

公益社団法人 日本義肢装具士協会  
臨床実習ハラスメント防止ガイドライン

版 数	第1版
-----	-----

# 目 次

第1章	ガイドラインの目的	1
第2章	なぜ、ハラスメント対策が重要なのか	1
第3章	ハラスメントについて	1
第1節	職場におけるハラスメントの種類	1
第2節	セクシュアルハラスメント	1
第3節	パワーハラスメント	3
第4章	ハラスメントで問われる行為者及び事業主の法的責任	7
第1節	行為者の法的責任	7
第2節	事業主に問われる法的責任	7
第3節	その他の責任	7
第5章	事業主の防止措置義務	8
第1節	事業主が雇用管理上講ずべき措置	8
第2節	事業主・労働者の責務	10
第3節	事業主が雇用労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取り組み	10
第6章	ハラスメントが発生した際の対応	11
	参考文献・資料	11

# 公益社団法人 日本義肢装具士協会 臨床実習ハラスメント防止ガイドライン

## 第1章 ガイドラインの目的

本ガイドラインは、職場におけるハラスメントを防止し、学生に対する臨床実習教育の質的向上を図ることを目的とします。

## 第2章 なぜ、ハラスメント対策が重要なのか

職場の様々なハラスメントは、働く人が能力を発揮することの妨げになることはもちろんのこと、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等、人権に関わる許されない行為です。

ハラスメントが職場で発生してしまうと、問題解決に多くの時間と労力がかかります。労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下を招き、労働者の休職もしくは退職につながる場合もあり、これらに伴う経営的な損失は計り知れません。訴訟となった場合には企業の社会的信用を失うことになり、多額の損害賠償請求がなされるケースも見られることから、経営上のリスクとなり得る問題です。そのため、ハラスメントを個人間の問題であると捉えるのではなく、職場の雇用管理上の危機管理の問題であるという認識を持ち、しっかりと防止措置義務を行っていく必要があります。

「義肢装具士は後進の育成に努める」と協会の倫理綱領にもあるとおり、次代を担う人材を育成することは、大きな責務です。

職場で学生に対し臨床実習教育を行う際には、学生がハラスメントを受けることにより教育環境が害されないよう、また、労働者が指導をする際にハラスメントの行為者とならないよう、職場全体でハラスメントについての理解を深め、適切な指導が行われるよう十分配慮する必要があります。

## 第3章 ハラスメントについて

### 第1節 職場におけるハラスメントの種類

職場におけるハラスメントとして法律に定義されているものは、①セクシュアルハラスメント、②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及び③パワーハラスメントがあります。この他にも人種差別やSOGIハラスメントなど、人格権を侵害するようなハラスメントは職場で問題となっています。このガイドラインでは、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの2つを取り上げています。

### 第2節 セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントは、男女雇用機会均等法第11条で事業主に対して防止措置を講ずることを義務付けており、それを受けて厚生労働省の指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指

針」)では、セクシュアルハラスメントを次のように定義しています。

- |   |
|---|
| (1) 職場において行われる性的な言動に対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るもの(対価型セクシュアルハラスメント) |
| (2) 当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの(環境型セクシュアルハラスメント)                            |

①職場とは

事業主の雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれます。

「職場」の例：出張先、業務で使用する車中、取引先との打ち合わせの場所(接待の席も含む)等

②労働者とは

事業主が雇用するすべての労働者をいいます。

③性的な言動とは

性的な内容の発言や、性的な行動のことをいいます。

<性的な内容の発言の例>

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(うわさ)を流すこと、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等
---

<性的な行動の例>

性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為等
--

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も行為者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

また、被害を受ける者の性的指向や性自認(※)にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

※「性的指向」とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、「性自認」とは性別に関する自己意識を言うものです。

#### 【セクシュアルハラスメントの判断基準】

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌（※）する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境が害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。

男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当とされています。

※「斟酌」・・・相手の事情や心情をくみとること。また、くみとって手加減すること。  
(デジタル大辞泉より)

#### <職場におけるセクシュアルハラスメント具体例>

- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと

### 第3節 パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントについては、労働施策総合推進法第30条の2により事業主に対して防止措置を講ずることが義務付けられています。厚生労働省の指針（「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」）では、以下の（1）から（3）までの要素をすべて満たすものを職場のパワーハラスメントと定義しています。

- (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

#### ①職場とは

セクシュアルハラスメントと同様です。職場に該当するかどうかの判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

#### ②労働者とは

セクシュアルハラスメントと同様です。事業主が雇用するすべての労働者をいいます。

#### ③優越的な関係を背景とした言動とは

当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性（※）が高い関係を背景として行われるものとされており、職務上の地位のほか、知識や経験に差がある場合も優越的な関係に含まれます。

