

働き方改革の時代の 職場づくり

ハラスメント対策が
働き方改革をあと押しする

No More
Harassment!



《 CONTENTS 》

- | | | | |
|---|------------------|-------|-------|
| 1 | 働きやすい職場づくりと働き方改革 | | P. 1 |
| 2 | 職場のハラスメント | | P. 2 |
| 3 | ハラスメントの影響と責任 | | P. 6 |
| 4 | 企業のハラスメント対策 | | P. 8 |
| 5 | すべての働く人たちに向けて | | P. 10 |

大分県商工労働部雇用労働政策課

1. 働きやすい職場づくりと働き方改革

- ◆働き方改革を進めるためには、社員がお互いに尊重し合える職場づくりが必要
- ◆働きやすい職場には良い人材が集まり、生産性が向上する

■ ハラスメントの増加

私たちにとって職場とは、単に生活のための収入を得る場ではなく、組織や自分の目標達成に向けて取り組む場でもあり、人生において多くの時間を過ごす場所です。良好な職場環境で生き生きと働くことができれば生活はとても充実します。

しかし実際には、ギスギスした人間関係の中でハラスメント（いじめや嫌がらせ）が発生する職場が少なくなく、特に上司や同僚からのパワーハラスメントについては、行政の相談窓口には日々数多くの相談が寄せられている状況です。ハラスメントの発生は、労働者の働く意欲や業務効率の低下を招き、ひいては企業の業績低下につながるため、企業は積極的な防止策に取り組む必要があります。（3・4参照）。

■ 働き方改革実行計画

このような中、平成29年3月、国は少子高齢化や生産年齢人口の減少が進む日本の経済を再生させるため、次の項目からなる「働き方改革実行計画」をまとめて、わが国の労働環境の改善に本格的に着手しました。

【「働き方改革実行計画」の主な項目】

- 非正規雇用の処遇改善
- 長時間労働の是正
- 女性・若者が活躍しやすい環境整備
- 子育て・介護等との両立
- 転職・再就職支援
- 労働生産性の向上
- 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 病気の治療と仕事の両立
- 障害者の就労・高齢者の就業促進
- 外国人材の受け入れ

■ おおいた働き方改革共同宣言

これを受けて大分県では、平成29年8月に労使の代表者や女性経営者、学識経験者などで組織したおおいた働き方改革推進会議において「おおいた働き方改革共同宣言」を行いました。

宣言では、具体的な4つの取組目標の達成に向けて、県内企業の働き方改革を積極的・継続的に推進することとしています。

【「おおいた働き方改革共同宣言」の取組目標】 ※（ ）内は目標年

- | | | |
|-------------------|--------|-------------|
| 1. 一般労働者の年間総実労働時間 | 全国平均以下 | (H32：2020年) |
| 2. 年次有給休暇取得率 | 70%以上 | (H32：2020年) |
| 3. 男性の育児休業取得率 | 13%以上 | (H32：2020年) |
| 4. 25～44歳女性の就業率 | 77%以上 | (H34：2022年) |

■働き方改革で職場が変わる

今後多くの企業が、組織改正や業務規程の見直しなどによる社内の働き方改革に取り組みます。それにつれて、職場ではこれまで以上にダイバーシティ（働く人の多様性）が広がり、新たな雇用形態の社員や子育てなど様々な事情のある社員、外国人社員などが従来とは異なる柔軟な働き方で働くようになります。

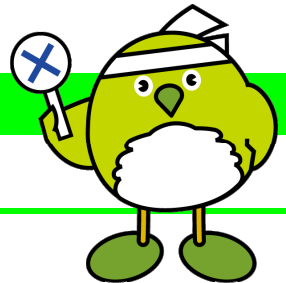
ダイバーシティの広がりには、社会全体として「誰もが生きがいを持って能力を発揮できる社会づくり」の進展や労働参加率の向上につながります。また、企業にとっても、新たな商品やサービスの企画に様々な視点を活かせるなどのメリットがあります。

