

許しません!! ハラスメント

Q B FRONT



～2020年6月から、パワハラ対策も義務化されます～



昨年5月の労働施策総合推進法の改正により、職場における「パワハラ防止のための措置（対処方針の明確化、従業員への周知・啓発、相談体制の整備等）」が、本年6月から義務化されます。

当社では、既に義務化されている「セクハラ・マタハラ防止のための措置」と合わせて、パワハラ防止についても従来から取り組んできていますが、改めて「職場における、いかなるハラスメントも許さない」との姿勢を明らかにし、今後も意識啓発や適切な相談対応等を継続していきます。

つきましては、従業員の皆さんにおいても、当パンフレット等を活用し、ハラスメントに対する理解と関心を深めていただくとともに、ハラスメントのない元気で働きやすい職場づくりにご協力をお願いします。

社長 中川 勝美

2020年5月
九電ビジネスフロント

ハラスメントはなぜ問題なのでしょうか？

相手の人格や尊厳などを傷つけ、人権侵害に繋がる

被害者の人格・尊厳・名誉を傷つけるものであり、人権侵害に繋がる重大な問題です。

従業員の能力発揮を妨げ、心やからだの健康を害する

従業員の能力発揮を阻害したり、精神面や健康面にダメージを与えています。最悪の場合、退職や自殺に至るケースもあります。

業務運営への支障が生じ、組織力が低下する

従業員のモラル低下や職場秩序の混乱等により、職場風土を悪化させ、業務運営に重大な影響を及ぼす場合があります。

また、職場全体が萎縮した空気で覆われてしまい、「自ら考え、行動する」ことができない環境になります。

会社のイメージダウンにつながる

会社の品位を著しく失墜させ、場合によっては法的な責任を問われることもあり、社会的信用を損なうこととなります。



職場でパワハラを起こさないために!!

■ そもそもパワハラって？

職場内の優位性を背景に、人格と尊厳を傷つける言動のことです。

パワー・ハラスメント（パワハラ）とは、「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」をいいます。

（平成24年1月 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）

職場内の優位性を背景に、

上司は職場において仕事の配分を決め、指示命令をし、結果を評価するなどの権限があり、この力を背景にして行われるハラスメントが該当します。また、専門的な知識や情報・スキルを持つ者がそれを教えないで相手をコントロールする場合なども含まれます。

※ 先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもパワハラになる場合があります。

業務の適正な範囲を超えて、

業務上必要な注意叱責や正当な指示命令はパワハラではありません。しかし、客観的に見て達成不可能な目標を設定し、達成できなかったことを個人の責任にしたり、業務上必要のない注意叱責や教育指導を行うことなどがパワハラに該当します。

1、2度の注意叱責は普通パワハラにはなりません。こうした行為が継続して行われるとパワハラの特徴となります。

※ ただし、何らかの法に触れる行為や人権を侵害する言動はたった1回でもパワハラに該当します。

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

本人の意思ではどうにもできないようなことについて非難したり指摘する、またその人の存在を否定したり、軽く扱うことによってその尊厳を傷つける行為が該当します。

そして、これらの言動により、受け手に身体的・心理的影響が出て、就業が困難になる、働く環境が悪化するような行為がパワハラに該当します。

■ どのような行為がパワハラになるの？ ～パワハラには6つのタイプがあります～

ケース1 身体的な攻撃

暴行・傷害



ケース2 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



ケース3 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



ケース4 過大な要求

業務上明らかに不要なことや、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害



ケース5 過小な要求

業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない



ケース6 個の侵害

私的なことに過度に立ち入る



【考え方】

ケース1は、業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」に含まれません。
ケース2・3は、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。
ケース4～6は、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も、行為が行われた状況や行為が継続的であるかによって左右される部分があるため、各職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいとされています。

■ パワハラをした場合、どうなるの？

労働施策総合推進法において、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、パワハラ行為者について厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を管理・監督者を含む労働者に周知・啓発することが義務付けられています。

