

特集／なくせ職場のハラスメント

— 特殊な職場の出来事ではない

本質理解し対応力アップを

以前は特殊な出来事と思われていたハラスメント。いまや労働者の3人に1人がパワハラを受けた経験があるほど、あらゆる職場に広がっている。背景には社会的な環境の変化（格差拡大など）がある。労組も、その本質をつかみ、相談・対応能力をつけることが必要だ。

みき けい
三木 啓子

（アトリエエム株式会社代表）

アトリエエムの設立から10年

「職場のパワハラ、セクハラをなくしたい」との思いで私がアトリエエムを設立したのは、10年前の05年10月だった。時を同じくして「上司が罵倒『会社辞めろ』パワハラ自殺で労災認定」

という愛媛県の道路工事事務所の社員の自殺に関する記事が報じられた。当時はまだパワハラによる労災認定は異例のケースで、センセーショナルにメディアで伝えられた。その頃から裁判の判決文でも「パワハラ」の文字が見られるようになった。しかし、当時はまだその実態が社会

ではよくわかってはいなかった。というよりも「特殊な職場での出来事」と捉えられていたといえるかもしれない。しかし今や労働者の3人に1人がパワハラを受けており、職場環境は悪化の一途をたどっている（注1）。一方で、どのような言動がパワハラ、セクハラかがよくわか

らない、そのために部下の指導がやりにくく、同僚にも言葉をかけにくくなったという声も多く寄せられるようになった。ハラスメントをおそれるあまり、コミュニケーションがとれずに職場環境がさらに悪化していくのは本末転倒である。

そこで本稿では、この10年間のアトリエエムの歩みと共に社会の情勢を概括しつつ、ハラスメントを正しく理解し、労働組合の取り組みべき課題を考えてみたい。

最高裁で初のマタハラ裁判

アトリエエムは、設立と同時に研修用のDVDを製作した。実際にパワハラ被害を受けた人たちの証言を取り入れた内容は、これまでにはない視点で実態がわかりやすいと好評だ。

この10年間で国はセクハラ、パワハラをどのように規定し、防止しようとしてきたのであるか。

特集◆なくせ職場のハラスメント

男女雇用機会均等法は07年に改正され「事業主はセクハラ防止の措置を講じなければならない」と規制が強化された。さらに14年には、同性に対するものも含まれることや性別役割分担意識の解消がセクハラ防止には重要であることなども明示された。

パワハラに関しては、12年に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が出され、定義や予防対策などが公表されたものの、事業主に対しての罰則や強制力などは規定されてはいない。

また近年、ハラスメントを巡る民事裁判も増えている。被害者や遺族が事業主に対して慰謝料や地位確認を求めるもの、また不支給とされた労働災害を不服として労働基準監督署に対して労災の認定を求めるものなどである。

入社員でもない19歳の男性社員が自殺したのは、上司からのパワハラなどが原因と、遺族が会

社に損害賠償を求めていた裁判で、福井地裁は会社と上司に約7200万円の支払いを命じた（14年11月28日）。男性は上司から「死んでしまえばいい」「この世から消えてしまえ」などのひどい言葉で人格を否定されていた（その後双方が控訴）。

また、広島県の病院で勤務をしていた女性が妊娠を機に降格されたことを不服とした裁判では、最高裁は「妊娠・出産を理由にした降格は、原則として男女雇用機会均等法が禁じる不利益処分にあたり違法」とする判断を初めて示した（14年10月23日）。

ハラスメントの定義

このような裁判で争われる事例は、いわゆる「ブラック企業」と呼ばれる特殊な職場だけの出来事ではない。パワハラは労働者の3人に1人が被害を受けており、女性に関しては、何らかのハラスメントを受けたことがあるのは2人に1人、マタハラ

