

ねらい

職場で生じる様々なハラスメントを理解し、特にパワーハラスメントについて、どのような言動がパワーハラスメントになりえるのか、理解を深めさせる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○「○○ハラ」の○○に入る言葉(文字)を生徒に考えさせ、発言させる ※導入として社会にはいろいろなハラスメントがあることを想起させることが目的	生徒をグループに分けておく
0:05 (5分) 個人ワーク(職場の3つのハラスメント)	○パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタニティハラスメント)の定義を簡単に説明する ※空欄について、(1)はパワハラ、(2)はセクハラ、(3)は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタハラ) ○時間があれば少し深める学習を行う ・ワークシートの10の行為内容が、それぞれパワハラ[P]、セクハラ[S]、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタハラ)[M]のどれに当たるのかを考えさせる ※指導者から生徒に、資料・統計に関連の深い、職場のパワーハラスメントについて取り上げることを説明する	ワークシートを配布
0:10 (5分) 説明(パワハラ の行為内容)	○代表的なパワハラの種類として、資料にある6類型を紹介する ○6類型のイラストと説明を組み合わせさせ、パワハラにもいろいろな類形があることとその大まかな内容を理解させる ○6類型以外にも、パワハラに該当しそうな行為等を自由に議論させる	・資料を配布 ・厚生労働省の特設ウェブサイト「あかるい職場応援団」を活用し、6類型のイラストを示す ※6類型はパワハラを網羅するものではないので、ほかにも該当しそうな行為類型がないか自由に議論させてもよい
0:15 (20分) ロールプレイと話し合い(パワハラについて)	○5人グループになり、ロールプレイを行わせる ・4つのテーマについて、グループで話し合いをさせる ・話し合いで出た考えを発表させる ※特に、この場合の佐藤課長の言動はなぜダメなのか、どうすればよかったのかという点をよく考えさせる ※パワハラは、単に「嫌だからダメ」という気持ちだけの問題ではなく、 ・「人格や存在の否定」という点が大きなポイントであること ・「仕事との関係(仕事に直接関係あるか)」という視点も大事であること ・「イヤとかダメ」というだけの問題ではなく、人権に関わる問題であることを理解させる ※可能であれば「パワハラは職場の優位性(上下関係)が背景にあること」(優位性は必ずしも、職務上の地位に基づく優位性に限定されないこと)と、「職場では指示命令はあってよいが、あくまで業務の適正な範囲内であるべきこと」について説明する ○クラスで考えや思いを共有させる	・ロールプレイのシナリオを配布 ・時間に応じて、発表するグループの数を調整する ※立って演じさせてもよいし、机に座ってやらせてもよい ※じっくり読ませ、その人の気持ちになってみるよう生徒に働きかけることが大事 ※本授業案ではパワハラに絞ったものとしているが、セクハラ等に関するロールプレイを考え実施してもよい
0:35 (10分) まとめと振り返りと発展	○資料中の統計から、どのような職場でハラスメントが起きやすいのかを理解させる ・労働者として、組織や社会の一員として、パワハラを無くすためにどう行動すればよいのかも考えさせる →クラス全体で考えを共有させる ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる ・今日の授業で学んだこと、気づいたことや感想 ・これから働く上で自分はどのように行動すればよいかについて	各自記述して提出

ワークシート

年 月 日 年 組 名前：

1. ○○ハラ？

ニュースなどでよく「○○ハラ」という言葉を聞くとと思いますが、どんな「○○ハラ」を聞いたことがありますか？（※○○は2文字とは限りません）

(例)

2. 職場のハラスメント

- (1) [] …… 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つの要素を全て満たすもの
- (2) [] …… 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること。性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること
- (3) [] …… 職場において、上司・同僚からの妊娠・出産したことに関する言動や育児休業等の利用により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者などの就業環境が害されること

3. ハラスメントに関する追加的学習

■次の行為は、いずれも職場での「いじめ・嫌がらせ」の例です。分類するとすれば、パワーハラスメント[P]、セクシュアルハラスメント[S]、妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）[M]のどれに当たるでしょうか。それぞれ記号で答えましょう。

- ① 仕事を与えない、仕事の指示をしない …………… []
- ② 結婚した部下に「育休を取得した者は昇任資格がない」という …………… []
- ③ 人前で大声で怒鳴りながら、「おまえは必要ない」「クビだ」などと言う …………… []
- ④ 上司が部下に、必要もないのに朝まで職場に残れと命令する …………… []
- ⑤ 異性の部下や同僚を食事やデートにしつこく誘う …………… []
- ⑥ 妊娠を報告した部下に「妊娠・出産・育児で休む人を雇う余裕はないので退職しろ」と言う …………… []
- ⑦ 仕事の失敗や営業成績の低さを執拗に追及する …………… []
- ⑧ 職場で性的な雑誌を見る。パソコンの壁紙が肌の露出が高い写真になっていて、他人から見える …………… []
- ⑨ 経理担当なのに、一人だけ毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる …………… []
- ⑩ 男性が女性の同僚に体のスリーサイズを聞く …………… []

