

パワハラない職場に

その指導、能力引き出せる？

企業にパワーハラスメント防止を義務づける女性活躍・ハラスメント規制法が6月に施行されました。パワハラについて初めて法律で定義付けられましたが、働きやすい職場の実現には課題が多いようです。この間のコロナ禍を受け、「テレハラ」「リモハラ」(リモートワーク・ハラスメント)、「リモハラ(リモートワーク・ハラスメント)」も出ていると、企業や団体のためにパワハラやセクハラのセミナーなどを実施している会社「アトリエエム」(大阪府枚方市)の三木啓子代表は、ハラスメントのない職場に向けた対応と心構えを語りました。

ハラスメント規制法施行

パワーハラスメント防止義務 女性活躍・ハラスメント規制法によって企業にパワハラ防止対策が義務付けられた。大企業は今年6月から、中小企業は努力義務として始まり22年4月に義務化される。パワハラを「身体的な攻撃」など6類型に分類し、就業規則などでパワハラをしてはいけないことを周知▽相談体制の整備▽被害者のケアなど10の措置を事業主に義務化し、労働者にもハラスメントの理解と注意を求めた。罰則を伴う禁止規定はないが、違反企業には行政が勧告でき、従わなければ企業名が公表される。

「コロナ禍に離れたが、ハラスメント規制法が施行された。」「半歩でも変わることを期待している。ただ『6類型』『10の措置』といっても具体的ではない。」「部下を単なる労働力として見ていませんか？ 人として接していませんか？」「まず、なぜハラスメントを防止するのかを考えてほしい。大切なのは、部下の能力を引き出すためのコミュニケーション。ハラスメント防止は人権問題だが、企業にとっても利益を伸ばすために必要不可欠なことだ。」「防止のために、職場で何ができるのか。」「自分がしていないからいいや、ではなく、被害を受けた人がしんどいと感じるのは、周りでも味方になつてくれないこと。ハラスメントをする人は研修を受けてもなかなか変わらない。そもそも自覚がないから研修を受けない。注意できる人を職場に増やすことから始めてほしい。それが職場を、社会を変えていく一歩になる。」「コロナ禍が続き、職場にも新たなハラスメントが生まれている。」「テレワークで部屋のプライバシー

コロナ禍で「テレハラ」「リモハラ」も加害自覚ない ■ 注意できる人増を

「非正規社員の特遇も心配。雇用の調整弁になつてしまつたら、LGBTなどの性的少数者とされる人たちの圧力も強い。」「少数者とひとくくりしてはいけません。LGBTは異質な人ではない。身近にいるのを見えていないだけ。なぜ見えないのかを考えれば、社会の現状が分かる。性的傾向は誰もが異なる。自覚していないだけ。内面のことを見つめ、アウトする必要がある。」「会社に求められていることは、良い人間関係があれば仕事はうまくいく。人を大切にしない会社は、これからはやっていけない。ただ、どんな職場でもハラスメントはゼロにはならない。いかに少なくして、いかに起つたときどう対応するか。対策と対応が両輪だ



アトリエエム 三木啓子さん

アトリエエムは解説冊子「考えよう！ハラスメントI・II」を発行。9月11日(大阪市)と18日(オンライン)にセミナー「ハラスメント規制法後の対応と防止対策」を開催する。詳細はホームページ。

※アトリエエムの資料から作成

ハラスメント防止5カ条

- ①人事評価の基準を明確にして、権力の乱用を防ぐ
- ②部下のマネジメントができる指導者を育成する
- ③行為者には公平で毅然とした態度で対処する
- ④ガイドライン、相談窓口、研修の充実を図る
- ⑤組織全体でハラスメントのない環境をつくる

「たまたま」ハラスメント

- ①セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)
- ②パワー・ハラスメント(パワハラ)
- ③マタニティ・ハラスメント(マタハラ)
- ④パタニティ・ハラスメント(パタハラ)
- ⑤モラル・ハラスメント(モラハラ)
- ⑥ジェンダー・ハラスメント(ジェンハラ)
- ⑦アルコール・ハラスメント(アルハラ)
- ⑧ソーシャルメディア・ハラスメント(ソウハラ)

「意図的」ハラスメント

- ①体罰、いじめ、嫌がらせ、ドメスティックバイオレンス(DV)、デートDV
- ②出生、国籍、信条、人種等による差別、嫌がらせ

パワハラ6類型	パワハラに該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
① 身体的な攻撃	● 殴打や足踏(あしげ)にする ● 相手に物を投げ付ける ● 人格を否定するような言動。相手の性的指向・性的自認に関する侮辱的な言動を含む ● 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責(しっせき)を繰り返す ● 他の労働者の面前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す ● 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メールなどを相手を含む複数の労働者宛てに送信	● 誤ってぶつかる ● 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ● 業務内容や性質などに照らして重大な問題行動をした労働者に一定程度強く注意
② 精神的な攻撃	● 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり自宅研修させたりする ● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	● 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修などの教育を実施 ● 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
③ 人間関係からの切り離し	● 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到達できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責 ● 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	● 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ● 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
④ 過大な要求	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	● 労働者の能力に応じて一定程度業務内容や業務量を軽減する
⑤ 過小な要求	● 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ● 労働者の性的指向・性的自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に開示	● 労働者への配慮を目的として、家族の状況などについてヒアリングする ● 労働者の了解を得て、性的指向・性的自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す
⑥ 個々の侵害	● 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ● 労働者の性的指向・性的自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に開示	● 労働者への配慮を目的として、家族の状況などについてヒアリングする ● 労働者の了解を得て、性的指向・性的自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

大学でも深刻「芽を摘むこと重要」

大学では、セクハラ、パワハラ、デートDVなど、あらゆるハラスメントが教員と学生間だけでなく、職場や部活などさまざまな場で行われているが、問題が起つていないことが見えにくい。教員の指導に問題があっても、その学問についてその教員にしか分からないことも多く、学生の成績を故意に下げるという行為もできる。私たちは加害教員への研修もしているが、たいてい自分の行動を、理屈を付けて正当化する。問題を理解していない。ただ研



究を受けるうちに、自らの問題に気付く人もいます。学生から相談も受けているが、アカハラ認定と成績評価の見直しは別で、留年後の教養は難しい。ただ近年はゼミの変更もできるようになった。学生との私的関係について、禁止めとしてガイドラインで教員に注意を求め大学もある。問題が生じてからではなく、芽を摘むことが大切だ。大学も少しずつ変わりはじめているが、ハラスメントへの対応が大学の評価につながっていない。経営は苦しくなっており、職場でのハラスメントも増えるのではないかと、家で孤立するなどコロナによる学生への影響も心配だ。

20世紀はアカハラ文化が大学の文化だったが、新しい大学の文化をつくらなければならない。

業務用のノートパソコンのデスクトップに「おひたし」のメモを貼っている。「怒らない」「否定しない」「助けを困りごとがあれば」「指示する」の順の文字をつなげた「上司の心得」だ。当方も管理職の端々だが、なかなかひんとこなかった。

自らの勉強を兼ねてハラスメントについて取材をさせていたとき、ハラスメントをしてはいけない理由は、「自分のため」ではなく「同僚の能力発揮と成長のため」なのだともよく理解した。

どんな職場でも問題は起る。それは自分が引き起こしているのかも知れない。自己保身ではなく、逃げずにどう対応するか。肝に銘じた。

