

# ハラスメント対応マニュアル

## 訪問看護ステーションまたはり

愛知県名古屋市港区寛政町2丁目4番地

Popolare MY 104号室

電話 052-661-9020

**目的：**利用者・家族に対して安定した訪問看護サービスを提供するため、

また職場及び訪問先・利用者宅におけるハラスメント防止・対応の為  
定める

現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、  
職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、  
相談・苦情に対応するものとする

**ハラスメントとは：**立場や優位性を利用し嫌がらせ行為を行うこと

### ハラスメント行為は法令違反

ダイバーシティ化や価値観の多様化により、昔はそこまで問題視され  
なかったものまでハラスメントとして話題に上がっている。

### ハラスメントの基本的な考え方と法律

労働安全衛生法では、労働者の就業環境について以下のように規定し  
ている。

第七十一条の二 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。

- 一 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
- 二 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
- 四 前三号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置

引用元：[労働安全衛生法](#)

ハラスメントは、うつ病などの健康障害の恐れがあるため、会社側に

はハラスメントなどの就業環境を害する問題に対して対処する義務がある。

職場で起こるハラスメントは、**会社側がハラスメントの実態を把握していたか、それに対処していたか**ということが重要になる。そのため、ハラスメントを解決させる際は、必ず社内の相談窓口などにハラスメントがあったという事実を報告することが大切になる。

会社側にハラスメントを相談していたが、十分な対処がなされずに悪化した場合は**会社側が責任に問われる**。

ハラスメントはいかなる場合でも認められるものではなく、業務に従事する職員を傷つける行為である。また、暴行罪、傷害罪、脅迫罪、強制わいせつ罪等の刑事法の構成要件に該当しうる行為です。

ハラスメントを行っている職員・利用者・家族等の中には、著しい迷惑行為を行っているとは認識していない人がいると考えられる。また、疾患、障害、生活困難などを抱えており、心身が不安定な場合がある事にも留意する必要がある。

ハラスメントの発生の有無は、受けた職員の感じ方や利用者等の性格・状態像等によって左右されるものではなく、客観的に発生の有無を捉え、再発防止策を講じることが必要。

ハラスメント対策は介護職員を守るだけでなく、利用者にとっても介護サービスの継続的で円滑な利用にも繋がる重要な対策である

## 相談窓口の設置

- ・相談方法：原則面談だが電話、手紙、メールも可
- ・相談窓口担当者：複数の男女とし相談しやすい構成とし、担当者には定期的に研修を行い資質の向上を図る  
相談担当者（ ）
- ・適切な対応のために：別添フローチャート参照

## 相談窓口担当者の心得

1. 初めに相談を受けた者の対応によっては問題が大きくなりかねないことから、初期対応は非常に重要であり、適切、迅速に対応する
2. 相談者やその相談内容に関係する者のプライバシーや名誉などを尊重し、知り得た事実の秘密を厳守する
3. 相談は公正真摯な態度で、丁寧に聞く
4. 相談者が面接による相談を望まない場合は、手紙、電話等の方法によることも教示する
5. 相談者の直面する問題の把握が大切であり、そのために不安感を取り除く等の配慮をしながら、解決策を考える
6. 解決のための行動を起こす場合には、その都度事前に相談者にその旨を伝え、意向を確認しながら行う
7. 解決に時間を要するおそれのある場合は、相談者にその旨と所要日数の見込みを伝え、その後も、相談者に不安を与えないため、進捗状況を知らせながら進める

8. 相談の対象は、ハラスメントにあたるかどうか厳密に判断するのではなく、放置しておけばハラスメントになってしまうものもあるので幅広く対象とする

## 相談・苦情の受け方

### 1. 相談内容の聴取

相談の中で次の事項について確認する

- (1) 相談者と行為者の関係（上司・部下・同僚・他部門等）
- (2) 問題とされる言動がいつ、どこで、どのように行われたか
- (3) 行為者の言動に対し相談者はどのように感じ、どのような対応をとったか、また、それに対する行為者の反応
- (4) 行為者の言動について、以前にこのような言動を行ったなど聞いたことがあるか、また、他の人に対しても同様な言動がなされているか
- (5) 上司等に対する相談は行ったか
- (6) 現在の相談者と行為者との状況はどうか

