

今さら聞けない  
でも、聞きたい!

# 経営のための辞書

キーワード Key Word

中小企業の経営者が知っておきたいビジネス用語や各種制度などを紹介します。

## 【ハラスメントのない職場づくり】

### ハラスメントの現状

平成27年度、厚生労働省の個別労働紛争相談件数245,125件のうち、27.2%を占める66,566件が、ハラスメントといわれる「いじめ・嫌がらせ」の相談となっており、3年連続で相談内容のトップになっています。それまでの相談内容が「解雇」に係る事柄がトップになっていたことから職場環境が変わってきたことがうかがえます。

### ハラスメントとは

職場におけるハラスメントとは、いじめや嫌がらせによって労働者の職場環境が害されることをいいます。代表的なものとしては、セクシャルハラスメント、ジェンダーハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメントなどがあります。

#### ①セクシャルハラスメント

身体に触るなどの性的な言動に対する労働者の拒否等により、不利益を与える対価型と、性的な言動により職場環境が侵され、就業する上で支障が出る環境型に分類されています。

#### ②ジェンダーハラスメント

「男なんだから」「女のくせに」などの言動で、職場環境が侵されることを指す性別によるハラスメントで、性的な言動に対するセクシャルハラスメントとは区別されています。

#### ③パワーハラスメント

職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化させる行為です。どこまでが指導かどこからがハラスメントかの判断に困ることが多く、トラブルに繋がるケースがあります。パワーハラスメントは、以下の6つに類型化されています。

- 身体的な攻撃: 殴る。蹴る。胸ぐらをつかむ。
- 精神的な攻撃: 他人の面前できつく叱責する。長時間ミスを責め続ける。
- 人間関係からの切り離し: 席を分離して孤立化させる。挨拶しても無視し、会話をしない。
- 過大な要求: 過大なノルマを押し付ける。
- 過小な要求: 能力に見合わない程度の低い業務や無意味な作業を継続させる。
- 個の侵害: 個人の宗教を他人の面前で否定・悪口をいう。ロッカーを開け、私物をチェックする。

#### ④マタニティーハラスメント

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他妊娠又は出産に関する理由で、解雇や不利益な労働条件の変更などをする行為です。

### ハラスメント対策

セクシャルハラスメントとマタニティーハラスメントの対応としては、法律で相談窓口の設置が義務付けられています。相談したことを理由として不利益な取扱をすることは禁止されています。

近年は「ハラスメント」と「メンタルヘルス問題」が結びつくことが多く、問題が深刻化することがあります。就業規則等でハラスメント防止規定を作成し、ハラスメントのない職場づくりへのメッセージを明示することが必要です。

● 社会保険労務士 庄司 茂 氏

社会保険労務士法人庄司茂事務所代表。  
中小企業を中心とした労務管理の分析を行い「就業規則」「評価制度」「賃金規定」などの導入、制定を助言。