■ハラスメント対策が働き方改革を後押しする

職場で働く人が多様化すると、働き方についての一人ひとりの価値観も多様化します。そのため、働き方改革を円滑に進めるためには、ハラスメント対策（人間関係の円滑化対策を含む）を並行して進める必要があります。たとえば、新たに導入された子育て制度を利用した社員が、同僚から嫌がらせを受けるようでは困ります。社員がお互いの価値観を尊重し合える働きやすい職場づくりを進めることで、働き方改革の効果が十分に発揮されるようになるのです。

さらに、働きやすい職場づくりが進めば、良い人材が集まり既存の社員の定着率も高まるため、知識や技術の継承や人材育成もスムーズになります。また、社員の共働意識や業務改善意識、モチベーションも高まるため、生産性も向上します。

このように、ハラスメント対策は働き方改革の効果を高めると同時に、企業に様々なプラスの効果をもたらすのです。



2. 職場のハラスメント

◆「人格の多様性」に対する無理解がハラスメントを生み出す

■様々なハラスメント

平成元年に国内で初めてセクハラに関する裁判が行われて、「セクシュアル・ハラスメント」という言葉が一般化しました。その後、平成10年代に「パワー・ハラスメント」の概念が定着すると、以前から社会で起こっていた様々な嫌がらせや不快な状況が「〇〇ハラスメント」と呼ばれるようになりました。最近では、大学で教授から学生に対して行われる「アカデミック・ハラスメント」や、就職活動の際に企業が学生に対して行う「オワハラ（自社に就職させるために他社への就職活動を終わらせる）」などの言葉も定着してきました。

このうち、職場でたびたび問題となるのは次のハラスメントです。

【 職場での主なハラスメント 】

- パワー・ハラスメント ○セクシュアル・ハラスメント
- マタニティ・ハラスメント（マタハラ、妊娠・子育てに関する嫌がらせ・制度利用不承認）
- ケア・ハラスメント （ケアハラ、親族の介護に関する嫌がらせ・制度利用不承認）
- アルコール・ハラスメント（アルハラ、飲酒の強要） など

また、最近では「職場でのモラル・ハラスメント（モラハラ）」という言葉も聞かれるようになりました。モラハラとは、無視や陰湿な言葉など、相手を精神的に苦しめる嫌がらせを意味します。

いずれのハラスメントも他者への不寛容や配慮不足が原因となって起こりますが、パワハラの場合は「指導・教育」との線引きが難しいほか、マタハラでは加害者側が「自己の価値観に基づく親切心」から行っている場合もあるなど、状況は様々です。

働き方改革が進むほどに、職場では様々な家庭環境、背景を持つ人が働くこととなります。一人ひとりが「人格の多様性」に気付き、お互いに認め合える環境づくりが求められているのです。

ここに、ハラスメント対策の必要性をよく表した言葉を紹介します。

すべての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかで“うつ”に至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。（ある企業の人事担当役員）

（厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」より）

2-①. パワー・ハラスメント

◆パワハラと指導・教育との境界線は簡単には引けない

■パワハラの実義

職場のハラスメントの中でも深刻な事態に発展しやすいのがパワハラです。被害者が退職や自殺に追い込まれて労災認定や裁判に発展するケースも少なくありません。

現在のところ、パワハラを明確に定義づけたり直接的に規制する法律はありませんが、厚生労働省は平成23年度に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ」を設置して報告をまとめました。この中でパワハラは次のように定義されています。

【パワハラの実義】

「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの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」

【6種の典型例】

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ○身体的な攻撃（暴行・傷害） | ○精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱等） |
| ○人間関係からの切り離し（仲間はずし等） | ○業務上の過大な要求（高度すぎる要求） |
| ○業務上の過小な要求（容易すぎる要求） | ○個の侵害（私的なことへの過度な干渉） |

これらを踏まえれば、被害者側の仕事ぶりや生活態度に問題がある場合でも、

- ・行き過ぎた指導や叱責
- ・執拗な退職勧奨や配置転換
- ・監視
- ・懲罰的な業務命令
- ・プライベートへの過度な干渉

などはパワハラに当たる可能性があります。

■ 指導・教育とパワハラ境界線

パワハラを考える上で分かりにくいのは、「どこまでが指導で、どこからがパワハラなのか」という点です。部下に仕事を覚えさせるときや、規律を乱した社員を指導するとき、ある程度は厳しい言葉を使わざるを得ないという考え方も根強く残っています。暴力がパワハラになるのは当然ですが、言葉で指導する場合の境界線が曖昧なために、指導方法に悩んでいる上司も多いのです。