### 2. 相談に当たっての留意点

- (1) 相談者からの話は、本人の了解を得た上で、相談者と担当者の認識のずれをなくすためにきちんと記録しておく
- (2) 相談者の求める援助が、加害者に言動を止めるよう求めているか、不利益の回復なのか、謝罪を要求するか、職場全体としての対処を望むのか等、的確に把握する
- (3) 相談者の様子をよく観察して、対応に時間的な余裕があるかどうかを見極める
- (4) 相談者の意向を踏まえ、解決方法やこれからの手順を説明するとともに、当面の対処の仕方についてアドバイスする

### 3. 相談対応後の対処

事実関係を調査する苦情処理担当との連携を密にする

担当以外の者にこの件で接触しようとする場合は、必ず相談者に事前に

同意を得る

## 🌸 事後の迅速・適切な対応のために

### [1] 苦情処理担当

職場でハラスメントが発生した場合の対応として、相談窓口のほか苦情処理担当を設けることとする。苦情処理担当は、公正かつ客観的な立場で対応する。

苦情処理担当は、本社においては人事部長（※）、各事業場においては、所属長（※）とする。

注) ※の苦情処理担当については、各会社の状況に応じ、適宜決定

### [2] 迅速な事実確認

1. 苦情処理担当は、事実の確認のため迅速に事情聴取を行うこと。
2. 把握した事実関係、対応状況等についての記録を作成し、保管しておくこと。
3. 事実確認の過程であっても、必要に応じて適切な応急措置を講ずること。
4. 被害者からの事実確認について  
苦情処理担当が、相談記録に基づいて、事実関係を改めて被害者に確認すること。ハラスメントの内容が公になり、職場に居づらくなるようなことがないように、担当は十分配慮すること。
5. 加害者とされた従業員からの事情聴取について  
被害者の相談内容を説明した上で、事実関係についての事情聴取を行うと同時に、十分な弁明の機会を与えること。  
なお、加害者とされる者のプライバシーが十分守られるよう、細心の注意を払い事情聴取すること。
6. 当事者双方の言い分が食い違っている場合等には、職場の同僚等からの事実確認も行うこと。
7. 事実確認をした者が所属長である場合は、所属長は、人事部長に事実確認した内容を報告すること。