※「蓋然性」・・・ある事柄が起こる確実性や、ある事柄が真実として認められる確実性の度合い。確からしさ。（デジタル大辞泉より）

④業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上の必要性がない場合や、その態様が相当でないものをいいます。

⑤労働者の就業環境が害されるとは

身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいいます。

#### 【パワーハラスメントの判断基準】

客観的に見て業務遂行上の必要性がない言動や、業務上の指導、教育の観点から必要性があったとしても、言動の内容や時間的経過・回数、態様などで適正な範囲を超えて身体的・精神的な苦痛を与えている場合にはパワーハラスメントに該当します。したがって、業務上必要な指示・命令、適正な範囲の注意・叱責・教育指導、正当な評価などは、パワーハラスメントに該当しません。

④業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動の判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

⑤労働者の就業環境が害されるの判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方（同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか）」を基準とすることが適当とされています。

臨床実習教育の場においては、指導にあたる労働者が学生の成績評価に関与する場面も想定されることから、優位性（パワー）を持っているということを認識し、指導にあたることが大切です。

表. 職場のパワーハラスメントの行為類型

行為類型	該当する例
①身体的な攻撃（暴行・傷害）	殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。
②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う。
③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
④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）	新入社員に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。業務とは関係のない私用な雑用の処理を強制的に行わせる。
⑤過少な要求（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）	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。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。
⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

出所：厚生労働省 あかるとい職場応援団 ハラスメントの類型と種類から作成

++コラム：キャンパスにおけるハラスメント+++++

一般的に、大学等においては、教員と学生の間で最もハラスメントが起きやすいといえます。教員は、卒業に関わる権限、成績を決める権限を持っているという点で、優位性（パワー）を持っているからです。

キャンパスで起きるハラスメントには、一般の組織でも発生する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、パワーハラスメントに加え、キャンパスという組織特性によって引き起こされるアカデミックハラスメントがあります。

アカデミックハラスメントは、教育・研究上の地位や優位性に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に、身体的・精神的な苦痛を与え、その就学・研究環境を悪化させることをいいます。

アカデミックハラスメントは、現在のところ法律で定義や対処を義務付けられてはいませんが、民法上の不法行為等を構成し、損害賠償請求の対象になり得ます。

<アカデミックハラスメントの具体例>

- ・教育的指導を正当な理由なく行わない
- ・成績を不当に評価する、又は無関係なことを評価に結びつける
- ・「卒業させてやらないぞ」と繰り返し脅す
- ・個人の選択による就職先への不当な介入を行い、影響を行使する

+++++

## 第4章 ハラスメントで問われる行為者及び事業主の法的責任

### 第1節 行為者の法的責任

行為者は、被害者に対し、人権侵害、名誉棄損などにより、民事上の不法行為に基づく損害賠償責任を負う可能性があります。行為の内容によっては、行為者が刑事責任を問われる場合もあります。

〈民事責任〉	
民法	第709条 不法行為による損害賠償
〈刑事責任〉	
刑法	第176条 不同意わいせつ
	第204条 傷害
	第208条 暴行
	第222条 脅迫
	第223条 強要
	第230条 名誉棄損 等

### 第2節 事業主に問われる法的責任

事業主は労働契約に基づき、労働者に対し安全配慮義務を負い、就業環境を整備する義務を負います。そのため、労働者がハラスメント被害のような危険を受けないように配慮するとともに、ハラスメントが起きないような職場環境に配慮しなければなりません。ハラスメントが発生すると、安全配慮義務等に違反したとして損害賠償責任を負う可能性があります。ハラスメントが事業主（企業）の行為として行われた場合は、事業主（企業）自身が不法行為責任を問われることもあります。

また、ハラスメントの行為者の行為が、「その事業の執行について」のものである場合は、使用者である事業主は、行為者と連帯して損害賠償責任を負う可能性があります。そのため、職場においてハラスメント問題が起き労働者の不法行為が認められると、事業主は民法第715条の使用者等の責任を問われることがあります。裁判所は、ハラスメントについては、事業執行性を広く認めています。

労働者が学生に対してハラスメント行為を行った場合には、事業主は、学生から不法行為や使用者責任による損害賠償を請求される可能性があります。また、雇用関係にない学生であっても、安全配慮義務が発生する場合があります。

