



【講師用資料】

指示・依頼をハラスメント扱いすると

【1ページ】

コンプライアンス研修用資料 1

ハラスメント

指示・依頼をハラスメント扱いすると

【研修について】

- ・本研修の目安時間は、15分間です。
- ・講師の指示に従って、本資料を読み進めてください。
(勝手に本資料を読み進めないでください。)

進行シナリオ

1 タイトルと研修の注意事項(以下)を話す。

本日は「指示・依頼をハラスメント扱いすると」について、研修を行います。
研修の時間は15分程度ですので、学習したことをしっかり覚えるようにしてください。

また、お配りした資料は、私の指示に従って、めくってください。勝手にめくって
読み進めないようにお願いします。
では、資料を1枚めくって、2ページを見てください。

2 資料を一枚めくる。

【社内・代理店限】

【2ページ】

【本研修の目的】
・隣の人や、後ろの人と意見交換をしながら、学ぶことを目的としています。積極的に発言しましょう。

進行シナリオ

1 研修の目的(以下)を話す。

この研修は、両隣や後ろの人と意見を交換しながら進めています。研修中には、いくつかの質問があります。正解・間違いは問いませんので、周りの人と積極的に意見交換してください。

では、3ページに移ってください。

2 資料を一枚めくる。

【社内・代理店限】

【3ページ】

指示・依頼をハラスメント扱いすると
3

当資料の目的

「ハラスメント」という言葉・考え方は社会に浸透しましたが、一方で安易に使用されることも増えています。指示や依頼をされた人が、「ハラスメントだ！」と反発するケースです。

しかし、果たしてそれは本当にハラスメントなのでしょうか。ハラスメントに該当するケース、そうでないケースがあります。その違いを見ていきましょう。



進行シナリオ

1 以下を話す。

当資料の目的

「ハラスメント」という言葉・考え方は社会に浸透しましたが、一方で安易に使用されることも増えています。

指示や依頼をされた人が、「ハラスメントだ！」と反発するケースです。

しかし、果たしてそれは本当にハラスメントなのでしょうか。

ハラスメントに該当するケース、そうでないケースがあります。

その違いを見ていきましょう。

では、4ページに移ってください。

2 資料を一枚めくる。

【4ページ】

指示・依頼をハラスメント扱いすると
4

CASE1 多くの課題を出されて不快に感じたが…

上司から、とても多くの課題を出されたAさん。できない量ではありませんが、ストレスがかかり、「仕事が忙しいのに」「何でこのタイミングなんだ！」と不快に感じました。上司に権限があるからといって、部下が不快に感じることをするのは、パワハラではないだろうか？と考えています。



Q1

上司の行為はパワハラといえるでしょうか？

意見がなかなか出ない場合は、「答えは一つではないので、皆さんなりの考え方で結構です」など、発言をしやすい問い合わせを行ってください。

進行シナリオ

1 シーンを話し、1つ目の問題を出す。(以下を話す)

多くの課題を出されて不快に感じたが…

上司から、とても多くの課題を出されたAさん。できない量ではありませんが、ストレスがかかり、「仕事が忙しいのに」「何でこのタイミングなんだ！」と不快に感じました。上司に権限があるからといって、部下が不快に感じることをするのは、パワハラではないだろうか？と考えています。

さて、皆さんに1つ目の質問をします。
「上司の行為はパワハラといえるでしょうか？」
30秒程度で、考えてみてください。

2 30秒程度待ち、以下を話す。(1名に発表してもらう)

いろいろな意見が出たようですね。
では、〇〇さん、上司の行為がパワハラといえるかどうかを発表してください。

3 発表を聞いて、以下を話す。

ありがとうございました。では、資料を1枚めくって、5ページで解答を確認してみましょう。

4 資料を一枚めくる。

【5ページ】

指示・依頼をハラスメント扱いすると

5

A 1 状況によって、パワハラとも、そうではないともいえます。

不快にさせることが目的であればパワハラ？

業務上の必要性がほとんどない課題が出されているのであれば、パワハラ？

量が多かったとしても、必要な課題であればパワハラではない？

本人の成長のために必要な課題ならパワハラではない？

■パワハラの定義とは…

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる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であり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

