

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」だと思っていないですか？

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、加害者だけではなく企業の責任を問われるケースが増えてきました。

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。

おくし

セクハラって何?.....	3~11
パワハラって何?.....	12~19
モラル・ハラスメント(モラハラ)って何?.....	20~22
マタニティ・ハラスメント(マタハラ)って何?.....	23~25
バタニティ・ハラスメント(バタハラ)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応が必要です。(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。





身体接触タイプ

さわる などでおさんの巻

手を握る、頭をなでる、身体に触る、抱きつくなど、身体接触をしたがるタイプ。飲み会の席に特に多く出没する。本人は「コミュニケーションを取りたかった」と言い訳することが多いが、コミュニケーションを図ろうとする相手はほとんどの場合なぜか異性である。



解説

内容や頻度によっては、刑法の強制わいせつにあたる可能性があり、その場合は、6か月以上10年以下の懲役に処すると定められています。

たとえ、肩に手をポンと置く、という程度の行為であっても、会う度にその行為を繰り返されると、される側としては段々気になってくるものです。また、接触される相手方が男性であっても、「馴れ馴れしい」「自分は軽く扱われている」と内心不愉快に思っている場合もあります。

「この程度なら許される」「親しみのあらわれ」と言うのは自分の感覚的な思い込み過ぎません。身体への接触はやめましょう。



発言タイプ

わがみち あゆむさんの巻

ひわいな話をする、プライベートなことを尋ねる、身体や容姿のことを笑いの種にする、性別によって性格や能力を決めつけるなど、相手が嫌がる発言を行う。また、そのことに対する抗議を受けると「悪気はないのに」「そんなことでいちいち目くじらを立てるなんて」「生意気だ」と逆切れすることが多い。相手の気持ちや心の痛みは無頓着なことが特徴。



解説

「軽い冗談だったから」「悪気がなかったから」というのは話し手の一方的な都合であって、どんな言葉であっても状況によっては人を傷つける可能性をはらんでいるのたということを意識する必要があります。

もし職場に不愉快であるとの意思表示をする人がいる場合には、その人の感じ方を尊重して、皆が不快な思いをしないで働くことのできる職場風土を目指して下さい。

言葉が原因で裁判に至った例は・・・

市議会棟内で男性議員が女性議員に「男いらすの〇〇さん」と呼びかけたことなどがセクハラに該当するかどうかで争われた

→該当するとして発言者に40万円の慰謝料の支払いが命じられた

(松戸市議会議員事件 千葉地裁松戸支 2000. 8. 10 判決)

モラル・ハラスメント(モラハラ)って何?

モラル・ハラスメントとは、言葉や態度、文書等によって継続的に人格や尊厳を傷つける精神的ないじめ、嫌がらせを意味する言葉です。

「馬鹿にしたような目つきをする」「わざとらしくため息をつく」というような、一つ一つをとってみれば些細な言動に感じられるようなことでも、継続して繰り返すことで相手に精神的なダメージを与え、孤立させたり、退職や自殺にさえ追い込んだりすることがあります。

モラハラは、職場での立場を利用して行われるパワー・ハラスメントと違い、必ずしも立場を利用するとは限らない精神的嫌がらせであるため、同僚同士、部下から上司へなど、どんな人間関係のなかでも起こる可能性のあるハラスメントです。

加害者には、「相手がどう感じるか」という共感性に乏しい人や、相手を追いつめていじめること自体を目的としている人もいます。

他人を尊重しない態度をとるということは、人が人として働く環境を破壊し、企業の宝である従業員の心身の健康を損なう行為です。なにより、モラハラ行為をすることで自分自身の尊厳をおとしめることになります。

被害を受けやすいのは、真面目で責任感が強い人、自己主張が苦手で「自分が悪いのではないかと謙虚に物事を受け止める人が多いといわれています。もし被害の心当たりがある人は、なるべく早くモラハラをする相手から離れて、第三者に相談してください。

働くわたしたちにとって大切なことは、互いに相手を思いやる気持ちを忘れず、力を合わせて働くことのできる職場環境を整えていくことです。



モラハラ人物図鑑

かげぐち ゆうたろうさんの巻

聞こえよがしに悪口を言う。直接ではないため、言われた人は抗議することができにくい。



きこえぬ ふりこさんの巻

無視したり、聞こえないふきをする。あきらかに聞こえたはずなのに無視されることで、ターゲットになった人の心は深く傷つく。他にも、話しかけるとあくびをしたり、わざとらしい咳払いやため息をつく、貧乏ゆすり始めるパターンもある。

うそつきさんの巻

事実と違うことを言い、ターゲットを精神的に追い詰めたりコントロールしようとする。

「山田さんたちが、あなたのことをこんな風に言ってたよ」等、ターゲットを不安にさせ、孤立させ、自分の支配下に置くことが多い。