〈民事責任〉	
民法	第415条 債務不履行による損害賠償
	第709条 不法行為による損害賠償
	第715条 使用者等の責任 等

### 第3節 その他の責任

ハラスメントの行為者は、法的に責任を問われるだけでなく、就業規則により懲戒処分の対象となることがあります。

## 第5章 事業主の防止措置義務

### 第1節 事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が、法（※1）及び指針（※2）に定められています。事業主はこれらを必ず実施しなければなりません。

※1 職場のセクシュアルハラスメント対策・・・男女雇用機会均等法

職場のパワーハラスメント対策・・・労働施策総合推進法

※2 厚生労働省の指針（第3章第2節・第3節 前出）

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
(1) ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
(2) 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
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
(3) 相談窓口の設置
相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
(4) 相談に対する適切な対応
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。相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮して相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、ハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。 ※ 言動を直接受けた労働者だけでなく、それを把握した周囲の労働者からの相談も含まれます。
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
(5) 事実関係の迅速かつ適切な対応
事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。（セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認に協力を求めることも含まれます（※）。） ※ 協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。

(6) 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
(7) 行為者に対する適正な措置の実施
職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。
(8) 再発防止措置の実施
改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。(セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置に協力を求めることも含まれます(※)。)なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。 ※ 協力を求められた事業主には、これに応じる努力義務があります。
<b>併せて講ずべき措置</b>
(9) 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知
職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、このプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれること。
(10) 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発
労働者が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったこと又は都道府県労働局からの調停会議への出頭の求めに応じたこと(以下「ハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他の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。

出所：厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) パンフレットから作成

## 第2節 事業主・労働者の責務

2019年の法改正により、職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等を防止するために、前出の法及び指針において、事業主や労働者に対して、以下の事項について努めることとする責務規定が定められました。

### 【事業主の責務】

- ①職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること
- ②自社の労働者が他の労働者（取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含む）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること
- ③事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

### 【労働者の責務】

- ①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
- ②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

## 第3節 事業主が雇用労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取り組み

事業主・労働者の責務規定の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者に対する言動のみならず、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。

すなわち、事業主は、その雇用する労働者以外の者に対する言動についても以下の取り組みを行うことが望ましいとされます。雇用する労働者以外の者としては、他の事業主が雇用する労働者のほか、就職活動中の学生等の求職者やフリーランス、インターンシップを行っている者、（臨床）教育実習生が含まれるとされています。

### 【望ましい取り組み】

- ①雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと
- ②これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

## 第6章 ハラスメントが発生した際の対応

臨床実習教育の場でハラスメントが発生した際の対応については、事前に教育機関と協議をし、担当者や対応方法について決めておくことが望まれます。

学生は、在籍する教育機関の担当教官もしくは教育機関の相談窓口にご相談するケースが多いでしょう。

教育機関が学生からハラスメントの相談を受けた場合には、担当教官や実習責任者が中心となり、相談窓口と連携して、対応に当たります。ハラスメントの内容によっては、臨床実習施設の事業主に対してハラスメントについての対応を求めることも必要となります。この場合には、行為者とされる労働者へ聞き取りを行うことや、注意指導を行う等、事業主として対応する必要があります。また、事業主の設置するハラスメント相談窓口へ学生からの相談があった場合にも相談に応じ、必要であれば教育機関と連携し、適切な対応を行うことが望まれます。

対応についての詳細は、付属マニュアルを参照してください。

### 参考文献・資料

- (1) 厚生労働省『事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針』（令和2年厚生労働省告示第6号）
- (2) 厚生労働省『事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針』（令和2年厚生労働省告示第5号）
- (3) 厚生労働省、「職場におけるハラスメントの防止のために（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/パワーハラスメント）」． [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)（閲覧日 2022年10月12日）
- (4) 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）『職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！ ～～2022年4月からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されました～～』【パンフレット】（厚生労働省，2022年11月）
- (5) 厚生労働省 あかるい職場応援団，「「ハラスメント基本情報」ハラスメントの種類と種類」． <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/pawahara-six-types/>（閲覧日 2022年10月12日）
- (6) 公益財団法人21世紀職業財団『改訂版 誰もがイキイキと働ける職場づくりのために』（公益財団法人21世紀職業財団，2020年2月）
- (7) 公益財団法人21世紀職業財団『改訂版 職場のハラスメント 相談の手引き—相談対応の基礎から応用まで—』（公益財団法人21世紀職業財団，2021年6月）
- (8) 公益財団法人21世紀職業財団『改訂版 キャンパスにおけるハラスメント防止ハンドブック』（公益財団法人21世紀職業財団，2021年11月）
- (9) 公益財団法人21世紀職業財団『職場におけるセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止のために ～医療・介護編～』（公益財団法人21世紀職業財団，2015年7月）

改訂履歴

令和5年10月1日作成