

## 誰もが働きやすい職場を目指して

厚生労働省によると、平成30年度のセクシュアルハラスメントの相談件数は全国で約7,600件、妊娠・出産等に関するハラスメントの相談件数は約2,100件ありました。また、パワーハラスメントを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は約82,800件に達しており、パワーハラスメントについては今後、セクシュアルハラスメント等と同様に、防止のための法規制が行われます。こうした現状の中、社会保険労務士として活動され、ハラスメントの防止に積極的に取り組まれている、労務コンサルティングR&Lの井上基子先生にお話を伺いました。

### ■ハラスメントはいつからあったのか

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントといった言葉は、10年前にはこんなに広まっていなかったと思います。しかし、ハラスメントの問題自体は、ずっと昔から職場にありました。ハラスメントの考えが広まるまでは、ハラスメントを受けても、例えば「あなたはこういう立場だから」とか「あなたは男性だから」とか「女性だから」と言われて、当たり前のように我慢しなければなりません。その事態に対して、光が当たってきたのだと思います。

私たちと同じ「普通」の人が、ハラスメントを受けたとき、勇気を持って裁判に訴えてきました。そういった事例を積み重ねて、セクシュアルハラスメントの防止規定が、男女雇用機会均等法の中でできました。パワーハラスメントに関しても同様に、名もない「普通」の人が、ハラスメントを受けて会社をやめざるをえなかったり、うつ病になったり、あるいは命を落とされて、ご遺族が訴えを起こされたり、そういったひとつひとつの命がけの勇気によって、法律が制定され、権利を勝ち取ってきたのだと思います。私たちは今、そういった人たちに支えられているのだと思っています。

### ■パワーハラスメントの特徴

例えば、セクシュアルハラスメントとは、「他者が不快に感じる性的な言動」です。「他者」とは、性的な言動が向けられた相手だけでなく、その言動を見聞きした周りの人も含みます。相手や、周りの人が不快と感じたら、行為者に悪気がなくても、それはセクシュアルハラスメントになります。

一方、パワーハラスメントは、たとえ「他者」（言動が向けられた相手や、その言動を見聞きした周りの人）が不快だと感じても、上司などの言動が、業務の適正な範囲を超えなければ、パワーハラスメントにはなりません。これが、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの大きな違いです。

では、どこからがパワーハラスメントになるか、ということですが、そこに明確な基準はありません。ケースバイケースで判断するしかないというのが実情だと思います。

パワーハラスメントを考えるときは、行為者の言動を、目的と手段とに分けて考えます。目的については、例えば「部下に対し、仕事ができていないため注意し、仕事のやり方を改めさせたい」といったものですが、この目的は大体的な場合、適切であることが多いです。けれど、その目的を、暴言など誤った手段で伝えると、それはパワーハラスメントになってしまいます。相手を尊重し、適切な手段で思いを伝えられるよう、配慮することが必要です。

### ■職場で働く方に伝えたいこと

ハラスメントを受けたときは、まずそれを誰かに話すことが大事です。私はいくつかの会社で外部相談窓口の相談員を務めているのですが、相談員として、相談窓口に来られた人の



話をまずよく聞くようにしています。聞いていると、「ハラスメントを受けて苦しかった。これまで誰にも、そんな自分を承認してもらえなかった」、「ここに来て初めて、自分の思っていることを聞いてもらえた」とおっしゃる方もいらっしゃいます。できるだけ傷が浅い内に、誰かにそれを話していただきたいと思います。「はなす」というのは、握りしめている思いを放す、という意味にもなります。自己尊重の意識が低くなっていたら、「私は大丈夫」、「私は我慢できる」と無理をして抱え込んでしまうこともあります。むしろ、「私は苦しいんだ」と自分のつらさを認めて、例えば、相談窓口の相談員に対してでもいいですし、信頼できる家族や友人など「あなたは大切な人で、粗末に扱われなくていい人だ」と言ってもらえる人に話すことが大事です。

ハラスメントを受けても、自己尊重の意識、自分を大切にするという力があれば、人は立ち上がって前を向いて歩いて行くことができる、その可能性があることを信じて、相談窓口で相談員を務めています。

また、私はそれぞれの会社でハラスメント防止研修も行っているのですが、管理職研修を行うときにも、一般職研修を行うときと同じように、自己尊重の重要性を強く伝えています。管理職というのは、ただの役割にしか過ぎません。あなたも大切な人間であり、同時にひとりの人なんです、とお伝えしています。こういう裁判があるんだ、こんな事例があるんだ、と頭だけで理解するのではなくて、心につけた鎧を外して、ひとりの人間として、あなた自身の心で聞いてほしいとメッセージを伝えています。

### ■事業主の方に伝えたいこと

セクシュアルハラスメントに関してもパワーハラスメントに関しても、まず会社のトップのメッセージが重要です。あらゆるハラスメントを、絶対にこの事業所では許しませんというメッセージを、定期的に社内周知していただくところから始めていただきたいと思います。就業規則やハラスメント委員会・相談窓口・研修等の社内の整備は当然必要なことですが、お互

いを大切にしよう人権尊重の意識がなければハラスメントはなくなりません。人権とは目に見えるものではありませんが、そういった目に見えないところこそが大事だと会社のトップが認識して、メッセージを発信し、お互いを大切にしよう意識を高めることから始めていただきたいと思います。

もしハラスメントが起きたときは、ハラスメントの行為者の責任だけでなく、事業主の責任や、会社の責任も問われる可能性があります。だからこそハラスメントを許さないという会社の毅然とした姿勢はとても大事です。お互いを大切にしよう人権尊重の意識が行き渡った会社は、社員がいきいきと働ける会社になりますし、長く存続していける会社にもなると思います。

### ■ハラスメントを受けてしまったら

人の悩みの85%あるいは100%が人間関係だと言われていています。だからといって人間関係の悩みは仕方ないと、受け身にならないでください。『これってハラスメントかな？何かしんどいなあ。』と思ったら早期に職場の相談窓口の戸をたたいてもらいたいです。

我慢する必要はありません。自分が大切な人間であるという自己尊重の意識をもって行動していくことが大切だと思います。



### Profile

井上 基子 さん (表紙の人)

- 労務コンサルティング R & L
- 社会保険労務士
- 産業カウンセラー
- セクハラ・パワハラ防止研修講師
- コミュニケーション研修講師