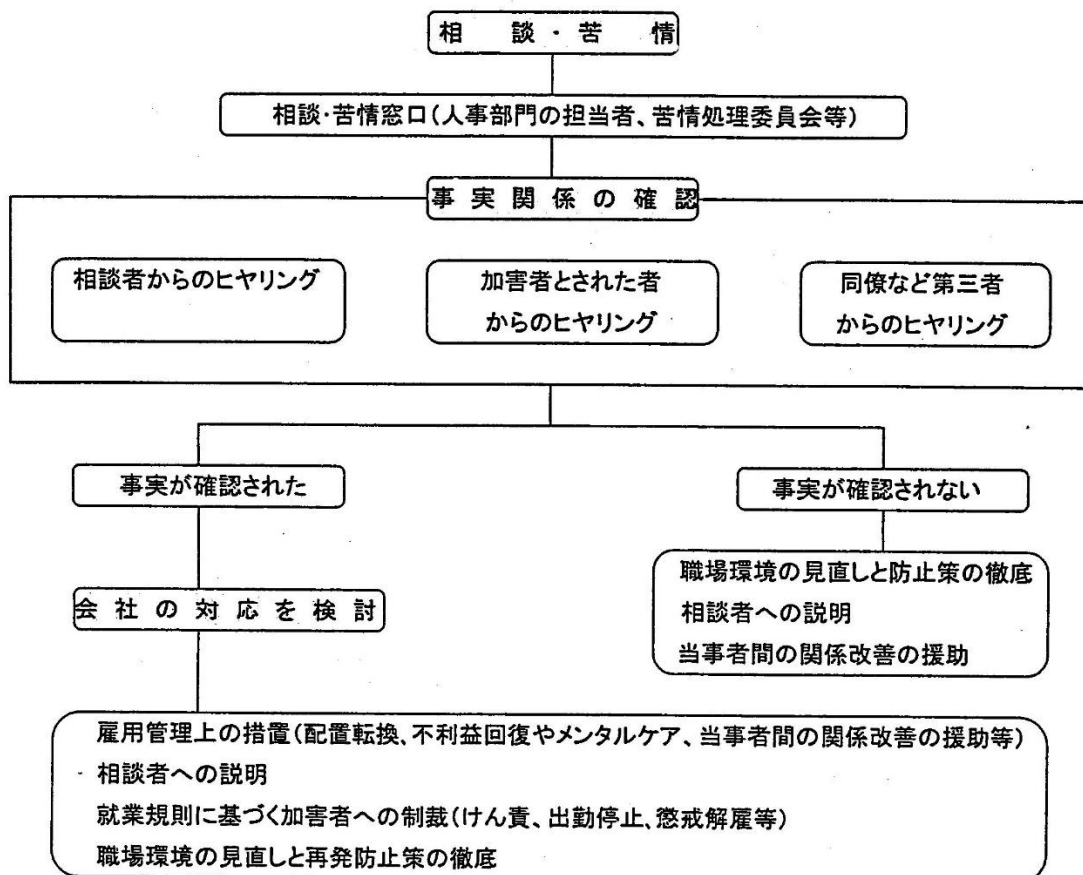
### [3] 事実に基づく適正な対応

1. 相談したこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。
2. 事案に対しては問題の深刻度や緊急性に応じた措置を講ずること。

- (1) 加害者に対する注意（問題となっている言動の中止、注意喚起など）や、加害者の監督者に対して状況の観察等を要請する。
  - (2) 加害者を配置転換させる等、当事者を引き離すよう人事上の配慮を行う。
  - (3) 当事者間の関係改善について援助を行う。
  - (4) 被害者に労働条件、就業環境上の不利益が存在している場合には、それを回復する。
  - (5) 被害者の精神的ショックが大きい場合には、メンタルケアに配慮する。
  - (6) 就業規則に基づき、加害者に一定の制裁を行う。
3. 事案に関し具体的に講じられた措置について、当事者に説明すること。
  4. 会社全体で再発防止策を講ずること。

### 相談苦情への対応の流れ

フローチャート



## 🌸 ハラスメントの4分類と種類一覧表

ハラスメントの4分類	
職場内のパワハラ系ハラスメント <sup>④</sup>	<a href="#">パワーハラスメント(パワハラ)</a>
	<a href="#">マタニティハラスメント(マタハラ)</a>
	<a href="#">パタニティハラスメント(パタハラ)</a>
	<a href="#">ケアハラスメント(ケアハラ)</a>
	<a href="#">モラルハラスメント(モラハラ)</a>
	<a href="#">パーソナルハラスメント(パーハラ)</a>
	<a href="#">ラブハラスメント(ラブハラ)</a>
	<a href="#">エイジハラスメント(エイハラ)</a>
	<a href="#">アカデミックハラスメント(アカハラ)</a>
	<a href="#">リストラハラスメント(リスハラ)</a>
	<a href="#">テクノロジーハラスメント(テクハラ)</a>
	<a href="#">ソーシャルハラスメント(ソーハラ)</a>
	<a href="#">終わらせハラスメント(オワハラ)</a>
	<a href="#">キャンパスハラスメント(キャンハラ)</a>
性別・人種差別に関するセクハラ系ハラスメント <sup>④</sup>	<a href="#">セクシャルハラスメント(セクハラ)</a>
	<a href="#">ジェンダーハラスメント(ジェンハラ)</a>
	<a href="#">テクスチュアルハラスメント(テクハラ)</a>
	<a href="#">マリッジハラスメント(マリハラ)</a>
	<a href="#">レイシャルハラスメント(レイハラ)</a>
	<a href="#">ソジハラスメント(ソジハラ)</a>
	<a href="#">レリジャスハラスメント(レリハラ)</a>
	<a href="#">ブラッドタイプハラスメント(ブラハラ)</a>
	<a href="#">スクールハラスメント(スクハラ)</a>
身体を壊す労災系ハラスメント <sup>④</sup>	<a href="#">スモークハラスメント(スモハラ)</a>
	<a href="#">アルコールハラスメント(アルハラ)</a>
	<a href="#">エアーハラスメント(エアハラ)</a>
	<a href="#">スメルハラスメント(スメハラ)</a>
	<a href="#">エレクトロニックハラスメント</a>
その他 <sup>④</sup>	<a href="#">カラオケハラスメント(カラハラ)</a>
	<a href="#">ドクターハラスメント(ドクハラ)</a>
	<a href="#">ペイシェントハラスメント(ペイハラ)</a>
	<a href="#">ヌードルハラスメント(ヌーハラ)</a>
	<a href="#">シルバーハラスメント(シルハラ)</a>
	<a href="#">ペットハラスメント</a>
④	<a href="#">家事ハラスメント(カジハラ)</a>
	<a href="#">ゼクシャルハラスメント(ゼクハラ)</a>



