

特集

ハラスメント規制法後の対応と防止対策



講師

三木 啓子さん

アトリエエム株式会社代表取締役

●令和2年度 徳島県人権問題講師団講師・第1回研修会

●プロフィール

民間企業、男女共同参画センター等で勤務の後、2005年にアトリエエム株式会社を設立、代表取締役に就任。パワハラ、セクハラ等のハラスメント防止研修、人権研修、メンタルヘルス研修並びに人材育成事業等を行っている。特にハラスメント防止については、オリジナルプログラムでのセミナー（研修）を企業、行政機関、教育機関、各種団体等で多数実施。ロールプレイやグループワークを取り入れたセミナーは、実践的でわかりやすいと好評で、メディアでも紹介されている。研修用DVDと冊子も多数製作。1959年生まれ。

■ハラスメントは全体へのダメージ

ハラスメントの種類は、現在およそ30〜40あるといわれています。セクシユアルハラスメントやパワハラハラスメント、マタニティハラスメントあたりはよく耳にすると思いますが、最近では男性が育児参加することに対して嫌がらせをする、不利益を与えるパタニティハラスメント、そしてテレワークハラスメント（テレハラ）やリモートハラスメント（リモハラ）もコロナ禍の中で増えていきます。様々な種類がありますが、それぞれのハラスメントに共通しているのは、それらが人権侵害であるということだと思います。また酒の席で上司という立場を利用して無理に飲酒をさせるなど、ハラスメントが複合的に行われることもあります。また、各種ハラスメントを総括的に考えていくことも大事なポイントになります。

ハラスメントは、個人間のトラブルではありません。被害者は精神的・肉体的に苦痛を感じるのにもちろんのこと、職場や組織としても雰囲気が悪くなる、パフォーマンスが低下する、信頼が失墜するというダメージを受けています。ハラスメントが起きて何ひとついいことはありません。職場環境や組織の問題として対応していくことが大事なのですが、実際には問題を矮小化してしまう事業者はまだま

だ少なくありません。今回（令和元年）の法整備では、女性活躍推進法や労働施策総合推進法など5本の法律が改正されました。今年の6月から大企業、令和4年4月から中小企業にも施行されますが、中小企業も施行までの間に努力義務を負っています。各社ともできるだけ早く対策を考えていただければと思います。

■顕在化しにくいハラスメント

セクハラは女性間や男性間、あるいは女性から男性へももちろん起こり得ますが、一番多いのは男性から女性へのセクハラで、働いている女性の3人に1人がセクハラと感じているという報告があります。さらに問題なのは、セクハラを受けた女性のうち6割の人が誰にも相談できていないということ。「うちにセクハラはない」という会社でも、実際には起こっているのに相談がないだけと推測されますし、マタニティハラスメントでは、会社の専門部署に相談した人はわずか2.5%に過ぎません。

パワハラは、働いている人の3〜4人に1人が受けています。パワハラとは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより ③労働者の就業環境が

害されるものの①〜③すべての要素を満たすもの」とされており、客観的に見て業務上必要かつ相当な範囲で行われる業務指示や指導は含みません。またその種類は6類型に分けられ「①身体的な攻撃」「②精神的な攻撃」「③人間関係からの切り離し」「④過大な要求」「⑤過小な要求」「⑥個の侵害」が挙げられます。

パワハラというと大きな声で怒鳴るとか罵倒するというイメージがとて強いと思いますが、パワハラが始まりは「無視すること」からが多いんです。挨拶をしない、指導しない、指示を出さない。また、たとえ直接的に暴力をふるわなくても、たとえば机を叩いて大きな音を出すなどして恐怖心で相手をコントロールしようとすることもパワハラに含まれます。感情的に怒るといことは、たとえ短時間であっても何ら良い効果は生まないということもいえます。

SOGIハラについても考えておきましょう。SOGIとは Sexual Orientation（性的指向）と Gender Identity（性的自認）の頭文字です。同性愛なのか異性愛なのかという誰もが持っている性的指向、あるいは性



(音声コード)

自認を、被害者がセクシュアルマイノリティかどうかを問わず差別的な言動をしたり、性的指向等を本人の許可無く公表したり、望まない性別の服装を強要したりすることがあつてはなりません。性的指向等を本人の望まないまま他人が暴露することは「アウティング」といいますが、LGBTの話をする時はこのアウティングの危険性もきちんと認識していただきたいと思います。自分自身の性的指向等を公表することを「カミングアウト」といいますが、これはいつ・どこで・誰に公表するのかは本人が決めるのであつて、まわりが強要することはあつてはなりません。公表できない人、しない人はまだまだたくさんいます。これは社会の中のあらゆる偏見や差別がまだ残っているからです。それを本人の許可なく勝手に公表することが「アウティング」で、これもパワハラ対策の附帯決議として定義されています。

セクハラ対策も、今回の法律で強化されました。国と事業主および労働者はセクハラ、マタハラ防止に努めなければならないこと、被害を受けた労働者に対して、解雇等の不利益な取り扱いを

しないことなどが明記されています。解雇が雇用期間の任期満了という言葉で置き換えられることがあります。今回の法律で定められていることが、また自社の社員が取引先等の社員にセクハラをすることを防止するのも事業主の義務です。また、女性は事務職に向いているなど、固定観念によるアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）も、女性活躍を促進するために職場からなくしていかなければなりません。

■ハラスメントに対してどう対処するか

ハラスメントの被害を受けた時は、具体的な記録やメールを残す、相談窓口・カウンセラー・弁護士や公的機関に相談する、休職・異動・休学などで環境を変える、専門医に相談するなど、の対処をしましょう。逆にハラスメントを行った側は、ハラスメントと指摘された行為をすぐにやめ、言動を検証し、被害者に迅速かつ誠実な謝罪を行う必要があります。また相談を受けた人は、相談者との信頼関係を構築し、プライバシーと人権を守ると同時に、「被害者に落ち度があるとする」「相談の内

容を矮小化する」「相談者に不利益を与える」といったセカンドハラスメント（二次被害）を起さないよう注意することも大切です。

アトリエエムは、ハラスメントを防ぐために「防止5カ条」として次の事を提言しています。①人事評価の基準を明確にして権力の濫用を防ぐ 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 です。ハラスメントを組織と社会からなくし、誰もが働きやすいと感じる環境を作っていきます。