パワハラ行為は、会社の秩序や風紀を乱すものであり、就業規則に定める懲戒事由に該当するものです。

行為者は、懲戒などの社内処分の対象となります。

■ パワハラの判断基準

パワハラはセクハラと違い、公的な基準というものがありませんが、行為の及ぼす影響の程度を図る目安として、以下の基準を参考にしてください。

パワハラの判断基準

パ ワ ハ ラ	レッド	頻 度 ・ 回 数	1 回 で も ×	①刑法に触れるもの ②不法行為の強要 ③労働基準法に触れるもの ④明らかに基本的人権を犯すもの
	イエロー		大 ↑ ↓ 小	⑤人格を傷つける言動 ⑥マネジメントの問題 ・業務上不必要な注意叱責 ・行き過ぎた教育指導
パワハラではない				①業務遂行上必要かつ適切な指示 ②正当な教育指導 ③正当な評価や処遇に対する個人的な不平不満 ④具体的ハラスメント行動がない

Point 業務上必要な注意叱責・指示命令はパワハラではありません

最近では「何かにつけてパワハラ、パワハラと言われて困る」とか「部下にいかに対応していいかわからない」という意見が多いようですが、「何がパワハラで、何がパワハラでないか」をよく理解し、必要な場合はきちんと注意叱責することも大切です。

管理職の皆さんが注意叱責や指導、また指示命令を行う際は、部下の職能等級や職位、業務の繁忙度など、相手をきちんと理解・尊重した上で、目的を逸脱しない範囲で的確に行うことを心掛けることが大切です。

■ パワハラには該当しないもの

上司からの業務上必要な注意叱責や正当な指示命令

(例)

- ・作業中、部下の不注意により事故が発生する恐れがあったため、とっさに大声で怒鳴った。
- ・遅刻や無断欠勤を繰り返すなど、就業規則に違反していた部下を説教した。



部下の個人的な不平不満や被害妄想

(例)

- ・自分の担当する業務の資料を急速作成する必要が生じ、上司から残業するよう命じられたが、自分だけに指示があったことをパワハラだと考えている。
- ・上司が社内規定や評価制度に沿った正しい運用をしているにもかかわらず、希望の部署に異動できない、あるいは評価が低いのはパワハラだと考えている。



熱心な指導？パワハラ？（Aさんの場合）

今まで自分が上司から受けたやり方と同じように厳しく部下を指導してきた。

自分はその厳しさに耐えてきて今があると思っていたので何の疑問も感じなかった。

しかし、部下が相次いで病気になり、辞めていったこともある。最近になって、「私はパワハラをしているのではないか」と思うようになり、これまでやり方について非常に悩んでいる。



ほんの10年前から比べても仕事のやり方や会社の制度、IT化など、社内外の環境は激変しています。そのような変化の中で、マネジメントの仕方も変わらなければなりません。過去に有効だったマネジメント方法が最適なものなのか、いつも自分の好みや都合で相手に何かを強制してはいないかどうか、意識的に問い直してみることが大切です。

なお、パワハラと思われる言動を行っている従業員の上位者は、当該従業員に対し、十分かつ具体的な指導・助言を行い、ハラスメントの拡大防止に努めていただきますようお願いいたします。



■ パワハラ防止のポイント

上司の適切なリーダーシップのもと、活力ある職場を築きましょう。

上司の言い分は通るけれど部下の意見は通らない押し付け型のコミュニケーションが当たり前の職場ではパワハラが起こる可能性が高いようです。

昔よりもスピードが求められる中で「自分が指示しないと仕事が進まない」などと思うこともあるでしょうが、その思いが行き過ぎて、部下を威圧していませんか。

部下であっても同じ職場で働く仲間として上司に尊重され、上司の意見に対しては「なるほどそうだ」と部下が心から納得するような職場ではパワハラはほとんど起こらないと言われています。

