

社内で使えるハラスメントチェックシート (解説編)



弁護士法人

戸田労務経営

Toda Labor Management Law Office

セクシュアルハラスメントの認識度（一般職用）

	チェック項目	解説
1	社内／外の人との会話の中で女性または男性社員を「うちの女の子」または「うちの男の子」と呼ぶ	社員を補助労働力とみでの言動はセクシュアルハラスメントになる可能性が高いと言えます。仕事上の大切なパートナーであると認識することが大切です。
2	交際を申し込んだが、相手に断られたので「性的にだらしない」などの噂を流す	意図的に噂を流布することで相手は不快に思うでしょう。セクシュアルハラスメントの典型と言えます。個人的恨みをこのような形で表すのは潔くないことです。
3	上司が部下に「いつ結婚するか」「いつ子供を産む予定か」などと聞く	親切心や親心で尋ねたとしても個人のプライバシーに関することは尋ねない方がよいと言えます。
4	デートに誘うなどの男女個人間のことはセクシュアルハラスメントとは直接関係がないと思う	個人間のことは直接関係はありませんが、女性又は男性が嫌がっているのに何度もしつこく誘うと、セクシュアルハラスメントになり得ます。
5	多少の性的な冗談・からかい、笑って受け流すくらいの度量が欲しい	冗談であっても相手が傷つくことがあります。笑って受け流すことを強要すべきではありません。
6	露出度の高い服装で出社する人は、自らセクシュアルハラスメントを招いていると言える	露出度の高い服装を着用しているからと言ってセクシュアルハラスメントが許されることにはなりません。職場にふさわしくない服装なら、服務規律の観点から注意・規制していく取り組みを進めましょう。
7	飲み会でお酌やカラオケでのデュエットを頼んだら付き合ってくれるのが当然であると思う	セクシュアルハラスメントの判断は相手はどう思うかです。歌が嫌いな人もあなたと歌いたくない人もいます。当然と考えるのではなく日頃からその相手ときちんとコミュニケーションをしておくことが重要です。
8	挨拶代わりに肩を叩いたり「○○ちゃん」と呼ぶのは親しさの表現だと思う	一人前の戦力・パートナーと認めているとはいえないと考えます。触ることもセクシュアルハラスメントになる可能性が高いと言えます。
9	男性の猥談は職場の息抜きなので、とやかく言われたくない	職場は社員全員がその能力を最大限に発揮できるように活気に満ちた明るいものとする努力が求められます。男性だけのものでないことをきちんと認識しましょう。職場での猥談自体、品性が問われるものでもあります。
10	セクシュアルハラスメントに過敏になりすぎると日常のコミュニケーションがギスギスしたものになると思う	相手が不快に思う行動はコミュニケーションにはなりません。相手を思いやる気持ちを持って本当のコミュニケーションに努めることです。



セクシュアルハラスメントの認識度（管理職用）

	チェック項目	解説
1	男性または女性の部下が女性または男性社員に好意を持って、一生懸命デートに誘っているが、これは個人の問題なのでセクシュアルハラスメントとは関係ない	個人間の問題であっても、相手が嫌がっている場合はセクシュアルハラスメントになる可能性が高いと言えます。管理者として、それとなく注意しておくことです。
2	多少の性的冗談やからかいに対して、過剰に反応する社員がいる	性的冗談をどう感じるかは人によって違います。苦痛を感じる人もいます。過剰反応と考えるのは適切ではありません。
3	セクシュアルハラスメントに過敏になりすぎると職場がギスギスする	職場のマナーとして相手が嫌がることを強制してはいけません。相手が不快に感じる行動はコミュニケーションとは言えません。相手に対する思いやりの気持ちを持ち、真のコミュニケーションに努めましょう。
4	職場の宴会などで威勢の社員をデュエットに誘うとセクハラと言われるので慎むように部下に言っているが、このような指示は正しい	デュエットの誘いがすべてセクシュアルハラスメントになるわけではありません。相手がどのように考えるかを知るためにも日頃のコミュニケーションが肝要です。
5	セクシュアルハラスメントの兆候を見逃さないように常に人事管理に注意を払うことが重要だ	管理者として職場のセクシュアルハラスメント防止に気を遣うことが必要です。風通しの良い職場づくりに努力してください。
6	セクシュアルハラスメントの相談を受けたときは直ちに相談窓口を紹介する	管理者としてまず相手の立場に立って真摯に話を聞き、本人のプライバシーに配慮して解決策を考えましょう。相談窓口の紹介も一つの選択肢ですが、初期対応の重要性を認識し慎重にしてください。
7	社員を「○○ちゃん」と呼ぶのは親しみの現われであり、他意はない	社内では男性も女性も対等で一人前の社員やパートナーとして扱うことが必要です。そのように見ない意識があるとセクシュアルハラスメントを起こしやすいと言えます。
8	女性社員は、勤務年数が短い人がほとんどである以上、重要な仕事は任せられないと思う	女性の平均勤続年数は8年を超え、10年以上勤めている人も三分の一を超えています。女性社員の活用が企業にとって不可欠と認識する事も重要です。
9	セクシュアルハラスメントの防止は女性社員の活用と密接な関係にあると思う	女性社員が十分活躍している企業では女性に対する偏見やセクシュアルハラスメントが少ないとも言えます。
10	セクシュアルハラスメントに対して会社も責任が問われるのはおかしいと思う	幾つもの判例で民法 715条、415条により企業（使用者）の責任が認められています。セクハラを企業の雇用管理の問題と捉えることが必要です。



