自分自身を含め、誰のためにもならないことを心得る。
- ハラスメントは、職場や会社に大きな損失をもたらすリスクがある。被害を目撲したら、毅然と注意・指摘する勇気を持つ。
- 加害者が管理者などで、直接の注意・指摘が難しい場合は、いったん他の上司に相談する。
- 興味本位で話を聞かない。

STEP 2 悩んでいる人がいたら 声をかけ、相談に乗る

職場の相談窓口

- ハラスメントを受けて悩んでいる人や落ち込んでいる人がいたら、声をかけ、じっくり相談にのる。
- 助言するつもりで、余計に被害者を追い詰めないように注意する。
- 「もう少し我慢してみれば?」「あなたにも改善すべき点があるかも」といった発言は、被害者を余計に苦しめるため、慎む。
- 相談を受けたことは、被害者の同意なく周囲の人にもらさない。
- 自分一人で解決しようとせず、必要に応じて上司や社内の相談窓口を頼る。

セクハラ・パワハラ被害を受けたら

STEP 1 セクハラは我慢しない、 パワハラは自分を責めすぎない

- セクハラは我慢しない。
- 厳しく叱られても、適度に自分を責めたり、卑下したりしない。
- セクハラに対しては「嫌です」「やめてください」などときっぱり拒絶する。拒絶した後も一貫して態度を変えない。
- ハラスメントを受けた状況の記録を取っておく。証拠になるものがあれば保存する。

STEP 2 社内の相談窓口や上司、先輩、 同僚など周囲の人に相談する

- 我慢するだけでは問題が解決しないどころか、状況は悪くなる一方であることを心得る。
- 立場上、拒絶するのが難しい場合や、拒絶しても改善されない場合は、一人で抱え込まず周囲に相談する。
- 家族や友人では適切な助言が難しい場合が多いので、できるだけ社内の相談窓口や上司、先輩、同僚などに相談する。
- 相談した相手が、自分の意に反して先走った対応をしないように頼んでおく。

ハラスメント 防止の鍵 相手を人として尊重し、気持ちに配慮したコミュニケーションを心がけましょう

これって セクハラ? Q&A

Q1

嫌がっているのにもかかわらず、男性上司が女性従業員を1対1の食事に、無理矢理誘った。



「断れば不利益があるかもしれない」と相手が不安を感じる可能性がある場合、対価型セクハラ*の要素を含んでいます。

Q2

女性従業員と恋人の有無や好みの男性のタイプなどの恋愛話をすることがある。



表面上、拒否しているように見えなくても、実は相手の意に反しているという場合があります。

Q3

男性従業員が女性従業員の目の前で性的な会話をしている。



当事者間だけでなく周囲に対する影響も考慮し、言動に留意する必要があります。

Q4

「まだ結婚しないの?」「早くしないと子供も大変だよ」と言ってくる。



何気ない言動であっても人の価値観や生活環境は千差万別。発言には注意が必要です。

Q5

容姿や年齢、身体的なことを話題にされた。



たとえ冗談で言ったつもりでも、相手が不快に感じていればセクハラと受け取られる可能性があります。

Q6

「簡単なことだけやつといで」、「これは難しいからいいよ」と差別してくる。



性別だけで業務を割り振ることはセクハラとなる可能性があります。公平な視点から評価しましょう。

Q7

部下を激励するために軽く背中を叩いたり、肩を揉んでお願いしたりすることがある。



体を触る事は言語道断。不必要的身体接触は、性的な意図が無くても避けるべきです。

Q8

男性上司から頻繁にメールやSNSで私的メッセージが届く。



メールやSNSであっても、業務上必要な範囲を超えてプライベートに踏み込むのはセクハラになる可能性があります。

Q9

妊娠を上司に報告。同僚から、業務が増えることへの不満の声があがつた。



妊娠・出産に対する配慮のない言動は「マタハラ」になる可能性があります。

これって パワハラ? Q&A

Q1

ミスを繰り返す部下を厳しく指導し、叱る。



指導がパワハラに該当するかどうかは、「目的の正統性」と「態様」から客観的に判断しましょう。

Q2

イライラした時、物に八つ当たりする。



Q3

「こんなことも分からないのか」「辞めちまえ」と厳しい言葉をぶつける。



部下を厳しく指導するためであっても、相手から「人格否定」と受け止められる可能性のある言動は控えましょう。

Q4

大勢の人が見ている前で、部下を叱ることがある。



部下にあえて恥をかかせようとすれば、パワハラになる場合があります。

Q5

部下のスケジュールや仕事の進め方を細かく管理し、逐一問題を指摘する。



部下の管理監督は上司の責務とはいえ、過剰管理は「部下を追い詰めている」と受け取られる場合があります。

Q6

適切な指導をせず、放置している。



特定の人だけが無視されている場合、「人間関係からの切り離し」に該当し、パワハラ行為となる可能性があります。

Q7

今日締切りの資料を夕方に渡され、「やつといで」と言われる。



遂行不可能な業務量や納期などは、過大な業務指示となりパワハラ認定の可能性もあります。

Q8

メールや電話で深夜・休日を問わず業務の指示をし、対応を求める。



Q9

「俺の若い頃はこうだった」「お前のやり方なんか、俺は認めない」など、部下の意見を尊重しない。



*対価型: 職場の地位や役職を利用して、解雇・降格などの不利益を与える

セクハラのない職場をつくるためのセクハラ防止7力条

- 性別に関係なく、仕事上のパートナーとして相手を尊重する
- 結婚や出産について無遠慮に尋ねたり、意見を押し付けたりしない
- 宴席の場や帰宅するタクシーの中などでの言動には、特に注意する
- 「ノーザン」と言わない」=「嫌がっていない」と考えてはいけない
- 異性同士1対1で飲食に行かない
- 性的な意図がなくとも、身体的な接触はしない
- メールやSNSでの私的やりとりは極力控える

*対価型: 職場の地位や役職を利用して、解雇・降格などの不利益を与える

パワハラのない職場をつくるためのパワハラ防止7力条

- 部下の成長を願い、愛情を持って「叱る」
- 暴力的な言動や威嚇的な行為は慎む
- 「無視」は厳禁。挨拶や業務上のコミュニケーションを大切にする
- 部下に恥をかかせるなど、尊厳を傷つける指導方法は避ける
- 部下を叱るときは、目的と態様に正統性があるか自問する
- 感情的にならない
- 深夜・休日の指示・連絡は緊急時に限定する