

人権を尊重し合える関係性を築き、ハラスメントのない環境をめざして

職場におけるハラスメントは、労働者の権利を侵害するだけでなく、組織にも深刻な影響が及びます。

ハラスメントの定義や種類、予防の取組から、ハラスメントをなくしていくために私たちにできることについて考えていきたいと思えます。

1. ハラスメントとは

ハラスメントとは、立場や権限を利用して相手の尊厳を傷つける、不利益を与える人権侵害行為です。

職場におけるハラスメントとして、立場の優位性により相手の尊厳や人格を傷つけるパワーハラスメント(以下パワハラ)、性的な言動や行為により相手の尊厳を傷つけるセクシュアルハラスメント(以下セクハラ)、妊娠や出産、育児等を理由に不利益に取り扱うマタニティハラスメント(以下マタハラ)が、特に問題となっています。

事業主として、ハラスメントの定義、類型と種類、講ずべき措置、被害者や企業にどのような影響があるかを理解し、ハラスメント防止対策を講ずる必要があります。また労働者は、どのような言動がハラスメントにあたるのか、理解し、行動につなげていくことがハラスメントをなくしていく上で重要になります。

2. 定義と種類

職場におけるハラスメントについて、次のように法律で定義づけられています。

■パワーハラスメント

職場において、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であり、①から③までの3つの要素を全て満たすことをいいます。業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

パワハラに該当する行為として6つの類型があげられます。

代表的な言動の類型	具体例
①身体的な攻撃(暴行・傷害)	おうた 殴打、足蹴り、物を投げる 等
②精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言) ※外国人であること、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動等も含む	人格を否定する言動、大勢の前での威圧的な叱責を繰り返す 等
③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)	長時間別室に待機させる、集団で無視をして職場で孤立させる 等
④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)	到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できないと厳しく叱責する 等
⑤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・仕事を与えないこと)	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 等
⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること) ※性的指向・性自認や病歴を本人に同意なく暴露することを含む	職場外での継続的な監視、プライベートな事柄に執拗に触れる発言 等