## ❁ パワハラ系ハラスメント

立場を利用して嫌がらせや業務や人事評価などに影響を与え、職場環境を悪化させるタイプのハラスメントで労働基準法や労働契約法、育児介護休業法などに違反する可能性がある

### ❁ パワーハラスメント（パワハラ）

職場での立場や優位性を利用した上司・部下などに関わらず、同僚間でも成立する

- ・ 職場環境を悪化させ、働きづらくさせる
- ・ 個人を肉体的または精神的に攻撃する
- ・ 制度利用の妨害や不当な人事評価
- ・ 肉体的・精神的な嫌がらせや有給取得の拒否など制度利用の妨害

### ❁ 働くママ・パパへの育児ハラスメント（マタハラ・パタハラ）

労働基準法や男女雇用機会均等法、育児休業法に違反する行為

育児休業の制度利用を妨害、また子育てをきっかけに嫌がらせする

- ・ 女性の場合はマタニティハラスメント(マタハラ)

妊娠や出産、子育てをきっかけとして職場で精神的・肉体的な嫌がらせをされたり、不利益な取り扱いを受けたりするハラスメント

- ・ 男性の場合はパタニティハラスメント(パタハラ)

マタハラの男性版で、育児休業の取得妨害をしたり子育てをきっかけ

に嫌がらせ行為や人事評価に影響を与えたりするハラスメント

男性の育児休業取得は、育児休業法で認められている権利なので、会

社側が休業の取得妨害をすることは基本的にできない

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

引用元：[育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律](#)

## ❖ ケアハラスメント(ケアハラ)

ケアハラスメント(ケアハラ)とは、家族の介護を行う労働者に対して

介護休暇の取得を妨害したり嫌がらせ行為をしたりするハラスメント

ケアハラは育児介護休業法に違反する行為で、会社側が責任を問われる

可能性もある

## ❖ モラルハラスメント(モラハラ)

モラルハラスメント(モラハラ)とは、職場や家庭などで精神的な攻撃を

目的として叱責を行うハラスメント。個人の生き方や価値観に対して、

自分の考えが一番正しいと相手を否定することがモラハラ行為の特徴と

言われている

## ❖ パーソナルハラスメント(パーハラ)

パーソナルハラスメント(パーハラ)とは、個人や集団に関わらず極めて個人的な理由によって嫌がらせ行為をするハラスメント。主に『いじめ』と呼ばれるもの全般がパーハラ行為をみなされる

## ❖ ラブハラスメント (ラブハラ)

ラブハラスメント(ラブハラ)とは、恋愛に関する話題を執拗に振って不快な思いをさせるハラスメント

「彼氏いるの?」「今度の有給は彼氏と出かけるの?」など、恋愛に関することを執拗に詮索することはラブハラにあたる。また、ラブハラが職場などで行なわれた場合パワハラやセクハラにあたる可能性がある

