

## 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

- ハラスメントとは、人やグループに対する「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。

職場でのハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ、職場環境を悪化させる許されない行為です。ハラスメントには、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など、様々な種類があります。ハラスメントの被害者は精神的な苦痛を受け、休職や退職に追い込まれることもあります。加害者もまた、信用を失墜させ、懲戒処分や訴訟のリスクを負う可能性があります。企業にとっても、良好な職場環境を維持できず、業績悪化や人材流出などの悪影響が生じます。

#### ●職場におけるハラスメントの種類

- ◆パワーハラスメント（パワハラ）：職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為。
- ◆セクシュアルハラスメント（セクハラ）：性的な言動により、職場環境を悪化させる行為。
- ◆マタニティハラスメント（マタハラ）：妊娠・出産に関する制度利用や言動を巡る嫌がらせ。
- ◆モラルハラスメント（モラハラ）：暴力を用いずに、言葉や態度で相手を精神的に追い詰める行為。
- ◆リモートハラスメント（リモハラ）：リモートワーク環境下で、過度な監視や一方的な叱責など、就業環境を害する行為。
- ◆アルコールハラスメント（アルハラ）：飲酒の強要や酔った上での迷惑行為。
- ◆カスタマーハラスメント（カスハラ）：顧客からの過度な要求や迷惑行為。

- ハラスメントを放置することで次のような影響があります。

被害者：精神的な苦痛、休職や退職、メンタルヘルス不調など。

加害者：信用低下、懲戒処分、訴訟など。

企業：職場環境の悪化、業績悪化、人材流出など。

#### ★ハラスメントの防止と対策は

- ハラスメントの防止には、組織で働く一人が、「加害者にならないため」「被害者にならないため」、そして「周囲で見かけたとき」にどうしたらいいかを考える個人の意識と同様に、組織全体で取り組むことが重要です。

#### ◆企業が行うべきこと：

- ・ハラスメントに関する方針を明確にし、従業員に周知する。
- ・相談窓口を設置し、適切に対応できる体制を整備する。

- ・研修などを通じて、従業員のハラスメントに対する意識を高める。
- ・ハラスメントが発生した場合、事実関係を調査し、適切な措置を講じる。

◆従業員が行うべきこと：

- ・ハラスメントは許されない行為であることを理解する。
- ・ハラスメントを受けたら、一人で悩まずに相談窓口や信頼できる人に相談する。
- ・加害者にならないように、言動に気を付ける。
- ・職場環境の改善に協力する。

●上記のポイントを実施するためには、次のような姿勢が大切です。

◆ハラスメントに関する正しい知識のインプット

ハラスメントは、誰かひとりでも誤った理解している人がいると、そのことが組織全体の大きなリスクとなります。定期的に従業員講習を行い、正しい知識を全員が持ち、常に全員がハラスメントリスクに対するアンテナを張っている状態をつくることがポイントです。

◆シグナルを見逃さない風土をつくる

遅刻・早退・欠勤など働く意欲を失っている兆候はないか、顔色や服装に変化はないかなど、従業員の変調は、管理職や人事部が適切に把握しなければなりません。管理職や人事自身はもちろんのこと、各メンバー同士でお互いの変化に気づきあえる風土を作りましょう。

◆風通しのよい職場をつくる

組織全体に、上下関係や部署の隔てなどを気にせず従業員同士が意思疎通できる風土があれば、コミュニケーションの頻度が増えて「~だろう」という判断が減り、ハラスメントが起りにくくなるといえます。

組織においては、被害者はもちろん、加害者のことも、ひとりにしてはいけません。孤独な状況、ストレスの多い状況が、ハラスメントを引き起こし、助長させてしまいます。経営者や人事、管理職には、ハラスメント防止を組織的で恒常的な取り組みにするための働きかけが求められています。

★ハラスメントが起きてしまったら

●ハラスメントが起きてしまった場合には、深刻化・常習化する前に、早期にハラスメントの芽を摘み取ることが重要になってきます。多くの企業・組織や自治体などには、「ハラスメント相談窓口」が設置されています。そこに所属する相談員は、加害者に悟られぬように、被害者の状況や意思を確認しながら、一緒に対策に取り組んでくれます。自分がハラスメントを受けてしまった場合、またはハラスメントの現場を目撃してしまった場合、誰にどのように相談したらよいのかをあらかじめ確認しておき、いざというときに素早い行動がとれるようにしておきましょう。

◆相談窓口：会社の相談窓口、労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナー、弁護士、労働組合。

★最後に

●ハラスメントは、個人の問題ではなく、職場全体の問題として捉え、企業と従業員が協力して、ハラスメントのない職場環境づくりに取り組むことが重要です。