パワハラに限らず、「不快に感じるかどうか」をハラスメントの判断基準にすべきではありません。次ページで解説します。

進行シナリオ

1 解答を話す。(以下を話す)

状況によって、パワハラとも、そうではないともいえます。

- 不快にさせることが目的であればパワハラ？
- 業務上の必要性がほとんどない課題が出されているのであれば、パワハラ？
- 量が多かったとしても、必要な課題であればパワハラではない？
- 本人の成長のために必要な課題ならパワハラではない？

■パワハラの定義とは…

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる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であり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

パワハラに限らず、「不快に感じるかどうか」をハラスメントの判断基準にすべきではありません。次ページで解説します。

では、6ページに移ってください。

2 資料を一枚めくる。

【6ページ】

指示・依頼をハラスメント扱いすると
6

ハラスメントかどうかの考え方

あなたが不快に感じる指示、依頼、発言や振る舞いなどすべてが、ハラスメントになるわけではありません。定義や判断基準を元に考えてみましょう。

- ・パワハラ、セクハラ、マタハラ・パタハラの定義は法令で定められているため、それに従って判断しましょう。
- ・法令に定められていないハラスメント(例:モラハラ)については、定義がありません。例えば、前項のパワハラの定義に準じて考えてみましょう。
 - ・業務上の必要性がある言動はハラスメントではない
 - ・業務上の必要性がない言動は、相手の就業環境を害するならハラスメントになり得る

```
graph LR; A[不快に感じること] --> B(( )); B --> C["業務上必要な行為?"]; C --> D["ハラスメント?"]; D --> E["いいえ"]; E --> F["ハラスメントではない"]; F --> G["いいえ"]; G --> H["就業環境を害する?"]; H --> I["はい"]; I --> J["ハラスメントではない"]; J --> K["はい"]; K --> L["ハラスメントになり得る"]
```

進行シナリオ

1 以下を話す。

■ハラスメントかどうかの考え方

あなたが不快に感じる指示、依頼、発言や振る舞いなどすべてが、ハラスメントになるわけではありません。定義や判断基準を元に考えてみましょう。

- ・パワハラ、セクハラ、マタハラ・パタハラの定義は法令で定められているため、それに従って判断しましょう。
- ・法令に定められていないハラスメント(例:モラハラ)については、定義がありません。例えば、前項のパワハラの定義に準じて考えてみましょう。
 - ・業務上の必要性がある言動はハラスメントではない
 - ・業務上の必要性がない言動は、相手の就業環境を害するならハラスメントになり得る

では、7ページに移ってください。

2 資料を一枚めくる。

【7ページ】

指示・依頼をハラスメント扱いすると

CASE2 職場の取り組みに反発されると…

総務部のAさんは、職場の活性化のために、コミュニケーションの推進や、仕事を楽しむための取り組みを行っています。ある日、同僚のBさんから、「こういうことが苦痛の人もいるのに。コミュニケーションハラスメントじゃないの？」と言われました。Aさんは聞いたことのないハラスメントの名称を出されて驚きました。



Q2 このように業務上必要な取り組みをハラスメントと言われてしまうと、職場にはどのような悪影響があるでしょうか？



意見がなかなか出ない場合は、「業務上の影響がありますよね」など、発言をしやすい問い合わせを行ってください。

【社内・代理店限】

進行シナリオ

1 シーンを話し、2つ目の問題を出す。(以下を話す)

