

# ハラスメント

(研修担当者用 資料)

## 研修プログラム

職場で起こりうるハラスメントでも、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントは良く知られているでしょう。ハラスメントは企業にとって大きなリスクです。

まず、①の質問を各個人に取り組んでもらいましょう。

次に、②の質問にも各個人に回答してもらいましょう。時間があるなら、グループや隣席同士で議論してもらいましょう。

それから③に回答してもらいます。③に関しては、個人でもグループワークでも取り組みます。時間があるなら発表してもらっても良いです。

最後に、ワークシートに付随した解説を読んでもらいます。下記『参考資料』を参考に、研修担当者が解説します。

## 参考資料

### ① 様々な「ハラスメント」。

「ハラスメント」を直訳すると、「嫌がらせ」「いじめ」です。

近年、職場においてのパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントが問題となり、その対策が急がれることとなりました。

さらに最近では、「モラルハラスメント」や「マタニティハラスメント(パタニティハラスメント)」など、様々なハラスメントが問題となっています。

### ・ いろいろなハラスメント

#### パワーハラスメント

厚生労働省のホームページでは、パワーハラスメント(以下、パワハラ)の定義を、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としています。

例えば、部下がミスをしたときに「こんなことは小学生でもできる！」や「お前の代わりは他にいる！」といった過激な発言を続ける。社員の仕事能力を著しく超えて仕事を渡す。あるいは仕事能力に比べ過小な仕事しか任せないというような、業務の指導の範囲を超えた言動はパワハラに判じられるかもしれません。

#### セクシャルハラスメント

性的な表現や態度を伴った嫌がらせです。性別を理由とした昇級、固定観念的な男女の役割を強制することなどはセクシャルハラスメント(以下、セクハラ)に該当します。

## 加工・転載等禁止

性的な冗談を言う。しつこくデートに誘う。身体への不必要な接触。またはその拒否に対して脅迫することなどはセクハラです。男性が女性に行っても、女性が男性に行っても、同性同士であってもセクハラになる場合もあります。

## モラルハラスメント

モラルハラスメント(以下、モラハラ)は、簡単に言えば精神的に相手を虐待することです。相手を殴れば怪我が残るし、パワハラのように怒鳴ったり脅したりすれば周囲に気付かれます。モラハラは相手を追い詰めるようなことを言うなどして、相手の自尊心を傷つける精神的な暴力です。被害者に精神的苦痛を与え、優位に立とうとする一面もあります。職場のいじめにつながるハラスメントですが、まれに自分がそれを行っていると感じない人もいます。

## マタニティハラスメント(パタニティハラスメント) (マタハラ、パタハラ)

育児休暇を取得する人や、業務形態に配慮する必要がある社員に対して行われるハラスメントです。育児休暇をとることに対して皮肉を言ったり、女性の妊娠を理由に降格したりすることはマタハラです。ひどい事例では退職を勧められた人もいます。マタニティは母親となる人に使われますが、最近ではパタニティ、つまりは父親となる人に対してのハラスメントもあります。

家庭においては「家事ハラスメント」などもあり、様々なハラスメントは日常生活の中にも存在します。

※家事ハラスメント…家事に慣れていない夫(妻)が家事をした結果、家事に慣れた連れ合いなどが、やり方や結果に対してダメ出しを行うこと。単にやり方を説明するのではなく、人権を傷つけるような言動をする。

※上記は職場にて行われかねないハラスメントを列挙しましたが、これ以外にも様々なハラスメントが存在します。

## ② なぜ様々なハラスメントが起こるのか。

ハラスメントが起きる背景には、コミュニケーション不足を挙げる人が多いでしょう。確かに、コミュニケーション不足がハラスメントの原因となることもありますが、他にも職場環境、社員の人権意識、成果主義などが挙げられます。

職場環境については職種、組織体制、雇用形態などです。

職種では、接客業や営業職の人は特に人と接する機会が多く、社員だけではなく、顧客からハラスメントを受ける場合もあります。人と接する機会が多いということは、様々なトラブルや対人ストレスが生まれる機会も多く、蓄積したストレスからハラスメントをしてしまう人もいます。

組織体制については、企業は社長を筆頭に労働者は役を与えられ、仕事に従事しています。例えば新入社員と課長ならば、仕事のフィールドでは課長の方に決定権・命令権があります。権利を持つ人は持たない人に対して、まれに無茶な命令を出し、圧力をかける場合があります。仕事の範囲であれば、それは職務です。しかし、職務の範疇を超えて命令や圧

力をかけ、その人の人権を侵害することがあります。これがハラスメントとなります。また、正社員や非正規社員など、雇用形態がハラスメントの原因になることもあります。正規雇用されている社員が正規雇用ではない社員に対し、雇用の継続をちらつかせ、嫌がらせや適正でない業務命令を出すなど、非人道的な扱いをするような事案もあります。

社員の人権意識については、社員自身が人権に興味がない、学習をしてこなかったなど、人権に対して無知であることが原因でハラスメントが起きます。人権意識が希薄であれば自分が被害者になっても、ハラスメントの内容を知らないがために被害を受けていることに気付きません。加害者になった場合も同じで、無知ゆえに行為がエスカレートする危険性があります。

成果主義においては、目標に達成しなかった社員に対して、ハラスメントがペナルティのように行われる場合があります。成果が出せなかった社員に指摘やアドバイスをすることは職務ですが、それがハラスメント化しないよう気をつけるべきでしょう。

### ③ ハラスメントを防ぐために企業にできること。

職場研修や自己学習などで、ハラスメントに関する知識をつけましょう。どのような言動が該当するのか、どのような状態で起きやすいのか、無知ゆえのハラスメントを防ぐためには知識を得ることが不可欠です。

また、ハラスメントに関する対策室や相談先があれば、事案が発生した時は早急に対応できます。どんなに知識があつたとしても、職場として具体的に対策を講じなければ知識があるというだけで、いざというときに対応できません。

また、業種や事業所の規模などにより、取り組みの仕方は各事業所で異なります。自分達の仕事の形態に合った取り組みにしましょう。そうでなければ、取り組みを継続することが難しくなるからです。

なお、個人が会社で他者に対しハラスメントを行い続けた場合、その責任は個人にとどまらず、その環境を放置し続けた会社も責任が問われます。

場合により訴訟にもなりますので、「ハラスメントはどの職場にもある問題だから仕方ない。」などと考えるはいけません。企業にとってハラスメントは重大なリスクです。

### ・ハラスメント事案が拡散する時代

ハラスメント被害を相談できない場合、仕返しや鬱憤を晴らすために SNS やネットの掲示板に企業名を挙げて、被害を報告する人がいます。

ネットを介した情報の公開は全世界に通じているため、今やハラスメントは企業のリスクです。人権研修やハラスメント対策を怠ることは、企業生命の危機と捉えたほうがよいでしょう。