## ❖ エイジハラスメント(エイハラ)

エイジハラスメント(エイハラ)とは、主に中高年社員などに対して年齢による職務能力低下などを侮辱するなどの嫌がらせ行為をするハラスメント

同年代で出世している上司と比べて、中高年なのに平社員という中高年社員などに対して「あの人、使えないよね。」と言ったり、『おじさん』『じい』と呼んで、人間関係から切り離したりすることはエイハ

ラにあたる

## ❖ アカデミックハラスメント（アカハラ）

アカデミックハラスメント(アカハラ)とは、大学などの研究機関に置いて行われるパワハラの一つで、優位性のある立場の人間によって研究活動が害されるハラスメント

教授などの優位な立場にある方が学生に対して、退学を勧奨されたり正当な理由なく留年させられたりすることはアカハラにあたる

また、女性研究者などに対するマタハラなども含まれる

## ❖ リストラハラスメント(リスハラ)

リストラハラスメント(リスハラ)とは、リストラ対象者に対して行われる嫌がらせや過度な退職勧奨を行うハラスメント

リスハラでは、企業が対象者を自主退職させるために、突然配置転換を行ったり『だからリストラの対象になるんだ』と言った発言をして精神的に追い詰めたりすることにより、経費削減を図ろうとする。リスハラなどの退職強要は悪質な場合、強要罪になる可能性もある

第二百二十三条 生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、又は暴行を用いて、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した者は、三年以下の懲役に処する。

## ❖テクノロジーハラスメント(テクハラ)

テクノロジーハラスメント(テクハラ)とは、PC操作などIT機器に慣れている社員が、機械に疎い社員に対して専門用語を使ったり馬鹿にしたりするなど嫌がらせをするハラスメント

テクハラは部下から上司に行われるパワハラとしても知られている

## ❖ソーシャルハラスメント(ソーハラ)

ソーシャルハラスメント(ソーハラ)とは、職場の立場などを利用してSNSなどのソーシャルメディアに「いいね」をさせたり、同意なく写真などをアップロードし個人がわかるようなタグ付けなどを行ったりするハラスメント

また、友達申請などを無理やり承認させたり、LINEなどの連絡先を無理やり聞いたりすることもソーハラにあたる

## ❖終わらせハラスメント(オワハラ)

終わらせハラスメント(オワハラ)とは、企業が学生に対して、内定辞退を防ぐために他の企業の就職活動をさせないように働きかけるハラスメント

競合他社などの面接日に内定者研修や説明会などを入れて拘束したり、

就職活動を終わらせるための誓約書を書かせたりする場合、オワハラにあたる

## ❁ キャンパスハラスメント(キャンハラ)

キャンパスハラスメント(キャンハラ)とは、大学内で行われる不利益な取り扱いをするハラスメント  
生徒同士や教員などの間で行われるハラスメント全般を指す

## ❁ セクハラ系ハラスメント

性別や人種で差別し個人や周囲の人を不快な気持ちにさせるハラスメント。ダイバーシティが提唱されているなか、昔は通用していたことが現在ではハラスメントになってしまう場合もある。男女雇用機会均等法に違反する可能性がある。

## ❁ セクシャルハラスメント(セクハラ)

女性から男性、同性間でも成立  
セクシャルハラスメント(セクハラ)とは、職場内での性的な言動によって就業環境が害されるハラスメントのこと  
身体を触られる他、他の従業員から見えるように性的なポスターや画像

を表示したり「胸が大きい」「下着の色は何色？」などの発言をしたりすることはセクハラにあたります。男女雇用機会均等法では、セクハラに対して以下のように規定されている

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

引用元：[雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律](#)

## ❖ ジェンダーハラスメント(ジェンハラ)

ジェンダーハラスメント(ジェンハラ)とは、「男らしい」「女らしい」などの社会通念的な性差別によって行われるハラスメント  
  
「男のくせに酒も飲めないのか」「女のくせにお茶汲みもできないのか」など、性別だけで業務とは関係のないことを強要するなど

## ❖ テクスチュアルハラスメント(テクハラ)

テクスチュアルハラスメント(テクハラ)とは、文書に関する性的嫌がらせのことで、「女性だからこんな文章が書けるわけがない」「男のくせに女々しい文章を書く」と言った表現に関して性差別を行ったり、成果を疑ったりするハラスメント  
  