パワハラに関するセルフチェック（一般職用）

	チェック項目（従業員用）	チェック欄 (そう思う…Yes 思わない…No)
1	職場で、気楽に日常的な会話をすることができない	Yes ・ No
2	最近、ひどく疲れているように感じる	Yes ・ No
3	夜よく眠れないことがある	Yes ・ No
4	上司の命令や業務上のノルマは絶対だと思う	Yes ・ No
5	休日の夜、次の日に職場に出勤することを考えると憂鬱な気持ちになる	Yes ・ No
6	仕事でミスをするのが怖い・ミスをしないか不安だ	Yes ・ No
7	自分は、他の人に比べて上司や先輩に叱られることが多い気がする	Yes ・ No
8	周囲の人が自分の悪口を言っているように感じる	Yes ・ No
9	職場には、信頼して相談できる人がいない	Yes ・ No



【本チェックの解説】

一般職の方が、ストレス状態をチェックするリストです。

チェックの数が3つ以上の方は、ストレス状態にある可能性があります。

高ストレス状態が続くと、自分に自信が持てなくなったり、能力を十分に発揮できなくなったり、うつ病などのメンタル不調になる可能性も高くなります。職場の相談窓口の活用も検討しましょう。



弁護士法人

戸田労務経営

Toda Labor Management Law Office

パワハラに関するセルフチェック（管理職用）

	チェック項目（管理職用）	チェック欄 (そう思う…Yes 思わない…No)
1	部下や年下の人から意見を言われたり、口答えをされたりするとイラっとする	Yes ・ No
2	自分が間違っていたとしても、部下に対して謝ることはない	Yes ・ No
3	部下がミスをすると、すぐその場で叱る	Yes ・ No
4	厳しく指導をすることで部下は育つと考えている	Yes ・ No
5	仕事のできない部下には、できるだけ仕事を与えないほうがいい	Yes ・ No
6	業績を上げるため、終業時刻間近でも残業を要請するのは当然だと思う	Yes ・ No
7	部下が自分の顔色をうかがっているような雰囲気がある	Yes ・ No
8	部下の家庭環境などのようなプライベートな情報も把握しておくべきだと思っている	Yes ・ No
9	自分は短期で怒りっぽい方だと思う	Yes ・ No



【本チェックの解説】

パワハラの行為者となる可能性があるかどうかをチェックするものです。

チェックの数が3つ以上の方は、要注意です。

このチェックリストを通じて、ご自身の行動を振り返る機会を以後も定期的に設けて下さい。



弁護士法人

戸田労務経営

Toda Labor Management Law Office

パワハラに関するセルフチェック（職場環境用）

	チェック項目（職場環境用）	チェック欄 (そう思う…Yes 思わない…No)
1	出来社時、挨拶をする人がほとんどいない	Yes ・ No
2	社長や管理職は、この職場にパワハラは存在しないと考えているようだ	Yes ・ No
3	業務上のノルマが厳しく、達成できなかった時のペナルティが大きい気がする	Yes ・ No
4	誰かの陰口や噂を耳にすることが多い	Yes ・ No
5	上司・先輩にたいして、意見や反論が言いづらい	Yes ・ No
6	職場内で問題が起きても、話し合っ解決しようという雰囲気がない	Yes ・ No
7	従業員間での上下関係は絶対的だ	Yes ・ No
8	無視をされたり、仲間外れをされていると思われる従業員を見たことがある	Yes ・ No
9	今の職場は、厳しい指導で人は育つという意識が強いと思う	Yes ・ No



【本チェックの解説】

パワハラが起りやすい職場の特徴として、「挨拶をしない」「組織の上層部のパワハラに対する意識が低い」「厳しすぎるノルマ」「ミスを許さない組織風土」などがあります。

また、コミュニケーションが一方的であったり、助け合ったり、話し合う雰囲気が乏しく、ギスギスした雰囲気の職場も、パワハラが起りやすい職場といえます。



弁護士法人

戸田労務経営

Toda Labor Management Law Office