結論から言えば、過去の多くの裁判例を見ても、明確な境界線を引くことは困難です。裁判では個々のケースごとに、職場環境、当事者間の普段の信頼関係、トラブルの原因となった出来事、加害者側の性格や被害者側のストレス耐性などを踏まえて総合的に判断されます。

これまでの裁判例を見ると、審理では次のような点が考慮されたことが分かります。

【 パワハラ裁判で考慮される点（例） 】

- 相手の人格を否定し人権侵害にあたる言動や、恐怖心を与える言動はなかったか
～「馬鹿がお前は」、「存在が目障りだ」、「ぶっ殺すぞ」
- 指導の範疇を越えていなかったか
～被害者に問題があったとしても、6種の典型例に該当するような行き過ぎはなかったか
- 問題のある発言の頻度
～被害者が精神的に追い込まれるほど継続的に行われたか
- 発言したシチュエーション
～1対1か、大勢の面前か、家族・親族のいる場所だったかなど

気を付けたいのは、パワハラに当たるかどうかは単に言葉だけの問題ではなく、前述のように双方の信頼関係などが大きく影響する点です。

2-②. セクシュアル・ハラスメント

◆これくらい大丈夫という「思い込み」で行動してはいけない

■ セクハラ定義

男女雇用機会均等法第11条では、「企業はセクハラを防止するため、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制をつくるなどの措置をとらなければならない」とされています。

そして、これに基づいて定められた指針（厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」）の中で、セクハラは次のように定義されています。

【 指針による定義 】 ※いずれも関係者の性別を問わない。

- 対価型セクハラ：職務上の地位を利用して性的な要求をしたが拒否されたため、解雇・減給・配置転換等の不利益を与える場合
- 環境型セクハラ：性的な要求はないが、職場内での性的な言動により職場環境が悪化し、就業意欲が低下したり、業務に専念できなくなっている場合
(例) 性的な話題を口にする、身体に触る、恋愛経験をしつこくたずねる

■コミュニケーションとセクハラ境界線

セクハラもパワハラと同じで、どこからがセクハラなのか明確な境界線を引くことは難しく、中にはパワハラと複合的に行われるセクハラもあります。同じ言動を受けても感じ方は人によって異なり、相手との親密度などによっても差が生じます。自分は冗談やコミュニケーションだと思っけていても、相手がそのように受け取るとは限らないのです。

そのため、「あの人は仲がいいから、このくらいの冗談なら通じるだろう」といった思い込みや憶測は禁物です。また、表面上は笑って受け流していても、内心は不快に感じている場合も多いことを認識しなくてはなりません。

2-③. マタニティ・ハラスメント / ケア・ハラスメント

◆ワーク・ライフ・バランス、女性活躍を進めるために十分な対策が必要

■マタハラの定義

マタハラとは、妊娠・出産・子育てに関する嫌がらせを受けたり、不利益な取扱い（解雇・配置転換・降格など）を受けることです。

このうち、不利益な取扱いについては男女雇用機会均等法と育児・介護休業法で禁止されています。また、嫌がらせについても、これらの法律により企業は防止措置を取るよう義務づけられています。

【マタハラの定義】

下記①を理由として、②のような不利益取扱いや、③のような嫌がらせをすること

①理由

(男女雇用機会均等法の規定)

- ・妊娠した、出産した
- ・妊婦健診のため休んだ
- ・有害危険業務から外れた
- ・産前休業 など

(育児・介護休業法の規定)

