

＜従業員向け＞

職場での代表的な3つのハラスメントを理解し、
具体的な「会話例」や「対処方法」を学ぶ

職場のパワハラ、セクハラ、マタハラ防止研修



株式会社 星和ビジネスリンク

東京都港区芝4-1-23

三田NNビル4階

電話: 03-5439-2362

担当: 教育・出版事業部 田中

n-tanaka@seiwabl.co.jp

ハラスメントを予防し、活力ある職場をつくるために

■研修のねらい

1・ハラスメント対策の重要性を理解し、早期発見と予防に努める

2. ハラスメントにならない
関わり方を理解する

- 自分自身が加害者とならない
- 自分自身が被害者とならない
- しない、させない、見逃さない

<放置するリスク！>

- ・職場の生産性の低下
- ・裁判やニュースになると
企業の信用やブランド力が失墜

■研修の特長

1. 講師はハラスメント相談窓口を担当する現役カウンセラー

2. 相談窓口に寄せられる実際の相談事例や、裁判事例などを盛り込んだリアルな内容

3. ハラスメントに抵触しない具体的な「会話例」「対処方法」を紹介

4. 講演形式も可能

研修内容(例)

<プログラム例> 2時間

- ・研修のねらい
- ・ハラスメントの怖さと組織の損害
- ・法的責任
- ・理解度チェック

<パワーハラスメント>

- ・具体事例
- ・パワハラに該当しないもの
- ・パワハラが生じる背景
- ・適切な指導、叱り方
- ・承認すること

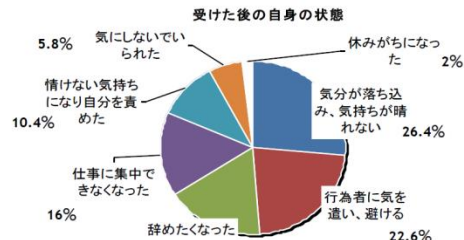
<セクシャルハラスメント>

- ・対価型、環境型のセクハラ
- ・均等法、育介法の改正
- ・LGBTとは
- ・加害者にならないために

<マタニティハラスメント>

- ・制度利用への嫌がらせ
- ・状態への嫌がらせ
- ・ハラスメントにならないケース
- ・ハラスメントを防ぐコミュニケーション
- ・批判の対象、非言語に注意して防止
- ・被害者心理の理解
- ・裁判事例 等

パワーハラスメントによる影響



パワーハラスメントの具体的な事例-1

(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ・殴る、蹴る、わざとぶつかる、物を投げつける、胸ぐらをつかむ

(2) 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）

- ・人格を傷つける発言「出来損ない」「給与泥棒」「〇〇失格」
- ・脅しと捉えられる発言「このままだとお前の席はなくなる」
- ・机を蹴る、書類をこれ見よがしに破るなど威嚇する行為
- ・他の職員の前で大声で怒鳴りつける
- ・長時間にわたりねちねちと叱る 何度も反省文を書かせる
- ・嘲笑する 侮辱する
- ・家族を引き合いに出す「母親の顔が見たい」「奥さんの気がしれん」
- ・性別、容姿、学歴、出身地など変えられないものについて悪く言う「〇〇出身のやつはこれだから困る」「そんな顔だから売れないんだ」

適切な指導のしかた、叱りかた

叱り方チェック	ハラスメントとならない指導のポイント
1. 怒ったり、怒鳴ったり、感情的になっていませんか	叱るのと怒るのは異なります。叱責が感情のはけ口とならないよう、 セルフコントロール が必要です。
2. 叱責の必要性や内容が相手に伝わっていますか	なぜ叱られたのか、わからないようでは全く効果がありません。 納得性 と伝わるような表現が必要です。
3. 攻撃、非難していませんか	叱責の 目的を意図 しましょう。言い詰めても効果がないばかりか、関係悪化や意欲低下につながります。部下が自らの問題点に気づくよう接することも大切です。
4. 人格を否定していませんか	批判の対象は相手が 改善可能な部分 だけです。厳しい叱責が必要な場合でも言葉を選びましょう。職場だけではなく、アフターでも、罵詈雑言は許されません。