日々の業務の中で、部下の意見を汲み上げたり、時には厳しさも教えていくなど、適切なリーダーシップを発揮し、やりがい、働き甲斐のある活力ある職場を築いていきましょう。



社会人として相応しい言動を行うことも大切です。

パワハラが起こる原因は職権を持つ上司側にあるとは限りません。受ける側の部下も社会人として、九州電力グループに働く者として相応しい言動を行う必要があります。そのためにも、以下の点を念頭に置くことが大切です。

- ・自分の仕事には責任を持ち、自ら考え、行動する意識を高める。
- ・組織のルールや上司の指示に従い、相談・報告する。
- ・自分のミスに対して言い訳をしない。



職場でセクハラを起こさないために!!

■ そもそもセクハラって？

相手が「嫌だ」「不快だ」と感じた性的言動は、セクハラになります。

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは、「職場における相手が望まない、相手の意に反した一方的な性的言動」等をいい、相手の性別に関わりなく、自分には悪意がなくても、相手の意に反し、不快な気持ちにさせる言動はセクハラになります。

また、性的少数者（LGBT）※P18参照が、職場で偏見や差別にさらされることをなくし、働きやすい職場環境を整えることを目的に、男女雇用機会均等法に基づく「セクハラ指針」が改定（H29.1）され、職場における性的少数者への差別的言動がセクハラに該当することが明文化されました。

■ どのような行為がセクハラになるの？

～セクハラには2つの種類があります～

① 対価型（地位利用型）セクハラ

権限を持つ上司からの性的な欲求を拒否したため、配置や昇進などの労働条件に不利益を受けること

例えば…

上司から好意を示される



又は

上司から恋愛感情のメールを受ける



はっきりと拒否したところ、急に上司の態度が変わり、仕事中、度を越えた叱責を受けたり、無視されるなどの嫌がらせを受けた。



② 環境型セクハラ

従業員の意に反する性的な言動により、従業員の仕事に支障が生じるほど就業環境が害されること

例えば…

歓迎会の2次会（カラオケ）で、上司が部下に着席することを命令し、酌を強要する



腰やお尻を触るなど、精神的苦痛を伴う身体的接触など



ひわいで不快な冗談を言ったり、性的なうわさを意図的に流す



セクハラになるかならないかは、自分の言動と相手の判断によりますが、次のような言動には注意しましょう

プライベートに関する発言

「昨日は遅くまでデート？」
「お盛んだったうわさだよ」といった発言



スキンシップ

髪を触る、肩を揉む、二の腕をつかむなどの行為



冗談

「今度一緒に温泉にでも行かない？」
「食事は2人きりがいいな」
「打ち合わせの続きは君の部屋でやろうか」
といった発言



年齢・結婚等に関する発言

「いくつだっけ？まだ結婚しないの？」
「まだ子どもを産まないのか？」
「子作りしてるの？」 といった発言



呼び方

女性の社員を「女の子」と言う
「おじさん、おばさん」と言う
「女性は職場の花」といった発言



スキンシップ (アフターファイブ)

腰に手を回す、ハグを強要する
チークダンスを要求する
匂いをかぐ などの行為



うわさ話

男(女)関係が乱れているらしい
〇〇とできているらしい
(男性に対し)ゲイ・(女性に対し)レズらしい
といった噂



身体的発言

「口がくさい、太った、オヤジっぽい」
「老けている」
「(男性に対し)仕草が女性的・(女性に対し)男性的だ」といった発言



■ セクハラをした場合、どうなるの？

男女雇用機会均等法において、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、セクハラ行為者について厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を管理・監督者を含む労働者に周知・啓発することが義務付けられています。

セクハラ行為は、就業規則の定め（セクシャルハラスメントの禁止）に違反するものであり、行為者は懲戒などの社内処分の対象となります。
セクハラ行為に対する対処方針や及び内容は、「セクシャルハラスメントの防止に関する規程」に定めており、セクハラに関する相談や苦情への対応などは、この規程に基づき対応します。