- ・育児休業、子の看護休暇の取得
- ・所定外労働・時間外労働の制限
- ・所定労働時間の短縮措置 など



②不利益取扱い

- ・解雇・雇止め・退職強要・退職勧奨
- ・降格・減給・不利益な配置変更
- ・人事考課での不利益な評価
- ・業務内容の不利益変更 など



③嫌がらせ

- ・「あなたが早く帰るから仕事が増えた」
- ・「今までどおり残業してもらおうぞ」
- ・「パートに変えて家庭優先にしたら」
- ・「どうして男が育休を取るんだ」

なお、加害者側に嫌がらせのつもりがなく気を遣っている場合でも、しつこく退職を勧めたり、本人の意向に反して軽易な業務への配置換えを勧めたりすることは、マタハラに当たる可能性が高いので注意が必要です。

■ケアハラの定義

ケアハラとは、介護に関することを理由として不利益な取扱いをすることです。ケアハラについても、育児・介護休業法により不利益な取扱いが禁止されています。

【 ケアハラ の定義 】

①を理由として、②のような不利益取扱いを行うこと、また③のような嫌がらせをすること

①理由

(育児・介護休業法の規定)

- ・介護休業、介護休暇の取得
- ・所定労働時間の短縮措置 など

②不利益取扱い

- ・解雇・雇止め・退職強要・退職勧奨
- ・降格・減給・不利益な配置変更
- ・人事考課での不利益な評価
- ・業務内容の不利益変更 など

③嫌がらせ

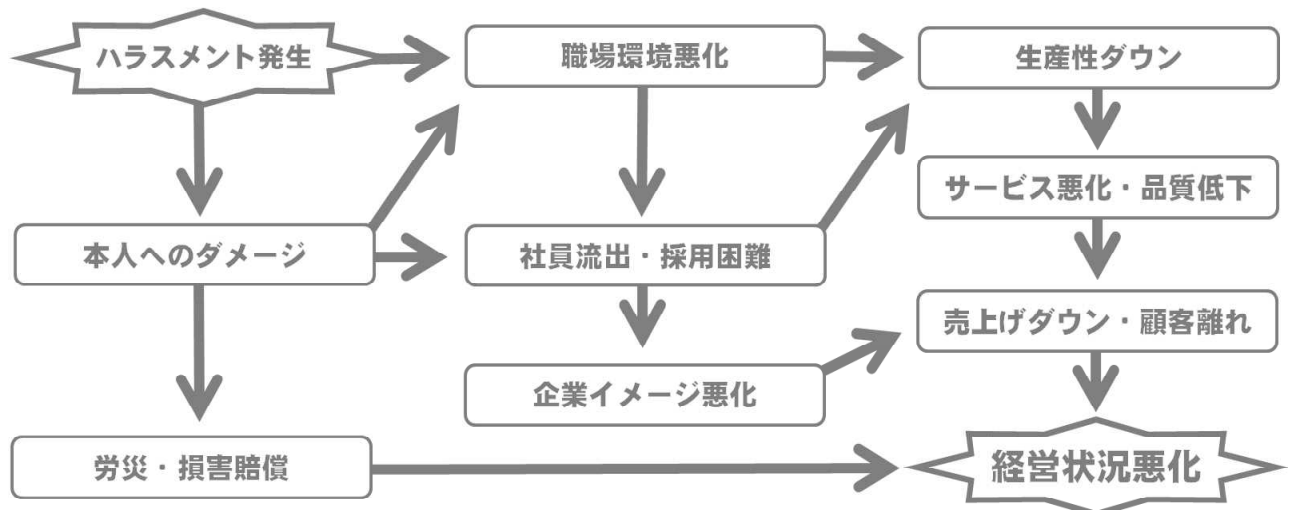
- ・「中小企業に介護休暇なんかない」
- ・「休む間、代わりを誰か連れて来い」

3. ハラスメントの影響と責任

- ◆人材の流出や企業イメージの悪化などが発生して経営にダメージを与える
- ◆企業には「安全配慮義務」と「職場環境配慮義務」がある

■企業への悪影響

ハラスメントは企業に次のような影響を与え、ひいては経営にまでダメージを与えます。



■企業の責任（パワハラ・ハラスメント一般）

ハラスメントについての企業の責任を考える上では、次の二つの義務がポイントになります。

○安全配慮義務

企業は従業員と労働契約を結んだ時点で、「従業員の安全に配慮しなければならない義務」を負っています。ハラスメントにより社員が負傷したり心身を病んだ場合は、企業はこの義務に違反したことになり損害賠償責任を負うことになります

