

衛生委員会報告

★ハラスメントとは

- ハラスメントとは、人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為を指します。

具体的には、属性や人格に関する言動などによって相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけることです。

ハラスメントにはさまざまな種類があり、職場においては特に「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「マタニティハラスメント」が大きな問題になっています。

- 職場における様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながったり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

そのため、厚生労働省は、2022年4月1日からハラスメントの雇用管理上の措置義務について、全ての事業主に義務化いたしました。これにより全ての企業は、ハラスメントの発生防止や事案への対応など、職場でのハラスメントをなくす働きをしていかななくてはなりません。

- ハラスメントと感ずるかどうかは個人差があるものであり、一人ひとりの人格権を尊重するという立場からは、受けた者が不快である（つらい、意に反する）と感じたら、それは受けた者にとってのハラスメントとまずは考えましょう。

しかし上記のうち、「客観的に中止すべきハラスメント」といえるかは、別の検討が必要です。

使用者が中止を命じるなど、雇用管理上の問題として対応すべきものかどうかについては、単に受けた者が不快であると感じただけ（主観だけ）では不十分であり、その言動に係る一定の客観性（平均的な労働者の感じ方）が必要です。

★職場にて起きやすいハラスメント

- 職場における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つの要素を全て満たすものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

因みに「職場」とは、事業主が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、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中など、労働者が業務を遂行する場所やその延長上であれば「職場」に含まれます。

●職場におけるセクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。

①性的な内容の発言

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

②性的な行動

- ・性的な関係を強要すること ・必要なく身体へ接触すること ・強制わいせつ行為
- ・わいせつ図画を配布、掲示することなど

●職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）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」の就業環境が害されることです。

妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるもの（ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か労働者の意向を確認するといった行為）はハラスメントには該当しません。

●職場におけるハラスメントの防止のために、法及び指針において、労働者に対して、主に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ています。

- 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

★ハラスメントを受けた or 目撃したら…

●ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」、「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。我慢したり、無視したりすると事態をさらに悪化させてしまうかもしれません。問題を解決していくことが、悩んでいる他の人を救うことにも繋がります。

●ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。ハラスメントを受けたと感じるときは事業所の相談窓口や会社の人事部などに相談しましょう。取引先や顧客などからハラスメントを受けた場合も、上司などに相談してください。

★最後に

●法改正によりハラスメント防止措置が義務化されたため、当社は代表者が主体となりあらゆるハラスメントの撲滅を目指します。

ハラスメントは、いつ自分が加害者や被害者になるか分かりません。

常日頃から自分の言動に注意するようにしましょう。

作成者 草野裕子