

衛生委員会報告

～第58回 ハラスメントについて

資料 相模原事業所 草野

ハラスメントとは？

ハラスメントとは、いやがらせやいじめのことを言います。

ハラスメントとは多数の種類があり社会的にも問題視されていて、ハラスメントの事実が発覚した場合にはおこなっていた人は仕事などの社会的地位を失うことはもちろん、訴訟問題にまで発展することがあります。

ハラスメントの種類は？

職場において主に問題になるのは、下記の3種類です。

●セクシュアルハラスメント（セクハラ）

異性に対する性的差別やそれを伴う嫌がらせ行為

●パワーハラスメント（パワハラ）

職権などの立場を悪用し、相手の人格や尊厳を侵害する行為や雇用不安を与える行為

●モラルハラスメント（モラハラ）

言葉や態度、文書などにより他者の人格や尊厳を脅かしたり、精神的に傷を与える行為

各ハラスメントの内容は？

セクシャルハラスメント（セクハラ）

「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること」又は「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること」です。

男女雇用機会均等法により事業者はその対策が義務付けられています。

主に以下の行為などが挙げられます。

- ・容姿や身体の特徴に関する不必要な発言・わいせつ画像の閲覧、配付、掲示
- ・性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・噂の流布・プライバシーの侵害
- ・不必要な身体への接触・相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- ・性的な言動により就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- ・性的な言動への抗議又は拒否等を行った者に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為・交際や性的関係の強要

パワーハラスメント（パワハラ）

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の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。

上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景におこなわれるものも含まれます。うつ病などのメンタルヘルス不調の原因となることもあります。主に下記の行為などが挙げられます。

- ・ 身体的な攻撃（暴行・傷害）・精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
- ・ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外れ・無視）
- ・ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ・ 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

ハラスメントを防ぐには？

職場で各ハラスメントを防ぐには、企業と社員全体での努力が必要です。

企業側は、次の対応が必要です。

- ・ 各ハラスメント根絶の徹底周知を行う。・ハラスメントに対しての社内規定を作る。
- ・ 社員に対し、アンケートを行い実態を把握する。・社員に対し研修などを行い教育をする。
- ・ 社員が相談できる窓口を用意する。・定期的に周知、啓発活動をする。

社員側は、次の対応が必要です。

- ・ ハラスメントにあたる行為を認識し、起こさないように努める。
- ・ ハラスメントに対する意識を他人事と捉えずに真摯に向き合う。
- ・ ハラスメントかなと認識する事例が起きた時にはためらわずに報告をする。

当社では相談窓口がハラスメント対応のマニュアルを用意し対応しております。

同性の相談窓口が原則対応いたします。

実態把握のためにはサ責とヘルパーさんの連絡のとりやすさと相談窓口の告知が大切と考えております。

守秘義務と被害者の立場を守ることを尊重し解決に向かいます。

この衛生通信もハラスメント根絶のための周知です。

皆様もハラスメントを学び、起こさないように努めて下さい。

ハラスメントかもしれないと思ったら相談窓口へ報告をください。

最後に

性別や立場で相手を見下す行為は、人としてやってはいけない行為です。

自分がやられた時に嫌だと思ふことは、決して人に対しておこなってはいけません。

また、おこなわれていることが分かっているのに、知らぬ振りをしている人もおこなっている人と同じです。“しない・見過ごさない”ように努めましょう。