主な具体例として以下のような行為が挙げられます。

- ①容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- ②性的な冗談・からかい・質問・噂の流布
- ③わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
- ④身体への不必要な接触
- ⑤交際、性的な関係の強要
- ⑥性的な言動により、従業員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑦性的少数者(LGBT)に対する差別的な言動
- ⑧その他、相手及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

具体的な懲戒処分については、以下の事項等を総合的に勘案の上、個別に決定されます。

- ・ 行為の具体的内容と程度
- ・ 当事者同士の関係（上下関係等）
- ・ 被害者の対応（告訴等）
- ・ 反復・継続性等の頻度

Point 1 仕事にかかわるすべての人が対象となります。

セクハラの対象となるのは社内の社員、契約社員、派遣社員などではありません。委託会社及び取引先など社外の方々もその対象となります。

また、女性から男性に対する行為や同性間の行為も対象となります。

Point 2 通常就労している場所ではありません。

仕事で出向いたお客さまの事業所や出張・外出の車中、打ち合わせをするための飲食店などの他、職場旅行や職務の延長とみなされる宴会なども含まれます。

「お酒を飲み過ぎて覚えてない」では許されません!!

■ セクハラ防止のポイント

相手の立場になって考えましょう。

普通に接しているつもりなのに、相手から「不快だ」と一方的に訴えられるのは理不尽と思う人も中にはいるかもしれませんが。しかし、受け取り方は人それぞれだとしても、相手に不快な思いをさせたことに変わりはないのです。もしどうしてもピンとこないようなら、被害者や、被害者の家族の立場になって考えてみてはいかがでしょうか。自分の家族や恋人など大切な人がセクハラにあったらあなたは どう思いますか？嫌な思いはしませんか？「相手の立場になって考えてみて、嫌なことはしない。」これこそ、セクハラを予防するために必要な、また人間関係においてもっとも大切なことです。



日頃のコミュニケーションを大切にしましょう。

日頃からコミュニケーションを十分に図り、誰もが「ノー」と言える雰囲気を作ることが何より大切です。

またコミュニケーションを図ることで、「人それぞれ」の個性や考え方を認識し、セクハラの原因となる「言った側」と「受け止める側」の意識のギャップ、つまり「これくらいは良いだろう」といった思い込みを防ぐことができます。

相手に不快感を与えないような態度を心がけるには、やはり普段からのコミュニケーションが不可欠です。



対等なパートナー意識を持ちましょう。

① 固定的な男女役割意識を解消しましょう

男性は女性の労働意欲や能力について十分に理解し、働く女性を対等なパートナーとして位置づけ、「男性は主要な仕事で女性はその補助だ」といった固定観念は解消しなければなりません。

また、「男性は仕事・女性は家庭、男性が育児休職や短縮勤務を取るのをおかしい、男性(女性)が女性(男性)的な仕事、服装をするのをおかしい」といった意識も解消していきましょう。



② 多様な年代、雇用形態との協働

性別に限らず、職場には管理職や新入社員、多様な年代や雇用形態の人が働いています。

同じ職場で働く仲間として、お互いに対等なパートナーとして接することが重要です。

職場でマタハラを起こさないために!!

■ そもそもマタハラって？

妊娠、出産に関する、相手が「嫌だ」「不快だ」と感じた言動は、マタハラになります。

マタニティ・ハラスメント（マタハラ）とは、「妊娠・出産などを理由に職場で不当な扱いを受ける」ことをいいます。

■ どのような行為がマタハラになるの？

価値観押し付け型

「お子さんと一緒にいる時間をもっと長くするために短縮勤務にしたら？」
「なんで保育園に預けてまで働くの？」といった発言



いじめ型

「定時に帰れて良いよな」
「私はあなたみたいに長期間休職しなかった」といった発言



パワハラ型

「うちの部署は忙しいから短縮勤務は認めないよ」
「フルタイム勤務以外なら派遣社員を受入れた方がよい」
「また看護休暇とるの？」といった発言



追い出し型

「深夜労働の制限を希望している者に対し、深夜労働を強いる」
「妊産婦には難しい業務(重量物を運ばせるなど)を付与し自主的に退職するように迫る」といった言動



■ マタハラをした場合、どうなるの？

男女雇用機会均等法において、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、マタハラ行為者について厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を管理・監督者を含む労働者に周知・啓発することが義務付けられています。

