

働く人の命と健康を守るための

ハラスメントの対処法

三木 啓子 アトリエエム代表

民間企業、男女共同参画センターなどで勤務後、05年にアトリエエムを設立。ハラスメント・人権メンタルヘルス研修等を行っている。研修用DVDに「パワハラを学ぶ」「セクシユアルハラスメント」「マタニティハラスメント」、著書に「職場のハラスメント相談対応術」など。産業カウンセラー。

「女性活躍」「働き方改革」「1億総活躍社会」などいかにも「女性も男性も働きやすい社会に向けて、制度改革を進めています」といったアピールが声高に報道されています。しかし労働者、とりわけ女性にとって本当に良い職場環境になっているのでしょうか。コミック『死ぬくらいなら会社辞めれば』ができない理由^{わか}「うつヌケうつトンネルを抜けた人たち」などに自分や同僚の姿を重ねている人も大勢います。働く者の命と健康を守るために、私たちはどのように対処

し、そして労働組合はどのように取り組むをすすめていけばよいのでしょうか。

セクシユアルハラスメント

■『#Me Too』のうねり

「つらい思いをしているのはあなただけじゃない」『#Me Too』(ハッシュタグ 私も)とセクハラや性被害を訴える声が大きく広がっています。昨年10月時点でツイートは85カ国で170万件のほり、世界を動かす大きなうねりとなっ

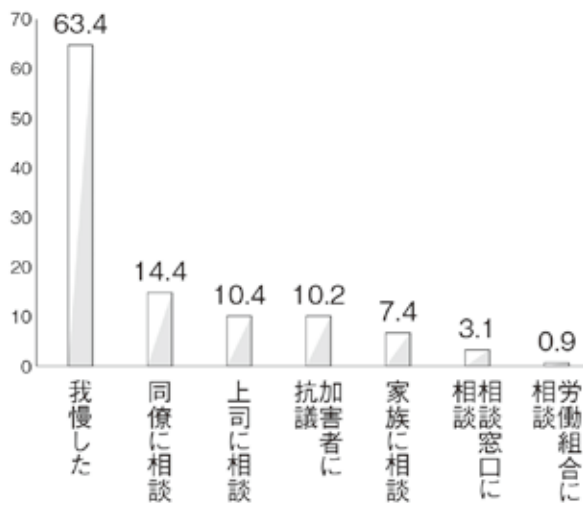
ています。男性からも今までの悪しき慣習を変えようと声があがっています。

17年10月5日、ニューヨーク・タイムズ誌が、ハリウッドの大物プロデューサー、ハーベイ・ワインスタイン氏のセクハラ問題を実名で報じたのがきっかけでした。アメリカの映画芸術科学アカデミーはワインスタイン氏の「会員剥奪^{はくたつ}」を決定。これはハリウッド映画界からの事実上の「追放」を意味します。「あつてはならない問題。セクハラを看過^{かんか}できた時代は終わった」との声明も出しました。

■6割が泣き寝入り

では、日本での私たちを取り巻く現状はどうでしょうか。職場でセクハラを受けたことのある女性は3人に1人。しかも、そのうち6割以上が被害を受けた後、「我慢をして、とくに何もなかった」と泣き寝入りをしています。職場の担当者^{たしや}に相談したのはわずか3%、労働組合への相談にいたっては0.9%、ほぼ皆無に等しい数字です(図1)。

図1 セクハラを受けた本人の対応(複数回答)



出所:厚労省委託調査「JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシャルハラスメントに関する実態調査」(2016年)

セクハラの内容は、容姿や身体的特徴を話題にされる、性的な話など「言葉のセクハラ」が目立つものの(54%)、身体に触られる(40%)、性的な関係を強要される(17%)など深刻な状況も浮き彫りになっています。加害者は直属の上司が一番多く、4分の1を占めています。男女雇用機会均等法では、07年からセクハラ防止を事業主に義務づけています。国の調査では、6割の企業がセクハラ防止に取り組んでいる(4割の企業はまだ

取り組んでいない!)、具体的には36%が「相談窓口の設置」と回答しています。しかし、大多数の企業でその役割が十分には果たせてはいないのが現状です。17年9月、大手通信会社の子会社で働いていた30代の女性契約社員が、セクハラを訴えたのに適切に対応せず、雇用契約も更新しなかったとして、会社と元同僚の男性に慰謝料と地位確認を求めて裁判を起こしました。労働基準監督署はセクハラとの因果関係を認めて労災と認定しています。

この女性は勤務中や飲み会で同僚男性から性的な発言をされ、胸を触られました。そのことを会社のコンプライアンス窓口に通報すると、上司から「あなたが男性を誘ったんやろ」などの非難やセカンドハラスメント(2次被害)を受け、うつ病とPTSD(心的外傷後ストレス障害)を発症して休職。その後契約期間満了で退職扱いとなりました。会社と男性側は、セクハラを認める一方、「業務時間外のできごとで、男性は契約社員で

あり会社に責任はない」と争う姿勢を示しています。

■ LGBT

LGBT(※1)を含む性的少数者(セクシャルマイノリティ)の人たちへのハラスメントも深刻です。同僚から「気持ち悪い」など侮蔑的な言葉を日常的に言われた、カミングアウトをしたら職場内で言いふらされたなど。自殺や自殺未遂、自傷行為などにいたる割合はLGBTの人たちの方がはるかに高くなっているのが現状です。連合の調査でも職場でLGBT関連のハラスメントを受けたり、聞きししたりした人は約23%となっています。さらにLGBTの人が身近にいる人といない人に分けると、身近にいる人では、6割にのぼることがわかりました。