ワークシートの解答 _____ 年 月 日 _____ 年 組 _____ 名前： _____

1. ○○ハラ？

ニュースなどでよく「○○ハラ」という言葉を聞くとと思いますが、どんな「○○ハラ」を聞いたことがありますか？（※○○は2文字とは限りません）

（例）パワハラ、セクハラ、マタハラ……

2. 職場のハラスメント

- (1) [パワーハラスメント] …… 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つの要素を全て満たすもの
- (2) [セクシュアルハラスメント] …… 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること。性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること
- (3) [マタニティハラスメント] …… 職場において、上司・同僚からの妊娠・出産したことに関する言動や育児休業等の利用により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者などの就業環境が害されること

3. ハラスメントに関する追加的学習

■次の行為は、いずれも職場での「いじめ・嫌がらせ」の例です。分類するとすれば、パワーハラスメント[P]、セクシュアルハラスメント[S]、妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）[M]のどれに当たるでしょうか。それぞれ記号で答えましょう。

- ① 仕事を与えない、仕事の指示をしない …………… [P]
- ② 結婚した部下に「育休を取得した者は昇任資格がない」という …………… [M]
- ③ 人前で大声で怒鳴りながら、「おまえは必要ない」「クビだ」などと言う …………… [P]
- ④ 上司が部下に、必要もないのに朝まで職場に残れと命令する …………… [P]
- ⑤ 異性の部下や同僚を食事やデートにしつこく誘う …………… [S]
- ⑥ 妊娠を報告した部下に「妊娠・出産・育児で休む人を雇う余裕はないので退職しろ」と言う …………… [M]
- ⑦ 仕事の失敗や営業成績の低さを執拗に追及する …………… [P]
- ⑧ 職場で性的な雑誌を見る。パソコンの壁紙が肌の露出が高い写真になっていて、他人から見える …… [S]
- ⑨ 経理担当なのに、一人だけ毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる …………… [P]
- ⑩ 男性が女性の同僚に体のスリーサイズを聞く …………… [S]

ロールプレイをしてみよう

5人グループになり、①ナレーター、②鈴木さん、③佐藤課長、④高橋さん、⑤田中さん、の担当を決めましょう。そして、次のシナリオを読んでみましょう。

役割	セリフ
ナレーター	入社2年目の鈴木さんは、たまに始業時間に遅れてしまいます。遅れることを会社に連絡しましたが、この日の朝も始業時間に10分くらい遅れてきたため、ついに佐藤課長の雷が落ちてしまいました。
鈴木さん	おはようございます。
佐藤課長	おい、鈴木。何時だと思ってるんだ。お前、よく遅刻してくるけど、みんなに迷惑をかけてるんだぞ。謝れ！
鈴木さん	すみません。寝る前に薬を飲んでいまして、どうしても朝起きづらい時があります。
佐藤課長	何っ？ 言い訳するのかっ？！ おまえに問題があるから怒っているんだろ？！
ナレーター	佐藤課長は、手元にあったファイルを机に叩き付けて怒鳴りました。
高橋さん	(小声で)さすが佐藤課長、よく言ってくれたよ。よく遅刻するよな。だいたい朝眠いのは誰だって同じだろ。それでもちゃんと起きて、時間までに出勤してくるのが社会人の常識だろ。
ナレーター	鈴木さんは、佐藤課長の怒鳴り声に圧倒されて、うつむいたまま黙っていました。
佐藤課長	いつまでボーっと突っ立ってるんだ。早く消えろ。そんな朝寝坊な奴はいらないし、遅刻が多い奴は人間失格だ！
田中さん	(小声で)佐藤課長、いくら遅刻が悪いと言っても、あんなふうに怒らないでもいいのに。あんな言い方は鈴木さんの人格の全否定じゃないか？！ あれじゃ心が病んじゃうよ。
ナレーター	鈴木さんは『申し訳ありません。』と言って自分の席へと行きましたが、さすがにちょっとひどいと思いはじめました。
鈴木さん	(心の中で)あんな大声で怒鳴ることないのに。しかもみんなの前で。遅刻は確かに悪いことだけど。取り返しの付かないミスならともかく、それで存在の全否定って酷すぎるよな。これってパワーハラなんじゃないかな？