○職場環境配慮義務

職場環境配慮義務は裁判を通して確立した考え方で、「企業は労働者が働きやすい職場環境を保つよう配慮する義務」があるというものです。特にセクハラ裁判の判決で認められることが多く、企業がこの義務に違反して適切な措置を取らなかった場合は損害賠償責任を負うことがあります

■企業の責任（セクハラ）

男女雇用機会均等法に基づく指針により、すべての企業は次の措置を取ることが義務づけられています。

○事業主の方針の明確化と周知・啓発

「セクハラの内容」と「セクハラがあってはならないこと」、「起こった場合は厳正に対処すること」を方針として定め、就業規則などに記載して周知すること

○相談対応体制の整備

相談窓口を設け、担当者が適切に対応できる体制を整えること

○セクハラが起こった場合の迅速・適切な対応

相談を受けた場合は迅速に事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分などを行い、再発防止措置を行うこと。

相談者・行為者等のプライバシーに配慮し、相談者や協力者について不利益な取扱いをしてはならないこと

■企業の責任（マタハラ・ケアハラ）

男女雇用機会均等法に基づく指針で、すべての企業は次の措置を取ることが義務づけられています。

○事業主の方針の明確化と周知・啓発

「マタハラ等の内容」と「マタハラ等があってはならないこと」、「妊娠・出産・介護に関する制度が利用できること」を方針として定め、就業規則などに記載して周知すること

○相談対応体制の整備

相談窓口を設け、担当者が適切に対応できる対応を整えること

○マタハラ等が起こった場合の迅速・適切な対応

相談を受けた場合は迅速に事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分などを行い、再発防止措置を行うこと

相談者・行為者等のプライバシーに配慮し、相談者や協力者について不利益な取扱いをしてはならないこと

○マタハラ等の原因や背景となる要因を解消するための措置

業務体制の整備などについて、妊娠した労働者等の実情に応じた必要な措置を取ること

■ ハラスメント加害者の責任

ハラスメントの加害者は、次のような損害賠償責任や刑事責任などを負うことがあります。

○ 損害賠償責任

金銭による損害賠償で、次のようなものが含まれます

- ・精神的慰謝料
- ・休職期間の給与
- ・入院治療費
- ・自殺した場合は生涯賃金

○ 刑事責任

ハラスメントの内容によっては、次のような刑法犯罪に当たります

- ・暴行罪
- ・脅迫罪
- ・強要罪
- ・名誉毀損罪
- ・強制わいせつ罪 など

○ 社内規程に基づく懲戒

企業ごとの規程次第ですが、最も重い場合は懲戒解雇の可能性もあります

4. 企業のハラスメント対策

◆ 組織や業務方法の見直しで防止できるハラスメントもある

◆ 職場づくりについて社員の意識改革を促す



■ 様々なハラスメント対策

企業が取り組むハラスメント対策には、主に次のようなものがあります。

○ ハラスメントを発生させないための対策

- ・トップによる明確な方針の打ち出し
- ・ハラスメントが発生しにくい組織・業務方法の導入
- ・社員同士の交流を増やす仕掛けづくり
- ・研修（管理者向け・一般社員向け）

○ ハラスメントの発生時に備えた対策

- ・相談体制の整備
- ・再発防止対策

■ トップによる明確な方針の打ち出し

ハラスメントを防止するためには、まず経営者や各管理者がハラスメントに関する知識・理解を深め、ハラスメントが事業活動に大きなダメージを与えることを認識する必要があります。

そして、トップが自ら「働き方が多様化する中、ハラスメントを容認せず厳格に対処する」という姿勢を明確に打ち出すことで、職場内の意識を高めることが必要です。

なお、この場合は方針を就業規則に記載したり、ハラスメント防止規程を作成することで社員に周知することが大切です。

■ ハラスメントが起きにくい組織・業務推進方法の導入

たとえば、業績アップのために過度なノルマを与えられた中間管理職が、結果を出さなくてはならないという強いプレッシャーから、部下に対してハラスメントを行う場合があります。また、特定の

