

現代の人権 「ハラスメント」

○さまざまなハラスメント

ハラスメントとは本来「悩まされること」の意味ですが、今では「嫌がらせ・いじめ」の意味で使われています。特に職場等で、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や行動が問題になっています。「セクシャル・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」などさまざまなものがあります。職場におけるハラスメントについては、関係法令の改正により、大企業では令和2年6月から、ハラスメント対策を講ずることが義務化され、社員の被害を防ぐための措置(方針の明確化と周知啓発、相談体制の整備、ハラスメントへの迅速かつ適切な対応等)を講じる義務があります。

○パワー・ハラスメント(パワハラ)

「パワー・ハラスメント」とは、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での優位性を背景に、業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為、または職場環境を悪化させる行為をいいます。代表的な類型は次のようなものです。

- ①身体的な攻撃・・・殴る蹴る、物を投げつけるなど。
- ②精神的な攻撃・・・人格を否定するような言動や必要以上に長時間の叱責を繰り返す。
- ③人間関係からの切り離し・・・長時間別室に隔離する。職場で孤立させる。
- ④過大な要求・・・到底対応できないほどの業務を課す。
- ⑤過小な要求・・・仕事を与えない。能力や経験と比べ過小な仕事しか与えない。
- ⑥個の侵害・・・私的なことに過度に立ち入る。本人の了解を得ずに個人の秘密を暴露する。

○セクシャル・ハラスメント(セクハラ)

「職場におけるセクハラ」は男女雇用機会均等法によって次のように定義されています。

- ・職場において従業員の意に反する性的な言動が行われること。
- ・性的な言動を拒否したり抵抗したりすることによって解雇や降格、減給などの不利益を受けること。
- ・性的な言動によって職場の環境が悪くなり、従業員の能力の発揮に重大な悪影響が生じること。

特に「性的な言動」に対して、相手が不快と感じているかどうかは重要なポイントです。セクハラを受けている従業員は笑ってその場をやり過ごしている場合もあります。また、セクハラ行為をしている側が自分の言動をセクハラと自覚していない場合もあります。どのような言動がセクハラに当たるかは個人の感じ方にも違いがあり、客観的な判断は難しいものです。「自分に限っては大丈夫」と過信せず、一人ひとりが周囲に対する配慮をもつことが重要です。

○ハラスメントを防ぐために

職場でのハラスメントは、従業員の働く意欲の低下や職場環境の悪化など、大きな問題を招きます。一人ひとりが自分の行為を客観的に振り返ると共に、職場全体でハラスメント行為を発生させない環境づくりに努めることが重要です。

▼問い合わせ先＝生涯学習課 生涯学習係 ☎56 9159