



ハラスメントのない 職場づくりをめざして 私たちができること

今岡まゆみさん

オフィス今岡 代表、特定社会保険労務士

職場で発生するハラスメントの解決に向けて、それぞれの立場から何ができるのでしょうか。

「自他尊重の自己表現=アサーション」の研修やワークショップをはじめ、ハラスメントを予防する活動をさせている今岡まゆみさんに、その定義や予防・解決について、お話をお伺いしました。

人権の視点から見たハラスメントとは

定義が一番早く作られたのはセクシュアルハラスメント(以下、セクハラ)だと思います。「職場における、労働者の意に反する性的な言動で不利益を受けたり、就業環境が害される」と定義がされています。「対価型」と「環境型」という2つのタイプがありますが、私自身が労働局で10年ほど前に相談を受けていた時には、圧倒的に「環境型」が多かったという実感があります。「対価型」というと、その性的な言動に対して嫌だとか抵抗をすることによって、配置転換や場合によっては退職勧奨を交換条件のような形で求められることです。また、「環境型」というのは、ハラスメントによって職場環境が悪化するようなことです。

妊娠・出産・育児休業や介護休業に係るハラスメントは、マタニティハラスメント・ケアハラスメントとも言われ、妊娠・出産については女性労働者、育児休業や介護休業は男性の労働者も適用対象になります。この定義も「職場における」ということで、それらの制度を利用することに対する嫌がらせや就労環境が害されるところが定義になっています。

パワーハラスメント(以下、パワハラ)の定義は3つの要素があり、職場において全ての要素を

満たしたものと定義されています。1つめは権力と優越的な関係を背景とするということです。2つめは業務上それが必要かどうかで、相当な範囲を超えた言動であることです。3つめは就業環境が害されるということです。優越的な関係は、上司と部下以外でも成立します。例えば、同僚同士であっても、場合によっては部下から上司というような立場が弱いとされている人から立場が強いとされている人へのものも含まれます。

私自身が相談を受けたケースでは、スーパーでのパワハラがありました。店長が正社員で、若い男性でした。そのスーパーに何年も勤務している10人程のパート女性たちにボイコットをされ、精神的に参ってしまったということで相談にいられたのです。

また、パソコンの知識やスキルのある人とない人にすごく差があったりします。そうすると、スキルを持っている人のほうの立場が強くなるわけです。さらに、年齢が高くなるほど、パソコンやネット環境などに苦手意識を持つ人が多かったです。そういう年上の人に対して若い方から嫌がらせに近いことが起こったりもしています。