マタハラ行為は、パワハラやセクハラと同様に、行為者は懲戒などの社内処分の対象となります。

■ マタハラ防止のポイント

妊娠・出産についてきちんと理解しましょう

マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント※が発生している職場において、まわりの上司や同僚は、妊娠中の女性社員や育児に参加している男性社員に対してハラスメントをしているという認識が全くない場合が多いとされます。

それは、特に妊娠中の女性社員に対する配慮（身体的負担の軽い業務への変更等）や男性の育児参加への重要性（ワークライフバランスの推進等）など、法や社内制度に対して正しい知識がないこと、一人ひとりの価値観が異なることが一因と考えられます。

正しい知識を持ち、権利を主張しすぎることや自身の価値観を押し付けることなく、相手の立場に立って考えることが大切です。

何気ない言動によって精神的・身体的に追い込んでしまう可能性もあります。コミュニケーションをとって、お互いが働きやすい風通しの良い職場を作りましょう。

※ パタニティ・ハラスメントとは、男性が育児休業を取ったり、育児のための短縮時間勤務をしたりすることを、上司や同僚が妨げる行為のこと。



ハラスメントが起こったら

身近な信頼できる人や上司に相談しましょう。

ハラスメントが発生した場合、大切なのは「放置しない、見過ごさない、一人で悩まない」ことです。自分のつらさを話すのは容易ではないかもしれませんが、気持ちに共感し、受け止めてくれる人はきっといるはずです。

一人で悩まず、信頼できる人や上司に相談しましょう。

相談を受けた場合の対応

相談を受けた場合は、誠意を持って真剣に、迅速に対応してください!!

- ・ 相談した方のプライバシーの保護に十分な注意を払い、真剣かつ迅速に対応し、事態を悪化させないようにしてください。
- ・ 当事者にとって最善の解決策は何かという視点を常に持つことが大切です。
- ・ 必要な場合は相談者の了解を得たうえで、相談窓口と連携し、解決に向けて速やかに対応してください。
- ・ 問題となる行為があった場合は、これをやめさせることに取り組み、決して問題を放置したり、「まあまあ」で済ませないでください。



嫌なこと、悩んでいることははっきりと意思表示をする。

嫌なこと、悩んでいることを黙っていてもその気持ちが相手に伝わりません。「自分に気があるのでは」とか「自分のやり方が正しい」と勝手に解釈されてしまいかねません。

さらに「不快に思っていることを知らなかった」という言い訳を相手に許す結果にもなります。不快だと思ったらはっきり相手に伝えることが大切です。同僚や周囲の人から言ってもらえるのも一つの方法です。

注意!!

嫌なこと、不快なことははっきり意思表示をすることも大切ですが、実際はなかなかできることではないことも事実です。「嫌だ」と思いながらも職場での上下関係や人間関係を気遣い、明確な意思表示ができない場合もあります。

何も言われないからOKというわけではないということも理解してください!!