職場の取り組みに反発されると…

総務部のAさんは、職場の活性化のために、コミュニケーションの推進や、仕事を楽しむための取り組みを行っています。ある日、同僚のBさんから、「こういうことが苦痛の人もいるのに。コミュニケーションハラスメントじゃないの？」と言われました。Aさんは聞いたことのないハラスメントの名称を出されて驚きました。

さて、皆さんに2つ目の質問をします。

「このように業務上必要な取り組みをハラスメントと言われてしまうと、職場にはどのような悪影響があるでしょうか？」

30秒程度で、考えてみてください。

2 30秒程度待ち、以下を話す。(1名に発表してもらう)

いろいろな意見が出たようですね。

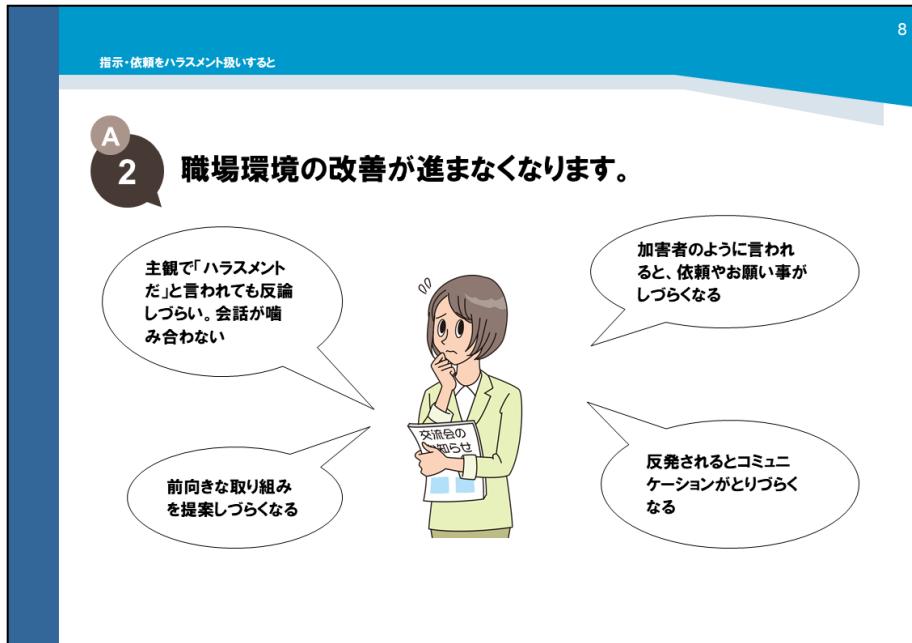
では、○○さん、どのような悪影響があるかを発表してください。

3 発表を聞いて、以下を話す。

ありがとうございました。では、資料を1枚めくって、8ページで解答を確認してみましょう。

4 資料を一枚めくる。

【8ページ】



進行シナリオ

1 解答を話す。(以下を話す)

職場環境の改善が進まなくなります。

- ・ 主觀で「ハラスメントだ」と言われても反論しづらい。会話が噛み合わない
- ・ 加害者のように言われると、依頼やお願ひ事がしづらくなる
- ・ 前向きな取り組みを提案しづらくなる
- ・ 反発されるとコミュニケーションがとりづらくなる

では、9ページに移ってください。

2 資料を一枚めくる。

指示・依頼をハラスメント扱いすると
9

業務上の指示・依頼について

業務として指示・依頼されたものの中には、苦痛や不快に感じるものがあるかもしれません。しかし、「ハラスメントだ」と拒んだり、嫌々行ったりしては、企業活動に支障が出て、業績の低下に繋がることもあります。

業務上必要な指示・依頼に対して、一人ひとりが協力を惜しまず取り組むことが不可欠です。苦痛や不快に感じることがあっても、それを乗り越えることを成長の糧にしましょう。

 指示・依頼に業務上の必要性がない場合や、就業環境を害するようなものである場合などは、反発したり無理に我慢したりせず、話し合いの場を持つようしてください。適切なコミュニケーションをとりましょう。

