



衛生委員会報告

■ハラスメントについて

★ハラスメントとは

●ハラスメント（harassment）は「いやがらせ」「いじめ」を指す言葉です。相手を不快にさせたり不利益を与えたりするなど、肉体的・精神的な苦痛を与え、人間としての尊厳を侵害する行為の総称です。ハラスメントの種類は多岐に涉りますが、職場での代表的な例としてはパワハラやセクハラ、マタハラやモラハラなどがあります。

★ハラスメントの原因は

- 全てのハラスメントに共通しているのは、当事者同士のコミュニケーションが不足している、ということです。ハラスメントは「相手の主観」によるところが大きく、何を嫌と感じるかは十人十色です。本来であれば、コミュニケーションを通して、相手の性格や抱えている事情などを知る必要があります。しかし、コミュニケーションが不足していると、そうした情報を把握できず、結果として相手の性格を無視した言動・配慮に欠けた言動となり、ハラスメントへと発展してしまうリスクが高まります。
- 個人の価値観の違いも大きく関わります。ハラスメントが発生した際には、被害者が深刻なショックを受けている一方で、加害者は悪気がないというケースが多いです。このような場合、被害者と加害者の価値観に大きなずれが生じています。ハラスメントに関する現代の常識からすれば、言動を受ける側の感じ方を基準として判断しなければなりません。つまり、被害者と加害者の価値観にずれがあるのならば、基本的には加害者側が是正に努めるべきということになります。
- アンコンシャス・バイアスも要因の一つです。「アンコンシャス・バイアス」とは、「無意識の偏見」を意味する言葉です。自分は差別的ではないと思っていても、これまで過ごしてきた環境などによってアンコンシャス・バイアスが定着し、気付かないうちにハラスメントを行ってしまうケースがあります。
- 性別役割分担意識はセクハラに繋がります。性別役割分担意識とは、「男は仕事・女は家庭」のように、男性・女性という性別を理由として役割を分ける考え方のことです。性別役割分担意識が強いと、セクハラをしてしまう傾向が高まります。
- 組織風土や職場環境はパワハラの発生に影響します。パワハラは基本的に、上から下へ行われます。そのため、「上に立つ者は特別な権利をもっている」といった組織風土・職場環境が根付いてしまうと、パワハラが起りやすくなるのです。指示・命令といった「上意下達のコミュニケーション」しか行われておらず、「部下は上司に絶対服従すること」や「成果を出している人が正義」などの考え方が普通になっているような組織風土や職場環境は、パワハラ発生のリスクが高い状態といえます。
- 業務量の配分が不適切だとマタハラなどが起りやすくなります。労働者が産前産後休業・育児休業・介護休業を取得することに伴い、業務のしわ寄せが行く他の労働者によってマタハラなどが行われるケースが多いです。各休業の取得は労働者の権利であり、企業側はそれを織り込んだ上で業務配分を決めなければなりません。

★職場でハラスメントになる行為は

●パワーハラスメント

職場における優越的な関係を背景とした言動により、労働者の労働環境を害することを意味します。

◆パワハラ要件（定義）

- ①職場にて、優位的な関係に基づいて行われること
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であること
- ③労働者の就業環境を害する言動であること（パワハラ6類型）
 - ・身体的な攻撃（・殴る ・蹴る ・物を投げる）
 - ・精神的な攻撃（・人格否定 ・侮辱 ・過度に長時間の叱責 ・他の従業員の面前での叱責）
 - ・人間関係からの切り離し（・合理的な理由のない別室隔離や自宅研修 ・集団での無視）
 - ・過大な要求（・達成困難な目標を課し、達成できなかった場合に厳しく叱責する
・必要性がない業務の指示（お茶くみなど）
 - ・過小な要求（・能力に見合った仕事を与えない ・追い出し部屋に異動させて何もさせない）
 - ・個の侵害（・プライベートな事柄を過度に詮索する ・職場外で継続的に監視する
・私物の写真を撮影する）

●セクシュアルハラスメント

職場における性的な言動により、労働者に対して不利益を与えることを意味します。

◆セクハラ要件（定義）

- ①職場において行われる性的な言動であること
- ②以下のいずれかに該当すること
 - (a) 労働者の対応により、当該労働者が労働条件について不利益を受けること（＝対価型セクハラ）
 - 「優遇する対価として性的な言動を要求する」
 - 「労働者の対応を理由に、その労働者を解雇・降格・減給にするなどの不利益を与える」
 - (b) 労働者の就業環境を害する言動であること（＝環境型セクハラ）
 - 「職場内での性的な言動」により、労働者の就業環境が害される

●マタニティハラスメント

妊娠・出産・育児に関する言動により、労働者の就業環境を害することを意味します。

- ・産前産後休業や育児休業を取得することを理由に、役職を剥奪したり退職を迫ったり嫌がらせをする

●モラルハラスメント

優越的な関係が背景にある場合に限らず、対等な関係にある者の間で、或いは劣位者から優越者に対して行われる精神的な嫌がらせが該当します。

★ハラスメントを受けたら、目撃したら

受け流しているだけでは状況は改善されません。はっきりとあなたの意思を伝えましょう。

会社の人事課、労務課などの相談担当者や信頼できる上司などに相談しましょう。

★最後に

- 職場におけるハラスメントは許されない行為です。自分の何気ない言動が人を傷付ける場合もあると常に心に置きつつコミュニケーションを図るようにしましょう。