

あなたの“気づき”がトラブルを防ぐ

ストップ! 職場のハラスメント

～みんなで作る働きやすい職場～



お問い合わせ

21-06 @Brain



はじめに

職場のハラスメント(嫌がらせ、いじめ)は会社の責任問題!?

あなたは職場におけるハラスメントの問題を、被害を訴えた人と訴えられた人の間で発生した「トラブル」だと思っていませんか?

実は、セクシュアルハラスメント(性的な嫌がらせ)については、個人間のトラブルや喧嘩としてではなく、雇用管理上の問題として企業が対応しなければいけない問題であると法的に位置づけられています。また、パワーハラスメント(職場内の優位性を背景にしたいじめ、嫌がらせ)についても、大企業は2020年6月から、中小企業は2022年4月から企業に防止の義務が課せられることになりました。

今私たちに求められているのは「企業責任としてのハラスメント問題」の防止を担う従業員としての行動や態度なのです。

思い込みが招く多額の損害賠償責任!?

「ハラスメント問題が起こって得をする人間は誰もいない」と言われています。被害者の人権を深く傷つけるハラスメントは、被害者だけではなく処分を受ける加害者の一生をも狂わせてしまいます。

また、企業にとっては人材の流出や生産性の低下を招き、場合によっては民法における安全配慮義務違反や使用者責任を問われるなど、企業経営に深刻なダメージを与えるものです。損害賠償の金額も、高額化の傾向にあります。

もしあなたが「これくらいは許されるだろう」と自分の個人的な感覚で判断しているとしたら、取り返しのつかないことになる可能性があります。

もくじ

セクハラって何?	3~11
パワーハラって何?	12~19
モラルハラスメント(モラハラ)って何?	20~22
リモートハラスメント(リモハラ)って何?	22
マタニティハラスメント(マタハラ)って何?	23~25
パタニティハラスメント(パタハラ)って何?	26・27
相談を受けたら・・・/このような対応に注意	28
ハラスメントのない職場作りのために	29・30
おわりに	31

セクハラって何?

厚生労働省の指針によると、職場で起こるセクシュアルハラスメント(セクハラ)は、対価型と環境型に分類されています。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるほか、被害者の性的志向や性自認は問わず対象となることとされています。企業はLGBTなどの性的少数者に対するセクハラにも対処が必要です。(LGBTとは「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」「トランスジェンダー」の頭文字を取ったものです)

典型的な例

対価型

性的な言動を受けた被害者の対応によって、その被害者が解雇、降格、減給などの不利益を受けてしまうタイプのセクハラです。



環境型

性的な言動により就業環境が不快なものになり、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業するうえで見過ごせない程度の支障が生じるタイプのセクハラです。



セクハラの特徴として、

- ①性的な事柄に起因する言動である
 - ②相手が望んでいない言動である（意思表示するとは限りません）
 - ③職務上の上下関係、力関係が影響している
- の3点が挙げられます。

相手を対等な仕事のパートナーではなく、自分より下の存在として見下す意識に加えて、相手を異性として見るのが加わったときに、セクハラが起こりやすいと言われています。「セクハラ人物図鑑」をもとに事例を見ていきましょう。



強要タイプ

セクハラ人物図鑑 1

さそいだつよしさんの巻

気に入った相手に対して、飲食やデートにかなり強引に、執拗に誘うことが特徴。断ると機嫌が悪くなりそうで怖い、かといって誘いに応じると要求がエスカレートしそうなので、誘われた相手は大変困惑する。

散々迷惑をかけて相手を悩ませているのに、「俺もまんざら悪い人間ではない」などと不思議なアピールをすることも多い。

仕事にかこつけて別室に呼び出したり、個人指導をするタイプも存在する。



解説

相手を困惑させ、強いストレスを与えることになり、問題のある行為です。不利益を受けることを恐れて相手が意に反した我慢を強いられたり、逆に誘いを断ったことで実際に不利益を被ることもなりかねません。

よく「恋愛とセクハラは紙一重」と言われます。表面上は恋愛のように見えても、職場が上下関係で成り立つ縦社会である以上、何らかの力関係や圧力が働いていることが多いのです。誘いかけを行った一方の責任が問われたり、企業責任を問われることも十分考えられます。

誤解を生まないためにも、職場のコミュニケーションのための飲食は、1対1ではなく複数のメンバーで行うべきです。また、その場合も参加を強制することは避けた方がいいでしょう。