社員だけが仕事上のノウハウを持ち、他の社員よりも優越的である場合もハラスメントが起きやすくなります。

このように、ハラスメントの発生は最終的には個人の性格や意識に大きく左右されますが、それ以前に、責任や業務量が特定の社員にかたよっていることがきっかけになることがあります。

この場合は、業務量の平準化や部門間の連携を意識した組織改正を行う、ノウハウ・情報の共有化を進めるなどの対応によって社員の心身の負担を軽減するなどの対応が効果的です。

また、トップが会社のビジョンを明確に示し、社員に明るい展望とやり甲斐を与えることも職場の良好な雰囲気づくりにつながります。

■社員同士の交流を増やす仕掛けづくり

社員の孤立化が進み、職場が「よく知らない人の集合体」になってしまうと、仕事の効率が上がりません。分からないことを気軽に聞ける、ちょっとしたことを手伝ってもらおうというシンプルなことができにくくなるからです。

また、人間はよく知らない人に対しては偏見や誤解を抱きがちなので、ハラスメントにつながりやすくなります。仕事との関連の有無に関わらず、社員が自分のアイデアを気軽に提案できたり、同じ趣味の仲間を作れるような仕掛けづくりを進めることで、職場内のコミュニケーションは円滑化します。

■研修（管理者向け研修）

ハラスメント対策を進める上で、管理的な立場にある社員は現場のキーマンです。管理者に対しては、ハラスメントが企業に与えるダメージを十分に理解させ、働き方改革を成功させるためにも、ハラスメントのない職場づくりに積極的に取り組むよう促す必要があります。

また、管理者が加害者となることの多いパワハラについては、どのような行為がパワハラに当たるのかを理解させ、部下に対する適切な指導やコーチング技術についての研修を行うことが効果的です。

■研修（一般社員向け研修）

一般社員向けの研修では、ハラスメントが企業に与える影響や各種ハラスメントに当たる行為、そして万一ハラスメント被害を受けた場合の対処方法について理解させることが基本です。

また、ハラスメントが起こりにくい職場に変えていくために、一人ひとりの意識改革を促す必要があります。次項の内容を参考に、社員が明るく前向きな気持ちで働きやすい職場づくりに取り組めるよう、研修内容を工夫することが大切です。

■相談体制の整備

ハラスメントが起こった場合、企業は早い段階で事態を把握し、被害を最小限にするよう努めなければなりません。そのためには、被害者がためらわずに相談できる窓口をつくり、社員に周知しておく必要があります。また、被害者がメンタル的なダメージを受けた場合に備えた体制づくりも必要です。

ハラスメントへの対応は、被害者・加害者双方の主張が異なるなど困難を伴うことも少なくありません。相談を担当する社員は、双方のプライバシーに配慮しながら事態を正確に把握し、状況が深刻な場合は早い段階から弁護士等の専門家をまじえて対応する必要があります。

■再発防止策

ハラスメント事案は、表面的には解決したように見えても、実際は当事者にも他の社員にも心理的なしこりが残っていることが多いため、職場の雰囲気や元に戻るには時間がかかります

職場の雰囲気に配慮しながら再発を防ぐためには、社員に対しあらためて研修を行うことが効果的です。なお、このタイミングでの研修は、単なる「反省会」になることのないよう、社員一人ひとりが前向きな気持ちになるよう内容を工夫する必要があります。

5. すべての働く人たちに向けて

- ◆一人ひとりの少しの配慮で、だれもが望む「働きやすい職場」に変えていく
- ◆人は、自分で経験していない他人の事情は理解できない

あからさまなハラスメントはないけれど、どこことなく人間関係がギスギスして閉塞感が漂っている。そんな職場も多いと思います。この項では職場の人間関係について、上司・部下などの立場を越えて一人ひとりに考えてほしい点にふれます。