テクハラは、性差別によって被害者の成果を虚偽のものと吹聴するな

ど悪質な場合、損害賠償請求や名誉毀損罪などの裁判に発展することもある

### ✿マリッジハラスメント(マリハラ)

マリッジハラスメント(マリハラ)とは、独身者に対して未婚を理由にハラスメントを行うこと

「結婚しないの?」「〇〇だから結婚できないんだよ」と職務とは関係のないことで性格や能力について言及を行うことはマリハラにあたる

### ✿レイシャルハラスメント(レイハラ)

レイシャルハラスメント(レイハラ)とは、国籍などによる人種的差別を行うハラスメント

「ロシア人は働かない」「韓国人は平気で嘘をつく」など、国に対する勝手なイメージによって個人の性格や能力を決めつける言動を行うなど

### ✿ソジハラスメント(ソジハラ)

ソジハラスメント(ソジハラ)とは、主に LGBT など、性自認や性指向に置いてマイノリティにあたる方々に対するハラスメント

「ゲイっぽいよね」「女なのにネクタイ締めるの?」など、被害者が LGBT であることを問わず、性別に関する差別的言動を行うことで不快にさせるなど



## ❖ レリジャスハラメント (レリハラ)

レリジャスハラメント(レリハラ)とは、特定の宗教を信仰する人に対する嫌がらせや執拗な宗教勧誘によって不快な思いをするハラメント

今後、外国人労働者が増えるなか、宗教の違いによって業務時間にお祈りをしなければならない、食事のメニューに配慮しなければならないというシーンも考えられる

また、新興宗教に関する偏見によって、親が信者だったために就職などが難しくなる2世信者問題も同様

## ❖ ブラッドタイプハラメント(ブラハラ)

ブラッドタイプハラメント(ブラハラ)とは、血液型によって個人の性格などを決めつけて差別するハラメント

血液型占いのようなパターンで個人を決めつけ「〇型だから仕事が粗雑だ」などとは関係ないことに結びつけて叱責するなどもある

## ❖ スクールハラメント(スクハラ)

スクールハラメント(スクハラ)とは、学校内で教師から生徒に対して行われる性的な嫌がらせのこと

判断力に欠ける未成年に対し、指導を行う教員が『指導の一貫』という

名目で体を触ったり性的な発言を行ったりすることがスクハラにあたる

## ❁ 労災系ハラスメント

相手の体調を崩させるようなハラスメントを行い、会社を休ませたり来られない状態にしたりするハラスメント

## ❁ スモークハラスメント(スモハラ)

スモークハラスメント(スモハラ)とは職場などで非喫煙者が、喫煙者によって意図せず受動喫煙を強いられたり喫煙を迫られたりすること  
タバコ休憩などによる実働時間の格差などについてもスモハラと呼ぶ場合がある

## ❁ アルコールハラスメント(アルハラ)

アルコールハラスメント(アルハラ)とは、飲酒の強要や飲めない人への配慮をしないハラスメント  
一気飲みを行わせたり酔い潰す目的で飲酒させたりすることは、悪質な場合は強要罪にあたる  
また、体質の問題や運転などで飲酒できない人に対して、侮辱したり酒

以外の飲み物を用意しないこともアルハラにあたり違法性が高い行為

第二百二十三条 生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、又は暴行を用いて、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した者は、三年以下の懲役に処する。

2 親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した者も、前項と同様とする。

3 前二項の罪の未遂は、罰する。

引用元：[刑法](#)