職場で話し合う

職場の言動で不快に思っていることがある場合、例えば、同じように感じている同僚と一緒にグループ内会議の際に提案するなど話し合いの場を持ち、周囲の理解を広げましょう。



記録を残す

パワハラ、セクハラやマタハラなどのハラスメントを受けた日時・場所・具体的なやりとり、周囲の状況などを具体的に記録に残しておきましょう。

相談窓口相談する。

パワハラ、セクハラやマタハラなどのハラスメントに関して、相手に抗議しにくかったり、行為が続く場合は以下の相談窓口ご連絡してください。

実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や、放置すれば就業環境が悪化する恐れがある場合も含め、広く相談に対応します。

なお、プライバシーは保護され、相談したことによって相談者が不利益に扱われることはありません。

■ パワハラ・セクハラ セルフチェックリスト

パワハラやセクハラが許されないことは言うまでもありませんが、自分では気付かないうちに相手に不快な思いをさせてしまうことがあるかもしれません。

そのようなことを防止する意味で、自分自身や自身の職場を振り返ってチェックしてみましょう。

パワハラチェックリスト

この中に1つでも類するような行為があれば、パワハラに当たる可能性があります。

- 部下や同僚・後輩に対して「こんな間違いをするなら会社を辞めてしまえ」「給料泥棒」「お前は嫌い」等と暴言を吐く。
- ちょっとしたミスに対して「会社の恥」「こんな奴が会社にいるのか」など人格を否定する発言を繰り返す。
- 部下や同僚・後輩のミスを執拗に非難したり、皆の前で大声で長時間叱責する。
- 叱りながら、ものさしや書類などで頭などを小突く。
- 自分の意向と違う意見に対し、意に沿った発言をするまで怒鳴りつける。
- 自分のミスについて有無を言わず部下や同僚・後輩に転嫁する。
- 大量の業務を未経験の部下に命じて期限内の処理を厳命するなど、実現不可能な業務を強要する。
- 必要以上に仕事を監視したり関与したりする。
- 平日に実施可能な仕事にもかかわらず、休日出勤を命じ、自らも出勤して部下の仕事のチェックや打合せを行う等、無駄な業務を指示する。
- 部下を無能な人間であると根拠なく決めつけ、何の説明も無くその役職に見合った仕事を与えない。
- 部下に対して私用を命じ、断ると仕事上のペナルティをちらつかせる。
- あいさつをしても無視し、会話をしない。
- 業務上必要な情報を与えない。
- 職場全体の食事会や飲み会に誘わない。

次の行為は、刑法・労基法・男女雇用機会均等法・公益通報者保護法に抵触して違法です。

- 部下に対して、物を投げたり、暴力を振るう。
- 部下に不法行為やサービス残業を強要する。
- 部下が年次有給休暇*をとった場合に、評価を下げる。また、年次有給休暇をとろうとした場合に、評価を下げるようなことを示唆する。
- 産前・産後休暇や育児・介護休暇を取ったことや取ろうとしたことを理由に退職するよう求めたり、評価を下げる、不利益な配転をする、仕事を与えない等の行為をする。
- 会社の不正な行為について、行政機関などに知らせたことを理由に退職するよう求めたり、評価を下げる、不利益な配転をする、仕事を与えない等の行為をする。

■ パワハラ・セクハラ セルフチェックリスト

セクハラチェックリスト

この中に1つでも類するような行為があれば、セクハラに当たる可能性があります。

- 裸や水着姿のポスター・写真などを職場に貼ったり置いたりする。
- わいせつな内容の画像や雑誌を見せる。
- 「男のくせに根性がない」「女には任せられない」などと言う。
- 女性（男性）だからということで特定の仕事を依頼する。
- 性的なからかいや冗談を言ったり、性的な噂を流したりする。
- 男女交際の程度や性的体験などについて尋ねる。
- 猥談をする、性的な内容の会話を聞かせる。
- 髪・肩・手などに不必要に触ったり、必要以上に接近し身体を密着させたりする。
- マッサージなどと称して必要もないのに身体に触る。
- 会合で、上司の隣に座ることやお酒の酌を強要したり、ある女性(男性)と他の女性(男性)との性的魅力について比較したりする。
- 飲み会で裸踊りなど、衣服を脱ぐことを強要する。（暗に強要する場合も含む）
- 無理やり風俗に連れて行く。
- 顔をあわせるたびに、「結婚はまだか」「子どもはまだか」と尋ねる。

