

働きやすい職場の雰囲気になっていきますか

セクハラやマタハラなどといったハラスメント問題は、職場で起こりやすいリスクです。問題が生じると、職場環境の悪化や労働者の精神疾患などを引き起こすことがあります。今号では、職場での現状を考察しながら、その対処法を紹介します。

ハラスメントは「いじめ・嫌がらせ」を意味し、職場で発生するものとしては、主に「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」「マタニティハラスメント（マタハラ）」「パワーハラスメント（パワハラ）」などがあります。

セクハラは、不必要に身体に触る、性的な話や質問をするといった、相手の意に反する性的な言動によって、労働者の就業環境が害されることなどをいいます。（独）労働政策研究・研修機構が実施した「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」では、28.7%の労働者がセクハラを経験。雇用形態別では、正社員が34.7%と最も高い数値になってい

ます。一方マタハラは、減給や解雇といった、妊娠などを理由とした「不利益取扱い」が行われることをいいます。同調査では、21.4%の労働者が「妊娠等を理由とする不利益取扱い等」を経験しており、雇用形態別では、派遣労働者が最も多く45.3%となっています。

パワハラは、ものを投げつけたり、同僚の前で侮辱するといった、職場上での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神・身体的苦痛を労働者に与える行為などをいいます。厚生労働省の「職場のパワーハラスメントに関する実態調査（平成28年度）」によると、32.5%がパワハラを受けた経験があり、相談窓

口のある企業において、最も相談が多いテーマとなっています。職務上のストレスや業務負担の増加、職場のコミュニケーションが少ないなどといった理由で相談することが多いようです。

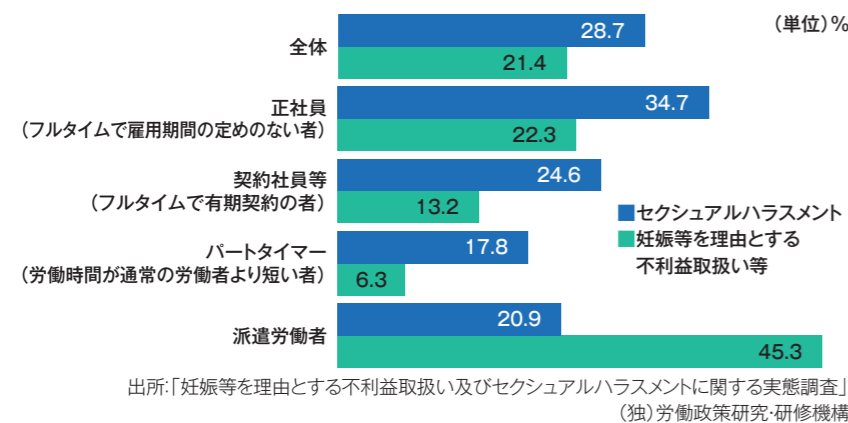
企業が問われる責任問題

問題が発生すると、ハラスメントを受けた労働者が休みがちになったり、精神疾患などに陥るだけでなく、不信感を抱いたほかの労働者が辞めてしまうなど、生産性の低下や、職場環境・企業イメージの悪化を招くことになります。

また、加害者が損害賠償責任や刑事責任を問われることがある一方、企業も法的な責任を問われることがあります。特にセクハラは「男女雇用機会均等法（均等法）」で、マタハラは「均等法」や「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」において、事業主が講ずべき措置や禁止事項などが定められていますので、必ず確認しておいてください。