## ❖ エアーハラスメント(エアハラ)

エアーハラスメント(エアハラ)とは、エアコンやサーキュレーターの風を特定の人間に当たるようにするなど相手の体調を崩させる目的で空調を調節するハラスメント

風を一点に集中して当てられると低体温症などの健康障害の恐れがある

また、持病がある方などが患部のみを急速に冷やされると、命に関わる

こともある

## ❖ スメルハラスメント(スメハラ)

スメルハラスメント(スメハラ)とは、匂いによって周囲の人を不快な気持ちにさせるハラスメント

体臭や口臭の他、香水のつけすぎによるキツイ匂いもスメハラの原因になる

満員電車やエレベーターなど、密閉された空間にいる際に匂いによ

り気分が悪くなってしまうという方もいるため、体臭・口臭など最低限のエチケットは守りたい

## ❁エレクトロニックハラスメント(エレハラ)

エレクトロニックハラスメント(エレハラ)とは、電磁波などを利用して、睡眠妨害を行ったり健康を害したりするハラスメント  
モスキート音などを発し、一部の人が嫌がる音を発するなども含まれる

## ❁その他

### ❁セカンドハラスメント(セカハラ)

セカハラは、ハラスメントが被害者にとって相談する勇気を奪い、事態を深刻化させてしまうもの  
ハラスメントを相談したことにより、さらなる嫌がらせ・仕返しにであったり取り合ってもらえなくなったりなどの二次被害が出た場合はセカンドハラスメント(セカハラ)にあたる

### ❁カラオケハラスメント(カラハラ)

カラオケハラスメント(カラハラ)とは、カラオケが苦手・嫌いという方に立場を利用して無理やり歌わせようとしたりカラオケに連れて行った

りするハラスメント

「新入社員なんだから！」「良かれと思って…」と相手が嫌がっているのにも関わらず、カラオケ店に連れ込んだり歌わせようとしたりする等

### ❖ドクターハラスメント(ドクハラ)

ドクターハラスメント(ドクハラ)とは、医師が権威性を利用し患者に嫌がらせを行うこと

医師の中には、自身の権威性に溺れて、患者に対して失礼な態度を取る人もいる

病気や怪我で患者が精神的に弱っていることをいいことに、「〇〇をしないと治らないよ」と高額な治療を迫ったり「〇〇だから病気(怪我)になるんだ」と無関係なことを根拠に患者を責めたりすること

### ❖ペイシェントハラスメント(ペイハラ)

ペイシェントハラスメント(ペイハラ)とは、患者側が医療従事者の言い分を聞かずにクレームなどを入れて医療の提供を妨害するハラスメント

医療には、専門知識を持った医療従事者にしかわからない制約がいくつもある

それらの制約を患者の都合によって、クレームとして主張してしまうと

医療事故にもつながりかねない

## ❖ヌードルハラメント(ヌーハラ)

ヌードルハラメント(ヌーハラ)とは、蕎麦などの麺類を音をたててすすする日本人独特の文化により外国人を始めとする方々を不快な気持ちにさせるハラメント

外国人観光客が増えている中、文化の違いによるハラメントは深刻な問題に発展することもある

## ❖シルバーハラメント(シルハラ)

シルバーハラメント(シルハラ)とは、家族の介護に追われる方に対して嫌がらせを行うこと

また、介護者への虐待もシルハラを呼ぶ場合がある

労働者にとってのシルハラは育児介護休業法に違反する可能性が高い

## ❖ペットハラメント

ペットハラメントとは一般的に、ペットを適切な環境で飼育しないなどのハラメントを指す

また、ペットを飼っている方が、動物が苦手な方やアレルギーのある人に対し配慮をせずに散歩させたり乗り物に乗せたりすることも含む

ペットハラメントは、動物愛護法や地域の迷惑防止条例に違反する可

能性がある

第二条 動物が命あるものであることにかんがみ、何人も、動物をみだりに殺し、傷つけ、又は苦しめることのないようにするのみでなく、人と動物の共生に配慮しつつ、その習性を考慮して適正に取り扱うようにしなければならない。

2 何人も、動物を取り扱う場合には、その飼養又は保管の目的の達成に支障を及ぼさない範囲で、適切な給餌及び給水、必要な健康の管理並びにその動物の種類、習性等を考慮した飼養又は保管を行うための環境の確保を行わなければならない。

引用元：[動物の愛護及び管理に関する法律](#)

第四十四条 愛護動物をみだりに殺し、又は傷つけた者は、二年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