次のような言動は絶対に避けるべき言動で、場合によっては刑事的責任を負う可能性があります。

- 業務上の指導などの名目にかこつけて個人的な接触を図る。
- 性的関係を求める発言を繰り返す。
- 食事やデートにしつこく誘ったり、嫌がられているのにつきまとったりする。（いわゆるストーカー行為も含む）
- 抱きついたり、腰や胸に触るなど、相手の身体への一方的な接近や接触をはかったりする。
- 繰り返し性的な電話をかけたり、電子メールを送ったりする。
- 性的冗談を繰り返す、複数の者が取り囲んでしつこく言う。
- 性的にふしだらなどと悪質な中傷を繰り返すなど、人格を傷つけかねない性的風評をする。

■【参考】様々なハラスメント

パワハラ・セクハラ・マタハラに代表されるハラスメントには、様々な種類があります。不快に感じる言動は、その人の置かれた立場や環境により変化します。日頃から、相手の立場になって考え行動しましょう。

アルコール・ハラスメント

アルコール飲料に絡む、嫌がらせ行為のこと。飲酒の強要、イッキ飲ませ、意図的な酔いつぶし、飲めない人への配慮を欠くこと、酔った上での迷惑行為などがある。

ジェンダー・ハラスメント

個人の能力や特性を無視して、社会的な性差で一律に行われるハラスメントのこと。男性・女性に関する固定的な“らしさ”のイメージに基づく、差別的な言動で、女性だからという理由で、お茶汲みや掃除当番をやらせたり、昼食やタバコを買いに行かせたりするような行為のこと。

セカンド・ハラスメント

会社内での不正（セクハラ被害）などを訴えたことにより、会社や上司などから嫌がらせを受けること。二次的被害に当たる。

ソーシャルメディア※・ハラスメント

ソーシャルメディア利用時に、職場の上下関係を背景に本人の意に反して、個人的なメッセージ（食事への誘い等）を頻繁に送ること、または「友達申請」の承認、投稿内容へ「いいね！」評価やコメントを強要する行為のこと。

※ ソーシャルメディアとは、SNS（フェイスブックやLINE等）や動画共有サイトなど、利用者が発信した情報や利用者間の繋がりによって、コンテンツを作り出す要素を持ったWebサイトやインターネットサービスの総称。

未然防止のためのポイント

SNSは、気軽にIDやメッセージ交換ができる便利なツールですが、仕事上で関係する人と、SNSを介して必要以上の接点を持つことを嫌がる人もいます。

ソーシャルメディア・ハラスメントの未然防止の観点から、SNS利用時は以下の点に十分留意しましょう。

【ポイント】

- 上司からの「友達申請」は断りがたく、また承認された場合も必ずしも快く承認していない場合があることを認識する。
- 業務上の必要があるために取得した個人情報（ID等）は、私的に利用しない。（食事への誘い等）
- 職場での関係以上に接点のない人（特に部下や異性）に対し、SNSを用いたコミュニケーション（メッセージ交換や「友達申請」の承認等）の強要をしない。
- SNSを利用する際は、投稿記事の公開範囲や友達申請の許可設定は最小限に設定する。

■ [解説]語句説明

○ LGBTとは

L(レズ：女性同性愛者)、G(ゲイ：男性同性愛者)、B(バイセクシュアル：両性愛者)とT(トランスジェンダー：性同一性障害など)の頭文字をとった言葉で、性的少数者の総称として使われています。日本におけるLGBTの人口は約8%(12~3人に1人)といわれています。

○ 性同一性障害とは

医学的な疾患名で、生物学的性別と性別に対する自己意識あるいは自己認知が一致しない状態をいいます。

症状としては「自らの性別を嫌悪あるいは忌避する」「反対の性別に対する強く、持続的な同一感を抱く」、「反対の性別としての性別役割を果たそうとする」などがあります。

【厚生労働省HPより抜粋】