■「働きやすい職場」を望んでいない人はいない

企業では様々な状況の人たちが働いていますが、どんな人でも「人間関係がよく、働きがいのある職場で働きたい」という思いは共通です。

上司も部下も、正社員もパートの人も、保育園や部活の送迎で退社時間が気になる人も、病気と闘いながら頑張っている人も、社交的な人も対人関係が苦手な人も、気の強い人も弱い人もいますが、一人としてその反対のことを望んでいる人はいないはずです。

■働きやすい職場づくりに取り組む

様々な人が集まっている職場の人間関係はとても複雑で多かれ少なかれ誰もが悩んでいます。

しかし、だれもが働きやすい職場を望んでいるのですから、今の職場が少しでも働きやすくなるよう一人ひとりが心がけることが大切ではないでしょうか。

会社全体で取り組む、課内で取り組む、人事担当が主導する、労働組合が主導するなど様々な方法が考えられますが、その内容としては「4. ハラスメント対策」で述べたような意識改革研修や社員の交流を増やす仕掛けづくりなどが効果的です。地道な取り組みですが、一人ひとりが今よりも少し他者に配慮することを習慣化すれば、少しずつ職場の風土として定着します。

自分の言葉や態度で仕事がスムーズに進んだり職場が和んだりする。そんな経験をより多くの方が積みかさねていけば、職場の雰囲気は大きく変わるはずです。仮にあなたが一人で始めたとしても、あなたの言葉や態度が職場の潤滑油となって少しずつ変わっていきます。そして、あなたは人間関係に悩んでいる誰かの心の支えになるかもしれません。

■一人ひとりに考えてほしいこと

ハラスメントのない職場、人間関係が円滑な職場づくりを進める上では、一人ひとりが自分を見つめ直すことが必要です。次のような項目について考えてみてください。

1. 人は、自分が経験したことのない他人の事情や苦労は、自分の想像力の範囲で想像することしかできません。

また、自分で経験したことについては自分の経験を基準に考えがちで、人それぞれ環境や背景が異なることには考えが及びにくいものです。

○こんな例を考えてみましょう。

- ・ Aさんは、保育園に通う子どもを持つお母さん。お迎えがあるからと毎日5時半には退社するし、子どもが風邪をひいたなどと言って、他の人よりも頻繁に休暇を利用しています。
- ・ 同僚のBさんは、「私も3人の子どもを育てているけどAさんほど休まない。彼女は甘えている。」といつも不満を言っています。
- ・ でも実際には、AさんはBさんと違って、困った時に頼れる実家の両親が近くにいないのです。また、子どもには持病があってすぐに体調をくずしてしまうのです。

○Bさんは自分の子育て環境を基準に考えていますが、人それぞれ状況が異なることを認識することが、ハラスメントを防ぐ第一歩になります。

2. ハラスメントは「公私混同」ではないでしょうか。あなたの本来の性格がどうであれ、職場では「職業人」としての振る舞いが求められるのです。周囲の人は冷静に見ています。

○職場は一人ひとりの努力で良好に保つべき場所です。自分の性格を思いのままに表現してよい場所ではありません。例えるなら職場は「舞台」で仕事は「演技」。毎日、演技力を高めていると思えば、少し楽しみながら意識改革できるかもしれません。

3 あなたには、「自分も上司から怒鳴られながら指導されたから今がある」という自負心があるかもしれません。でも、部下はあなたとは性格も、育った環境も、現在の環境も違う人間です。

○あなたはその当時、上司から怒鳴られることを不快に感じたり、理不尽だとは思いませんでしたか。思わなかったとすれば、それはあなたのストレス耐性が強かったか、上司との間に強い信頼関係があった、またはその両方のためと思います。

○終身雇用や年功序列が当たり前だった時代は終わり、以前のように会社に忠誠を誓う人は減っています。世代間の感覚の違いも想像以上に大きくなっているのです。部下はあなたの指導を単なるパワハラと受け取ってはいないでしょうか。1に書いたように、部下とあなたとは性格も状況も違いますし、あなたと同レベルのストレス耐性を持っているとは限りません。

4 「パワハラ的な指導は良くないが、される方にも理由がある」という場合もたしかにあります
が、必要以上に感情的にならず、それぞれの部下に合った指導方法を探して育成しましょう。