も4人に1人が被害を受けていることが報告されている（注2）。では、どのような言動がハラスメントに該当するのだろうか。

◆セクハラ

セクハラとは、相手の意に反する性的な言動で、不利益や不快感を与えたり職場環境を悪化させることである。相手が不快に感じていなければセクハラに該当しない、と思っている人がいるが、それは誤解である。社会通念上明らかなセクハラに該当する言動は相手の意に関わらずセクハラであり、さらにもう一步踏み込んで、他の人は不快に感じていなくても、受けた人が不快に感じていればセクハラである、と定義されている。というのには「職場」において「業務の遂行」のためには性的な言動は不要だからである。

具体的には、不必要な身体接触（肩を組む、ハグをするなど）、性的な関係の強要、性的なジョーク、メールアドレスをしつこく尋ねる、宴会でお酌やデ

ユエットを強要する、性的な記事が載っている新聞を広げて読むなど。「セクハラ野次」でも問題になった結婚や出産に関してしつこく尋ねることも、プライベートなことであり業務とは直接関係ないことである。女性、男性を問わず結婚・出産などは性的自己決定権に関わることであり、本人の自由である。またLGBT（注3）などの人たちへの偏見や差別的言動もセクハラといえる。性別に関わらずそれぞれの生き方と性の多様性を尊重することが大事である。

◆パワハラ

パワハラとは、長時間にわたって叱り続ける、他の人の前で怒る、必要な情報や助言を与えないことで孤立させるなどが特徴としてあげられる。暴力など明らかにパワハラとわかる言動だけではなく、相手を苦しめて人格を否定する言動はパワハラといえるだろう。「厳しく叱るとパワハラと言われるので、部下の指導ができない」という声も

よく寄せられる。人は自分を認めてもらったとき、受け止めてもらったときに、モチベーションが大きく上がるものである。相手の能力を引き出すのが指導、恐怖心を与えるのはパワハラと言えるだろう。

だがここで、セクハラとは違う側面から考える必要がある。それはその言動を受けた人が精神的苦痛を感じたら、即パワハラになるのではない、ということである。正当な指導や指示であればパワハラにはならない。が、相手が苦痛を感じるということは、そこには何らかの誤解や職場環境の悪化が生じている場合が多いので、その部分を取り除いていくことは必要である。

◆モラハラ

また最近ではモラハラ(注4)という言葉も書物やメディア等で取り上げられるようになった。コミュニケーションを拒否して相手を孤立させる、言葉や肉体的・性的な暴力により相手を傷

つける言動、相手の尊厳を傷つける言動などである。

そもそもパワハラは和製英語であり、海外ではモラル・ハラスメント、モビング、ブリンゲなどと呼ばれており、フランスやベルギーなどでは法律が制定されている。日本では国がパワハラという言葉を使用しているため、モラハラは主にはカップルや同僚間で使われる場合が多い。

セクハラ、パワハラ、モラハラの事例として挙げたこれらの言動は複合的に起こる場合も多く、いずれも相手の人格を否定し、職場環境を悪化させるものである。マタハラ、アルハラ(アルコール・ハラスメント)なども含めて総括的に「職場のハラスメント」として対応していくことがこれからは必要だろう。

アトリエエムは、この間ポケットサイズの冊子を3種類発行した。ハラスメントの定義や被害を受けた時の対処法などをわかりやすく書いており、持ち歩

きに便利だと労働組合や企業を中心に全国に広がっている。

背景には格差社会

パワハラやセクハラが職場でなぜ起こるのだろうか。一つには、個人の認識・知識不足やモラルの欠如、相手の人権を尊重しない意識などがある。だがそれだけではなく、職場環境の問題がある。組織の問題、いわば構造的な問題もあるのである。その大きな要因の一つが非正社員の増加である。今や労働者の4割近くが非正社員であり、格差は広がる一方である。

流通企業のA社では、従業員5千人のうち女性が8割を占めている。しかし女性社員の9割はパート、派遣、契約社員などである。ここでは非正社員のセクハラ被害が後を絶たない。行為者の多くは正社員の男性であり、彼女たちは不快に感じていても契約を切られるのではないのか、職場に居づらくなるのでは

