

れるものは「アルコールハラスメント」や「カスタマーハラスメント」など多岐にわたりますが、『過労死等の労災補償状況』の出来事別の項目として挙げられているのは「パワハラ」と「セクハラ」の2つになります。この2つの認知度は特に高いと思われませんが、具体的にどのような行為がパワハラ・セクハラに当てはまるのか詳しく知らず、自分がされている・していることがハラスメントに該当するのか、わからない方も多いのではないかと思います。

ハラスメントを予防するためには、まず何がハラスメントとなるのか知ることが大切です。「不快なことをされているけど、気にしすぎと言われるかも」、「自分の行動がハラスメントになるのではないかと不安」などと思いつつながら職場に身を置いている人は、一定数いるのではないのでしょうか。パワハラ、セクハラについて知ることによって、無自覚なハラスメントを防ぐ一助となれば幸いです。

○ 職場のパワハラとは

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での優位性を背景に、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をいいます。

『職場での優位性』は上司と部下の関係が連想されやすいですが、『職場内での優位性』は「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれ、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるパワハラもあります。「部下が上司より優位」なケースの具体例としては、「部下が業務上必要な知識・経験を持っていて、部下の協力を得なければ上司が業務を円滑に遂行できない場合」や「部下からの集団による行為で、上司が抵抗・拒絶するのが困難である場合」が挙げられます。

『業務の適正な範囲』は、業務上の必要な指示や注意・指導をいい、その範囲は職場によって異なる面があるようです。例えば、命の危険が生じた際に「気を付けろ！」などと怒鳴る場面と、大声が不要な場面で怒鳴る場合は、『怒鳴る』行為は同じでも、業務上で適正か否かの判断は異なります。そのため、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にすることが望まれます。

一般的な「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」は、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要ない、又はその態様が相当でないものを指します。一例として、パワハラの典型例を類型化した6類型を、以下にご紹介します。(すべてのパワハラがこの類型にあてはまるわけではありません)

【パワハラ6類型】

1.身体的な攻撃

叩く・殴る・蹴るなどの暴行、丸めたポスターで頭を叩かれる、など

2.精神的な攻撃

同僚の目の前や他の職員を宛先に含めたメール等で叱責・罵倒される、必要以上に長時間にわたり繰り返し執拗に叱る、など

3.人間関係からの切り離し

1人だけ別室に席をうつされる、強制的に自宅待機を命じられる、意図的にある社員のみを会議や打ち合わせに出席させない、など

4.過大な要求

ある社員に仕事を押しつけて他の同僚は先に帰ってしまった、など

5.過小な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる、開発職として採用されたのに一度もプロジェクトに参加させてもらえず雑用業務ばかり命じられる、など

6.個の侵害

交際相手について執拗に問われる、配偶者の悪口を言われる、など

○ 職場のセクハラとは

職場において行われる（非正規雇用や派遣労働者等も含む）労働者の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

【セクハラの種類】

1.対価型

労働者の意に反する性的な言動に拒否や抵抗をしたことにより解雇、降格、減給される、労働契約の更新が拒否される、客観的に見て不利益な配置転換をされるなどの不利益を受けること

2.環境型

労働者の意に反する性的な言動により就業環境が不快なものとなり、労働者の能力発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じること

『性的な言動』の例として、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報・噂を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど、性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為などがあります。

セクハラ加害者は事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもなり得ます。被害者・加害者の性別や性的指向や性自認が何であっても関係ありません。また異性だけではなく同性に対するものも、セクハラに該当します。例えば「男性はセクハラ被害を訴えにくい」等といった意見も散見しますが、被害を受けた事実は性別等が何であっても変わらないことを、すべての人が常に心に留めておく必要があります。

ハラスメントは、誰でも加害者・被害者になり得ます。もし職場の人間関係に負担がある場合、判断の一つとしてハラスメントを受けていないか、またはしていないか考えてみてはいかがでしょうか。セクハラ・パワハラ以外のハラスメントについては、厚労省の「ハラスメント悩み相談室」で紹介されていますので、そちらもご参照ください（相談窓口として、下記にホームページを紹介します）。もし自分が受けている（またはしている）言動で思い当たることがあるなら、それは業務上必要な指導やコミュニケーションではなく、ハラスメントかもしれません。自分では判断できないという方も、職場の人間関係で気になることがある場合は、相談窓口を利用することをお勧めします。

ハラスメントの相談先としては、職場の相談窓口（人事労務担当部門や監査部門、労働組合が窓口になっていることがあります）と職場外の相談窓口（末尾にいくつかの窓口を紹介します）があります。いち早く相談しやすい窓口につながり、心身の不調を未然に防ぐことが望まれます。