進行シナリオ

1 以下を話す。

■業務上の指示・依頼について

業務として指示・依頼されたものの中には、苦痛や不快に感じるものがあるかもしれません。しかし、「ハラスメントだ」と拒んだり、嫌々行ったりしては、企業活動に支障が出て、業績の低下に繋がることもあります。

業務上必要な指示・依頼に対して、一人ひとりが協力を惜しまず取り組むことが不可欠です。苦痛や不快に感じることがあっても、それを乗り越えることを成長の糧にしましょう。

指示・依頼に業務上の必要性がない場合や、就業環境を害するようなものである場合などは、反発したり無理に我慢したりせず、話し合いの場を持つようしてください。適切なコミュニケーションをとりましょう。

では、10ページに移ってください。

2 資料を一枚めくる。

【10ページ】

指示・依頼をハラスメント扱いすると

10

■まとめ

- ・ 業務上の指示・依頼などを不快に感じたからといって、それが必ずハラスメントになるわけではない
- ・ 指示・依頼などを何でも「ハラスメントだ」と反発すれば、職場のコミュニケーションや、企業活動に支障が出る



進行シナリオ

1 以下を話す。

■まとめ

- ・ 業務上の指示・依頼などを不快に感じたからといって、それが必ずハラスメントになるわけではない
- ・ 指示・依頼などを何でも「ハラスメントだ」と反発すれば、職場のコミュニケーションや、企業活動に支障が出る

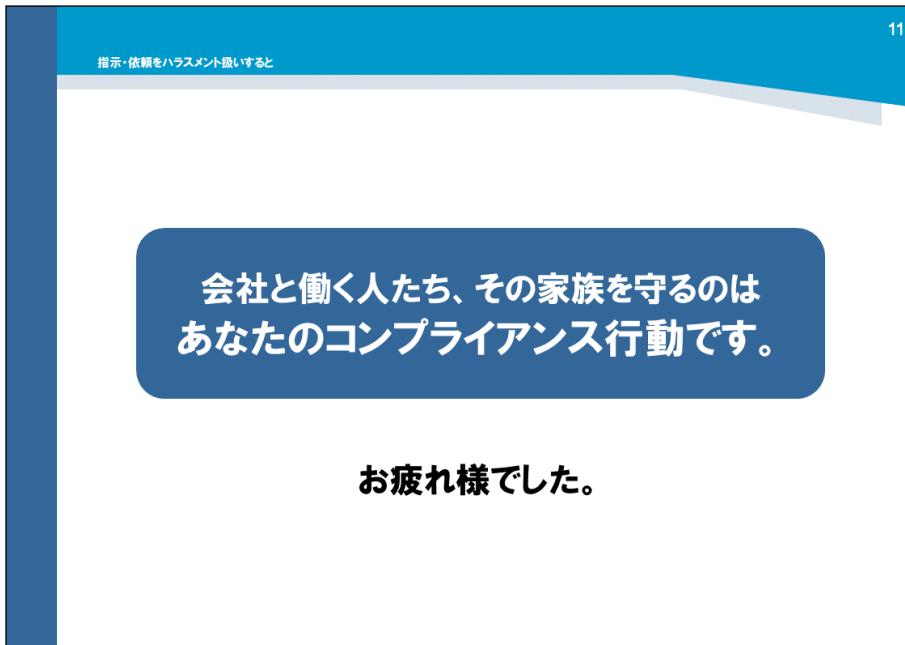
2 まとめの言葉を話す。(以下を話す)

業務には、負担のあるつらいものもあります。しかし、業務上必要な場合は、それに耐えることも必要です。

では、11ページに移ってください。

3 資料を一枚めくる。

【社内・代理店限】



進行シナリオ

1 締めの言葉を話す。(以下を話す)

会社と働く人たち、その家族を守るのは、あなたのコンプライアンス行動です。

以上で、本研修は終わりです。お疲れ様でした。