パワハラにおいては法的な定めは現在ありませんが、一定の違法性を帯びるとパワハラを行った者だけで

雇用形態別セクシュアルハラスメント・妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率

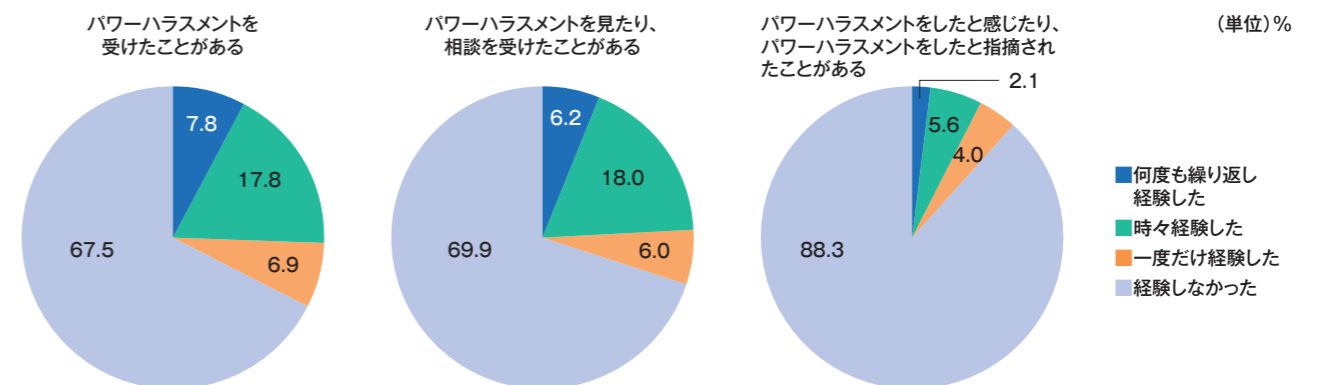


AMAROK JAPAN 代表
大妻女子大学人間関係学部教授
尾久裕紀 (おぎゆうひろき)



1957年生まれ。81年東海大学医学部卒業後、東海大学病院などに勤務し、フランスポールギロー精神科専門病院に留学。白梅学園大学教授などを経て、現在、大妻女子大学教授、青山南町醫院院長。日本リスクマネジメント学会理事、日本産業カウンセリング学会理事も兼務し、企業の産業医、精神科コンサルタントも務める。専門分野は、産業精神保健、精神医学、臨床心理学。著書に『働く人の心の病』(山海堂)、『うつ』を感じたら真っ先に読む本 心と体のSOSに気づき、元氣と自信を取り戻す(経済界)など。

過去3年間のパワーハラスメントの経験



なく、企業も使用者責任などを問われ罰せられるケースもありますので注意が必要です。

ハラスメントへの意識を高める

これらのハラスメント問題を防止していくには、まず、経営者が「ハラスメントはなくすべきものである」という指針を示し、就業規則に禁止事項として記載するなど、ルール化しておくことが肝心です。それと並行して、労働者全員に対し教育することも重要で、研修などで会社の指針とともにルールの内容を周知させ、取組み内容や具体的な事例などを紹介することをおすすめします。

また、職場の実態を把握するためのアンケート調査の実施も有効です。

結果が出たら必ず公表し、調査の分析に応じた取組みを行うようにしてください。

ただこれらの対策を講じても完全に防止することは難しいため、初期の段階で対処できるよう相談窓口を設置するといいでしょう。その際、弁護士や社会保険労務士など、外部の相談員にアプローチする方法もつくっておくと、相談しやすい環境ができるかもしれません。

万一、問題を発見した場合には、すぐにやめさせるための注意指導を行い、状況によっては緊急処置として、当事者間の職場配置を換えるなどといった対応も必要です。問題が解決したあとも、再発防止のためのフォローをしっかりと行うようにして

ください。ハラスメント問題が増える傾向にある中、その意識を全社的に高め働きやすい環境をつくっていくことは、いま経営者に求められる重要な責務となっています。

裁判例がある主なハラスメント

- セクシュアルハラスメント (セクハラ)
- マタニティハラスメント (マタハラ)
- パワーハラスメント (パワハラ)
- アカデミックハラスメント (アカハラ)
- アルコールハラスメント (アルハラ)
- スモークハラスメント (スモハラ) など