17年1月からの男女雇用機会均等法にもとづく改正セクハラ指針により、セクハラと同様にLGBTの人たちに対するハラスメントの防止も事業主の義務とな

りました。

■マタハラ、パタハラ

育児・介護休業法と男女雇用機会均等法が17年から改正されました。女性も男性も仕事と家庭生活の両立がより図れるように、介護休業の取得方法や有期契約労働者の育児休業の取得の要件、子どもの看護休暇の取得単位などが変更されました。さらに、マタハラ、パタハラ（パタニティハラスメント）の防止措置が新設されました。

しかし、現実には保育所の待機児童問題や職場のハラスメントで1人目の妊娠を契機に約半数の女性が仕事を辞めています（※2）。上司や同僚からの「職場への迷惑を考えろ」「妊婦にできる仕事はない」などのマタハラによって傷つき退職せざるを得ない人も大勢います。非正社員も一定の要件を満たせば育休等が取得できるのですが、周知の不十分により諦めて退職してしまう人もいます。

パワーハラスメントと長時間労働

■尋常ではない36協定

16年に報道された大手広告代理店で勤務していた女性新入社員の過労自殺は、とても痛ましく衝撃的なできごとでした。社員らに過酷な労働を強いる同社特有の企業風土が原因とされています。しかし

それだけではなく、背景には長時間労働に加えて、上司からの「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」「女子力がない」などのパワーハラが大きな要因となっていたことも明らかになりました。その後、放送会社の女性記者の過労死も明らかになりました

これは、一部の企業の問題でしょうか。日本では今、多くの企業で長時間労働が常態化しています。東証一部上場225社の過半数の125社が「過労死ライン」とされる月80時間以上まで社員を残

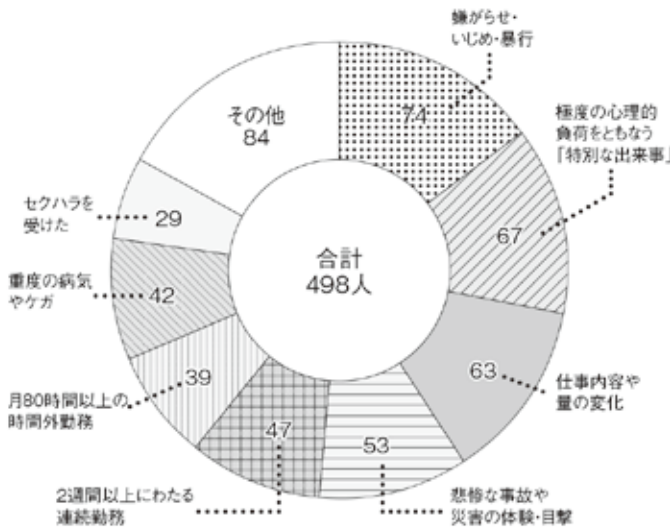
業させられる36（サブロク）協定を結んでいたことが明らかになり、そのうち少なくとも41社が月100時間を超える協定を結んでいました。中には150時間という企業もありました（※3）。企業の「働き方」と「労働組合」の取り組みが改めて問われているのです。

■増えつつける「心の病」

16年度に全国の労働局に寄せられた「職場のいじめ・嫌がらせ」パワーハラの相談は7万917件で過去最多となりました。前年度比6・5%の増加で毎年増え続けています。国の調査でも企業で働く人の3人に1人（32・5%）が、職場でパワーハラを受けていることが明らかになりました。前回の12年度の調査より7・2ポイントも増えています。パワーハラを受けた人の8割が「怒りや不満、不安などを感じた」と回答しており、5人に1人が通院したり、入院したりしています（※4）。

うつ病などの「心の病」を患い労災と

図2 心の病で労災支給決定されたものの原因別内訳(2016年度)



出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」(2016年度)

労働組合の取り組み

このような状況の中、労組の取り組み

認定された人も、16年度には498人と過去最多となりました。理由別では、「パワハラ等」が74人で最も多く、次いで長時間労働等が67人となっています(図2)。

「学び、つながること」
 被害者から相談を受けてもその場ですべてを解決する必要はありません。行為者(加害者)への対応もすぐにできるとは限りません。むしろ、その場で解決できることはほとんどないといえるかもしれません。被害者にとっては状況を正しく理解してくれる人に話を聞いてもらうことが、エンパワメントにつながることもよくあるのです。被害者が相談をして良かった、と思える対応をすることです。

闘いつづける

厚生労働省で昨年6回にわたる「職場

として、「学び、つながり、闘いつづける」ことが必要だと考えます。そのためにもハラスメントの被害者に寄り添い、適切な相談対応ができる知識とスキルを持つことが必要です。被害者の多くは「ハラスメントを受けたことはとても辛かったが、それにもまして辛かったのは、誰にも相談できず孤立したこと」だと話します。被害者を孤立させることなくつながることです。

同時に、各労組では職場でハラスメント防止のための「ガイドライン」の制定とパワハラ、セクハラ「相談体制の充実」をねばり強く求めつづけることが重要です。「学び、つながり」、誰もが健康で働きつづけることができる職場環境をめざして。

※1 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とった単語
 ※2 第13回「21世紀成年者縦断調査」(厚生労働省2015年12月)
 ※3 朝日新聞2017年12月4日付
 ※4 「職場のパワハラ・セクハラに関する実態調査報告書」(厚生労働省2017年)