※これは学習用の架空の例です

○次の3つの点について、グループで話し合ってみましょう。

- ① 佐藤課長の言動に何か問題はありますか？ あるとしたら何がどうダメなのでしょう？ 高橋さんや田中さん、鈴木さんのセリフも踏まえて考えてみましょう。
- ② 鈴木さんが遅刻をするのは確かに良くないですが、客観的にみれば佐藤課長の言動は「パワーハラスメント」に当たると考えられます。結局佐藤課長が、一番いけなかったのはどこでしょうか？
- ③ 佐藤課長の言動に問題があるとしたら、どうすればよかったですでしょうか？
→佐藤課長のセリフと行動を書き換えてみましょう。

《資料》

1 パワーハラスメントの6つの類型

①身体的な攻撃



②精神的な攻撃



③人間関係からの切り離し



④過大な要求



⑤過小な要求

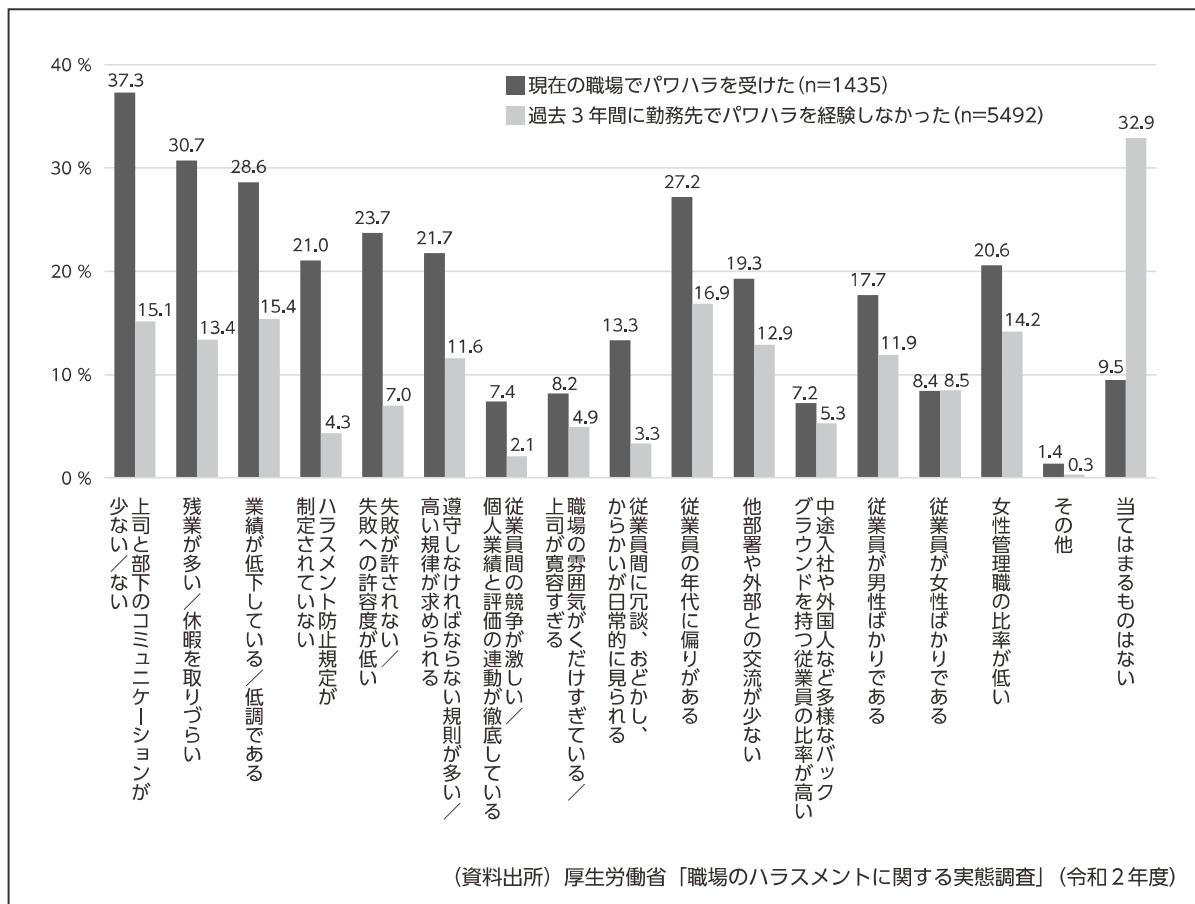


⑥個の侵害



※令和2年6月から、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置(相談体制の整備等)が事業主に義務付けられました(令和4年4月から中小企業事業主にも義務化)。

2 パワーハラスメントに関する職場の特徴



確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」