上記に挙げたハラスメントの例は、「当然ハラスメントだ」と思えるものもあれば、「これもハラスメントなのか」と思われることもあったかもしれません。例えば、冗談で軽く小突いたつもり、性格の欠点を指摘したつもり、軽く容姿をからかったなど、した方はハラスメントとは思っていてもいいことが、相手には負担になることがあります。また、ハラスメントを受けている方は職場で不利益を受けたり人間関係が壊れることを恐れ、明確に「嫌だ」「負担だ」と言えずにいることがあります。「拒否されなかったから、相手は嫌がっていない」と判断するのは、誤った認識かもしれません。

また、加害しやすい思考として、「自分がかつて厳しく育てられてきたから、同じように教育すべき」、「うちの職場では、このくらいの言動が当たり前」、「社会人とは打たれ強くあるべき」、「すぐに嫌だとかつらいとか言うのは甘えている」、「できない相手が悪い」、「このくらいコミュニケーションは普通。騒ぐ方がおかしい」など、自分が正しく相手が間違っている、相手を矯正すべき、という思考がみられることがあります。

厳しい指導は本当に万人にとって有効な指導方法であるのか、本当にそれ以外の指導やコミュニケーション方法は存在しないのか等、立ち止まって考えてみる必要があるかもしれません。特にパワハラ加害者は「相手に問題があって、自分をこんなに怒らせる」と被害者意識を抱えている場合もあります。

中村正『ハラスメント加害者の更生はいかにして可能か』によると、加害をすることは、被害者だけでなく加害者のメンタルヘルスも悪化することが示されています。パワハラ加害者は処罰感情が常に存在し、感情生活は穏やかではなく、セクハラ加害者はジェンダー観の問題があるといえます。いずれも表面化しているハラスメント行動は日常的な振舞いの一部であるため、ハラスメントとして訴えられる脅威は常に付き纏います。

誰かに「あなたはハラスメントをしている」と指摘された場合には、職場内の相談窓口や上司、外部の相談窓口を頼ることが望まれます。もし自身の考え方の癖など自分自身について見つけたい時には、カウンセリング等を利用することも一つです。

多くの労働者が働きやすい環境で勤められるよう、気になることがある場合は早めに支援に繋がることを願います。

【ハラスメントで悩んでいる方・お困りの方：電話相談・メール相談・SNS相談】

厚生労働省 ハラスメント悩み相談室

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

【労働者・事業主どちらも、あらゆる分野の労働問題が対象：面談・電話相談】

厚生労働省 総合労働相談コーナー（北海道）

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/hokkaido.html>

【労働者・使用者どちらも対象、匿名でも相談可：電話相談】

厚生労働省 労働条件相談「労働条件相談ほっとライン」 Tel：0120-811-610

参考・引用

厚生労働省「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」,2020.6

厚生労働省『職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）』,

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

厚生労働省『職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！』2020.9.
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html>

中村正『ハラスメント加害者の更生はいかにして可能か』,労働政策研究・研修機構.61(11),2019.

【3】お知らせ.....

◇ 精神保健福祉センターでは、こころの電話相談を次の時間帯で行っています。

月曜から金曜日 9:00～21:00

土曜日祝日（12月29日～1月3日を除く） 10:00～16:00

Tel：0570-064-556

※ご相談の電話が集中しますと、つながりにくい状態になりますがご了承ください。

◇ 現在北海道でも、こころのSNS（LINE）相談が開設されています。

詳しくは、下記のリンクをご覧ください。

北海道こころの健康 SNS 相談窓口：<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/linesoudan.html>

◇ ホームページをご覧ください

北海道地域自殺対策推進センターのホームページを開設しています。最新の北海道の状況を掲載しており、より情報を見やすく、分かりやすくお伝えできるよう心がけています。また、Andante のバックナンバーへのリンクもごございますので是非ご覧ください。

ホームページ URL：<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/sfc/a0002/>

◇ メールマガジンのご登録内容の変更や解約手続きにつきましては、以下のリンクから行っていただけます。

北海道のメールマガジン URL：<http://www1.hokkaido-jin.jp/mail/magazine/>

【4】編集後記.....

10月も終わり、寒い日が増えました。寒くなると体が硬くなるそうですが、皆様いかがお過ごしでしょうか。今年も貼るホッカイロのお世話になる季節になり、今も腰をじんわりと温めてくれています。

当センターの敷地内の木々も、日に日に紅葉して葉が落ちてきました。落ち葉を踏む時や、風に吹かれた葉っぱのかさかさした音が心地良いのです。この季節、実家の近くは銀杏が落ちていて毎年ものすごい臭いだったのですが、巣立ってからはそれも懐かしく感じます。（銀杏は、食べるのは好きです。）皆さんも、今の季節を楽しめますように。

いつもご愛読ありがとうございます。

次号 Vol.161 は、令和4年11月末に配信予定です。

ご質問、ご要望等お問い合わせ先

北海道立精神保健福祉センター

札幌市白石区本通16丁目北6番34号

Tel 011-864-7121

Fax 011-864-9546

URL <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/sfc/>

Mail hofuku.seishin1@pref.hokkaido.lg.jp