2 愛護動物に対し、みだりに、給餌若しくは給水をやめ、酷使し、又はその健康及び安全を保持することが困難な場所に拘束することにより衰弱させること、自己の飼養し、又は保管する愛護動物であつて疾病にかかり、又は負傷したものの適切な保護を行わないこと、排せつ物の堆積した施設又は他の愛護動物の死体が放置された施設であつて自己の管理するものにおいて飼養し、又は保管することその他の虐待を行つた者は、百万円以下の罰金に処する。

3 愛護動物を遺棄した者は、百万円以下の罰金に処する。

4 前三項において「愛護動物」とは、次の各号に掲げる動物をいう。

- 一 牛、馬、豚、めん羊、山羊、犬、猫、いえうさぎ、鶏、いけばと及びあひる

引用元：[動物の愛護及び管理に関する法律](#)

## ❖家事ハラスメント(カジハラ)

家事ハラスメント(カジハラ)とは『家事は女性(妻)がやるものだ』とい

う概念から、日頃の感謝をせず当たり前のように女性に家事を押し付け

ていくこと

『妻に家事を押し付けられた』ということをカジハラと呼ぶ男性もいる

現在では、夫婦ともにフルタイムで働いている家庭が多いため、家事が

どちらか一方の負担という考えは時代錯誤とも言われてる

また、『女性の家事を手伝う』という表現自体がカジハラにあたるとい

う意見もある

## ❁ゼクシャルハラスメント(ゼクハラ)

ゼクシャルハラスメント(ゼクハラ)とは、交際相手に結婚を迫るハラスメント

結婚雑誌をわざと部屋の見せる場所に置いたり、子供や家など結婚に関連する事柄について問い詰めるように聞いたりして、結婚へのプレッシャーをかけていく

結婚を迫ること自体は嫌がらせにあたらないが、男性にとってはプレッシャーの重いもの

相手がハラスメントだと感じてしまうような言い方は避けた方が懸命

## ❁弁護士に相談することで解決できる場合がある

ハラスメント問題を弁護士に相談すると、辞めさせるための差止要求書の作成や残業代、慰謝料、損害賠償などの請求で心強い味方となる

また、不当解雇などの場合は、地位確認などの裁判で解雇を無効・撤回にできる可能性がある

## ❁パワハラは残業代請求が可能な場合もある

『残業代をつけさせない』『残業代を支払わない』などで未払いの残業



代がある場合は、残業代請求を行うことができる

### ❖ 不当解雇は地位確認の裁判ができる

『ハラスメントで退職に追い込まれた』『身に覚えのないハラスメントで解雇された』などの場合、会社に処分の無効・撤回を求めたり、裁判で地位確認を行ったりすることができる

### ❖ 妊産婦の解雇は無効

妊娠を理由とした解雇は無効で

出産時期の女性には解雇制限があり妊娠・出産を理由とした解雇・降格・雇い止めは違法となり処分の撤回や無効を主張できる可能性がある

### ❖ ハラスメントで発生した損害の賠償請求ができる

ハラスメントで休職や退職、解雇に追い込まれてしまい損害が発生した場合ハラスメントをした相手や会社に損害賠償請求をすることができる  
ハラスメントを受けなければ本来働くことができた期間の労働賃金や病気・怪我の治療費用、精神的負担に対する損害など

### ❖ ハラスメントで傷ついてしまった場合の対処方法

ハラスメントで傷ついてしまったり疲弊してしまったりする場合は一人で抱え込まず周囲を巻き込むようにする

### ❖ 上司など身近な人から相談する

言いやすい上司や社内の相談窓口や電話相談窓口などを利用しハラスメントがあることを認識させる

関連リンク：[厚生労働省 | 労働条件相談ホットライン](#)

## ❖加害者にならないために必要なこと

ハラスメントは、働き方や働く人々の多様化、その時代の価値観などによって定義が異なる

そのため、何をしたらハラスメントかはその時々によって判断される

ハラスメントの加害者にならないために過敏になる必要はないが『色々な価値観を持った人が働いている』ということを念頭に置いて言動に気をつけて業務に専念しましょう