ないかと不安を感じて、拒否の意思表示ができないと言う。男性からは「相手が嫌がっているとは思わなかった」という声もよく聞くが、そもそも拒否できない力(人間)関係の中でセクハラは起こることが多いのである。そこには女性や非正社員を尊重していない意識がないだろうか。

また民間企業のみならず「官製ワーキングプア」という言葉に示されるように公務職場でも同様の状況がみとれる。B市では人件費抑制のため、ここ数年で正職員が急激に減らされている。にもかかわらず全体の業務量は変わらないため、一人当たりの仕事量が増大、各自が業務に忙殺される中で同僚や上司と十分なコミュニケーションもとれず、業務が滞ってしまう状況が常態化している。部下に対する怒鳴り声もそこかしこで聞こえるようになった。保育園では、業務のほとんどを有資格(または無資格)のパート保育士が担っているが、賃金の不満や雇用

特集◆なくせ職場のハラスメント



アトリエエムの出版物紹介

- 【ブックレット】
相談対応とハラスメントの本質を正しく理解するために2冊併せてご活用ください。
- ①「職場のハラスメント 相談対応術」600円(A5判/64頁)
 - ②「ハラスメント 相談員の心得」500円(B6判/64頁)
 - ③「みんな、まじめに働きたい」
 - ④「セクハラ・プリベント」
 - ⑤「ここが知れたかった! ハラスメントQ&A」
- 【ポケット冊子】(1000円/B7判変形/32頁)
- ③「みんな、まじめに働きたい」
 - ④「セクハラ・プリベント」
 - ⑤「ここが知れたかった! ハラスメントQ&A」

不安などのストレスが正職員に向かうことも少なくない。言わば「部下」からのパワハラである。

被害を受けた人たちはどのように解決をしているのだろうか。パワハラ被害者が勤務先の労働組合に相談したのは、わずかに2・9%、しかも改善をしたのはそのうちの21・1%。すなわち何らかの改善をしたのは、被害を受けた人の0・6%、200人に1人である。この現状を労働組合としてまずは重く受け止めることが必要であろう。

労働組合に相談したのは、わずかに2・9%、しかも改善をしたのはそのうちの21・1%。すなわち何らかの改善をしたのは、被害を受けた人の0・6%、200人に1人である。この現状を労働組合としてまずは重く受け止めることが必要であろう。

相談対応のスキルアップを

ではどのように取り組めばよいだろうか。まずは労働組合の執行委員や組合員がハラスメントの本質を理解し、正しい知識と相談対応のスキルアップをはかる必要がある。そのためには、実効的な学習会や啓発を繰り返し行い、ロールプレイやグループディスカッションを通して、より深く学ぶことが重要である。

アトリエエムでは、最新作としてブックレット『職場のハラスメント 相談対応術』と『ハラスメント 相談員の心得』を発行し、今後もセミナーや研修を通して職場のハラスメント防止の取り組みをすすめていきたいと思っっている。

（注1）14年11月25日「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」独立行政法人労働政策研究・研修機構（注2）14年6月「第2回マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」連合非正規労働センター（注3）レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（体と心の性が一致しない人）の頭文字で構成され、性のあり方が多数と異なる人を表す。約20人に1人いると言われている（電通総研・2012年調査）（注4）モラル・ハラスメント。フランスの精神科医・マリール＝フランス・イルゴイエヌ氏が定義

「三木啓子のハラスメント
相談員育成セミナー」
2015年2月14日(土)
11:00~17:00
大阪にて開催

【連絡、お問い合わせ先】
アトリエエム(株)
TEL..06-4256-8836
TEL..06-4256-8837
FAX..06-4256-8837
mail:info@atelierm.co.jp
http://www.atelierm.co.jp