○仕事の進め方や勤務態度に問題がある部下に対しても、それを是正させるよう指導するのが上司の役割です。しかし、感情的な言動で指導すればパワハラと受け取られて、部下は萎縮してますます仕事に支障が出るかもしれませんし、職場全体の雰囲気も悪化します。少し時間がかかったとしても、あなたの丁寧な指導で部下の成長が感じられたとき、やり甲斐が感じられるはずです。

5 厳しい言葉に対して、すぐに「ハラスメントだ」と考えるのではなく、相手の立場を考え冷静に真意をくみ取ることも大切です。

○上司から厳しい言葉で指導されたとき、ハラスメントだと思う前に一度冷静に相手の立場を考えてみることも必要です。上司は多くの場合、企業の目標を達成するため厳しい立場に置かれているものです。また、部下の指導・育成は上司の役割です。感情的な指導が続けばパワハラに当たりますが、忙しくなると言葉が荒っぽくなる人がいるのも事実です。

○指導された内容が妥当であれば真摯に受け止める姿勢も必要です。また、少々感情的な言葉であっても、それを受け流す力をつけて、少しずつストレス耐性を高めていくことも現実的な対応といえます。

■ハラスメント被害にあったら

もしもハラスメント被害にあったら、次のような対応を心がけてください。心身への影響が大きくなるように、早い段階からの対応が必要です。

【ハラスメントを受けたときの対応】

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| ○相手に対して拒絶・不快の意思を示す | → パワハラをやめさせる効果がみられる場合があります |
| ○相談窓口や、信頼できる上司・同僚に相談する | → 改善に向けた対応が期待できます |
| ○労働局や県などの公的機関に相談する | → 取るべき対応についてのアドバイスを受けられます |
| ○ハラスメントの事実を記録する（メモ・録音） | → 相談窓口等への報告の際に利用します |
| ○暴力的なパワハラの場合は、まず身を守る | → 状況により警察などに保護を求めます |
| ○心身のダメージの回復させる | → 医療機関の診断を受け、休養・入院等の対応をとります |

職場のハラスメント・メンタルヘルス等の相談窓口

ひとりで悩まずお気軽に！



大分県庁 労働110番 大分県労政・相談情報センター
 フリーダイヤル 0120-601-540
 スマホ・携帯から 097-532-3040

【場 所】 大分市大手町3-1-1大分県庁舎本館7階 雇用労働政策課内

【相談日】 月曜日～金曜日 ※祝祭日・年末年始を除く
 8:30～17:15 ※毎月第3木曜日は20:00まで

★電話相談・来所相談どちらもOKです

■ 国の相談窓口（大分労働局）

- 雇用環境・均等室 097-532-4025
ハラスメント・育児・介護関連の労働相談
- 総合労働相談コーナー 097-536-0110
その他総合的な労働相談
【相談日】 月曜日～金曜日 8:45～17:15（祝祭日、年末年始を除く）
- ◆ Web（厚生労働省）あかるい職場応援団 <https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
パワハラ対策の総合情報サイト

■ メンタルヘルスの相談窓口

- 大分県こころとからだの相談支援センター こころの電話（相談専用）
097-542-0878
【相談日】 月曜日～金曜日 ※祝祭日除く 9:00～16:00（12:00～13:00除く）
- （厚生労働省）こころの耳電話相談 0120-565-455
【相談日】 月・火／17:00～22:00
土・日／10:00～16:00（祝祭日、年末年始を除く）
- 大分いのちの電話 097-536-4343
【相談日】 年中無休・24時間受付（ウェブサイト <http://oitaind.sakura.ne.jp/>）
- フリーダイヤル自殺予防いのちの電話 0120-783-556
【相談日】 毎月10日の午前8時～翌日の午前8時

■ 法律相談

- 法テラス大分 050-3383-5520
- 九州労働弁護士 労働相談ホットライン 097-536-1221
【相談日】 毎週水曜日 13:30～15:30（相談無料）

平成30年3月 大分県商工労働部雇用労働政策課