

歯科技工士が考えるべきハラスメント

歯科技工士労務対策委員会
委員 鴨居 浩平

近年、職場でのハラスメント行為が社会問題となっています。歯科技工業界においてもそれは同様で、使用者はもちろんのこと、労働者同士でも意識して働かなければならない社会になっていると言えます。国としてもその対策として、令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も、セクシャルハラスメントや、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られています。

そこで本稿では、こういったハラスメントが原因で起こる労働トラブルを未然に防止することを目的にハラスメントの意味や種類を解説します。今月号では特にパワーハラスメントや妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントについて触れていこうと思います。

1. 職場のパワーハラスメントとは

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査（令和5年度）」によれば、労働者の5人に1人が「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と答えています。パワーハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになるのはもちろん、個人の尊厳や人格を不当に傷つけるなど、人権に関わる許されない行為です。また企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じるなど、貴重な人材の損失につながります。では、どのような言動が職場のパワーハラスメントにあたるのでしょうか。

職場における「パワーハラスメント」とは①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- (1) 優越的な関係を背景とした言動であって
- (2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- (3) 労働者の就業環境が害されるもの

そして、職場のパワーハラスメントは大きく6つの典型的な言動に分けられています（図1）。

上司が部下を厳しく指導することが必要な場面もありますが、暴力を振るったり、相手の人格を否定するようなことを言ったり、無視したりすることは、「業務の適正な範囲」とは言えません。判断が難しいケースでも、この行為が行われた状況や行為の継続性によっても、パワーハラスメントか否かの判断が左右される場合もあるため、それぞれの職場でどこまでが「業務の適正な範囲」なのかを明確にすることが望まれます。

パワーハラスメントは大きく分けて6つのタイプがあります

<p>身体的な攻撃 暴行・傷害</p>  <p>(例) ● 殴打、足蹴りを行う ● 相手に物を投げつける</p>	<p>精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言</p>  <p>(例) ● 人格を否定するような言動を行う ● 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す</p>	<p>人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視</p>  <p>(例) ● 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる</p>
<p>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</p>  <p>(例) ● 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる</p>	<p>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ことや仕事を与えないこと</p>  <p>(例) ● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる</p>	<p>個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること</p>  <p>(例) ● 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする</p>

図1 職場のハラスメント 6つのタイプ (厚生労働省 職場のハラスメント 対策リーフレットより抜粋)

2. 妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、女性労働者の妊娠・出産・育児などに関する嫌がらせである「マタニティハラスメント」、男性労働者の育児に関する嫌がらせである「パタニティハラスメント」と、男女労働者の介護に関する嫌がらせである「ケアハラスメント」のことであり、2つのタイプがあります(図2)。

妊娠の状態や育児・介護休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。なお、業務分担や安全配慮などの観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。これには労働者の意向を確認し、一方的な通告にならないようにすることが大切です。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。

2つのタイプがあります

制度等の利用への嫌がらせ型
制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。
(例) 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

状態への嫌がらせ型
女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。



図2 妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント 2つのタイプ (厚生労働省 職場のハラスメント 対策リーフレットより抜粋)

3. ハラスメントを受けているのではと思ったら…

(1) どんなことをされたのか記録する

ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつどこで誰が誰のためにどのように(5w1h)したかを記録しましょう。後々の事実確認などで有効なため、メモや録音など最適な方法で記録を残すことを推奨します。

(2) 周囲に相談する

ハラスメントは我慢していても解決しません。それどころかエスカレートする可能性があります。一人で悩まず、まず上司や同僚に相談しましょう。

(3) 会社の窓口や人事担当者に相談する

上司に相談できない場合は、人事部や社内相談窓口にご相談しましょう。全ての事業主はハラスメントの相談窓口を設置し、適切に対応するために必要な体制の整備をすることが義務付けられています。

(4) 外部の相談窓口にご相談する

社内に相談窓口がない場合や、社内では解決できない場合は、外部の相談窓口にご相談しましょう。全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーでは、無料で相談を受け付けており、電話でも相談できます。

4. 予防・解決のために社内で行き組むことは

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- 職場におけるハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- 行為者については、厳正に対応する旨の方針・対処の内容を就業規則などの文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談窓口を予め定め、労働者に周知すること
- 相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

(3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- 再発防止に向けた措置を講ずること(事実関係ができなかった場合も含む)

(4) 併せて講ずべき措置

- 相談者・行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(5) 職場における妊娠・出産、育児・介護休業などに関するハラスメント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、事業主や妊娠などした労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

本稿において解説した、「法令によって定義されたハラスメント」の他にも現代社会では、日々新しいハラスメントが生まれており、一般社団法人日本ハラスメント協会では、実際に職場で起こると想定されるハラスメントを40種類ほど選定し、ホームページ内で紹介しています。職場のハラスメントを無くしていくためには、事業主の取組みだけでなく、労働者もハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者に対する言動に、必要な注意を払うことが必要です。厚生労働省も働きやすい職場の実現のために、ホームページの設立や資料を作成し、国民へのハラスメントに関する知識の共有を行なっています（図3）のでぜひ参考にしてください。仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重し合い、ハラスメントのない職場にしていきたいと思います。



図3 厚生労働省が作成している 各種ハラスメント対策リーフレット

〔関連ホームページ〕

- ・厚生労働省 あかるい職場応援団－職場のハラスメント
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>
- ・厚生労働省 職場のハラスメント 対策リーフレット
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/syokuba_leaflet6P.pdf
- ・厚生労働省 職場のハラスメントに関する実態調査について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>
- ・政府広報オンライン NOパワハラ なくそう，職場のパワーハラスメント
<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201304/1.html>
- ・一般社団法人日本ハラスメント協会 ハラスメント種類（2024年版）
<https://harasumentt.jimdofree.com/ハラスメント種類-ハラスメント種類2024-ハラスメント種類2023-ハラスメント種類2022-ハラスメント種類2021-ハラスメント種類2020-ハラスメント種類2019-ハラスメント種類2018-職場-ハラスメント種類-ハラスメント種類-一覧表/>