目的は仕事の改善と部下の育成

対価型セクハラとは

職場において労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否・抵抗等）によりその労働者が解雇・降格・減給などの不利益を受けるもの

ex

- ・降格
- ・配置転換
- ・転勤
- ・解雇
- ・契約中止
- ・無視・噂の流布・いじめ

性的少数者（LGBT）とは

英語	日本語	大まかな定義
L: レズビアン	女性同性愛者	同性を好きになる女性
G: ゲイ	男性同性愛者	同性を好きになる男性
B: バイセクシュアル	両性愛者	両性を好きになることがある人
T: トランスジェンダー	性別越境者	生まれたときに法律的、社会的に割り当てられた性別に捉われない性別のあり方を持つ人（性同一性障がい者を含む）

目の前にいる人のセクシュアリティ（性別）を決めつけない

性別によって行動規範を規定せず、

「その人らしさ」 を尊重しましょう

マタニティハラスメントとは

・働く女性が妊娠・出産を理由として解雇や雇止めをされたり、精神的・身体的な嫌がらせを受けること。

・「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」がある。

・女性だけでなく、男性に対する嫌がらせもある（制度等の利用への嫌がらせ型）

使用する資料の例

ハラスメント理解度チェック

ワーク 1

ハラスメントだと思うものに○そうではないと思うものに×をつけてください。

①社員を「おばさん」「おじさん」「○○ちゃん」「男の子女の子」と呼ぶ	
②社員に交際を求めたが、断られたので無視あるいは非協力的になった	
③同性同士で性的な話をして盛り上がる	
④励ますつもりで肩をたたく	
⑤「男性なのに育児休暇をとるのはおかしい」と言った	
⑥ハラスメントを受けたと相談された時に「思い込みだよ」などと言う	
⑦妊娠のため業務を減らしてほしいと相談されたが「あなただけ特別扱いはいらない」と言った。	
⑧既婚の女性部下に妊娠の予定を聞いた	
⑨好意を持った相手に対して断られても何度もまじめに食事に誘った	
⑩反省の色もなく、会議を遅刻してきた人に対して皆の前で注意した	
⑪今日中に必ず終わせないといけな仕事なので、残業を依頼した	
⑫自分の考えの方が上司より信頼できるので、いつも指示には従わないで自分流でこなしている	
⑬部下がその仕事に向いていないと判断したので、その部下を異動させた	

裁判事例資料

パワーハラスメント裁判事例

① 消火器販売会社パワハラ自殺事件

(福井地判平成 26.11.28)

原告：自殺した男性社員Aさん（当時 19 歳）の父親

被告：Aさんが勤務していた会社と当時の上司 2 名

概要：Aさんは 2010 年 4 月に正社員として入社。直属の上司から「死んでしまえばいい」「辞めればいい」等と言葉によるパワハラを受け、同年 12 月に自殺した。福井労基署は 12 年 7 月、男性は上司からのパワハラが原因で自殺したとして労災認定。Aさんの父親が会社と当時の上司 2 人に対し損害賠償を求め提訴し、「典型的なパワハラ」として、同社と直属の上司に対し約 7200 万円の支払いを命じる判決となった。

判決の「典型的なパワハラ」の根拠となったのは、自殺したAさんが手帳に記した上司の発言。「学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新人気分」「毎日同じことを言う身にもなれ」「今日使った無駄な時間を返してくれ」「いつまでも甘々、学生気分はさっさと捨てろ」「嘘を平気でつく」といった文字が並んでいた。判決で、「数々の言葉は高卒新入社員の男性への心理的負荷は極めて強度である」と認められた。

ポイント

言葉を具体的に取り上げ、“上司の指導の一環としての注意”を「仕事上のミスに対する叱責（しっせき）の域を超え、男性の人格を否定、威迫するもの」と認定されています。

また、会社だけではなく、上司の責任も認定され、パワハラをしたら個人も責任を負う時代がきています。