

ハラスメントの撲滅に向けて

ハラスメントは職員の心の健康を損ね、職場環境を悪化させます。

①「セクシュアル・ハラスメント」について

セクシュアル・ハラスメントとは、

「他者を不快にさせる性的な言動」を指します。行為者がセクハラとっていなくても、受け手が不快と感ずるかどうかが重要なポイントとなります。男性・女性ともに、被害者にも加害者にもなり得ます。

セクシュアル・ハラスメントの具体例

【職場内外で起きやすいもの】

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
- ・性的な経験や性生活について質問すること

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと発言すること
- ・「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
- ・性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
- ・身体に不必要に接触したり、執拗に眺め回すこと
- ・食事やデートにしつこく誘うこと
- ・性的な内容の電話をかけた、手紙やメール等を送ったりすること

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・女性であるというだけで、職場でお茶くみや掃除、私用等を強要すること

【主に職場外において起こるもの】

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要すること

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要すること
- ・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こと

※ セクシュアル・ハラスメントは、受け手が不快に感ずるか否かによって判断します。

※ 「他者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせることだけでなく、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせることや職員以外の者が職員を不快にさせることも含まれます。

※ 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

② 「パワー・ハラスメント」について

パワー・ハラスメントとは、

「職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的・身体的苦痛を与え、職員の人格・尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害すること」を指します。

上司・部下の関係だけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な関係の中でも起こり得ます。

パワー・ハラスメントの具体例

ア 暴力・傷害

- ・部下を殴ったり、蹴ったり、書類で頭を叩いたりする
- ・相手に物を投げつける

イ 暴言・名誉毀損・侮辱

- ・人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる
- ・他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする

ウ 執拗な非難

- ・具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- ・長時間厳しく叱責し続ける。

エ 威圧的な行為

- ・自分の意に沿う発言をするまで部下を怒鳴り続ける。
- ・自分のミスや、有無を言わさず部下に責任転嫁する。

オ 実現不可能・無駄な業務の強要

- ・業務上必要な範囲を超える大量の業務を未経験の部下に押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。
- ・業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に部下や後輩に行わせる。

カ 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- ・特定の部下を無視して仕事をさせなかったり、会議に参加させなかったりする。
- ・課員全員に送付する業務連絡のメールを、特定の職員にだけ送付しない

キ 個の侵害

- ・職員の私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。
- ・他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

※ 職務上正しいことを命令し、指導する場合であっても、感情的、高圧的、攻撃的に行われた場合など、社会通念上許容される限度を超える場合には、パワハラに該当する場合があります。

※ 受け手が不快かどうかで判断できるものではありません。

職務上の命令や指導に対して、受け手が不快と感じた場合でも、職務の適正な範囲で行われた場合、パワハラに該当しません。

(参考資料 『職員は、ハラスメントをしてはならない。』人事院リーフレット)