

特集 職場と人権

『With You』ハラスメントを許さない社会に

アトリエエム株式会社代表取締役

三木 啓子 さん

3人に1人が被害

連日のようにパワハラ（パワーハラスメント）、セクハラ（セクシュアルハラスメント）問題が報道されています。スポーツ界や官僚など一部の組織のことだけではありません。現在、企業で働いている3人に1人が職場でパワハラを受けており、そのうちの5人に1人が通院したり、入院したりしています。※1

一方、職場でセクハラを受けたことのある女性も3人に1人。『Me Too』や『With You』などの取り組みが緩やかに広がりつつありますが、現実には6割以上の被害者が我慢しており、職場の担当者に相談をしたのはわずか3%にすぎません。※2

重要な第三者の役割

セクハラやパワハラなどのハラス

メントは、重大な人権侵害です。それらは「支配・被支配」の関係で起こります。相手を見下す、軽くみているからそのような言動ができるのです。

そのような力関係があるので、被害者は行為者（加害者）に対して「ハラスメントをやめてほしい」とはなかなか言えません。その時に重要なのが周囲の人たちの言動です。自分が被害を受けていなくても、ハラスメントを見かけたときには、「自分に何ができるだろうか」と考えて何らかの行動を起こしてほしいと思います。

第三者として、どのような働きかけができるでしょうか。①その場で行為者に「それはパワハラ（セクハラ）です」と指摘してその言動をとめることが一番大切です。②機転を利かせて、たとえば被害者に対して

「電話がかかっています」などと声をかけて、まずは2人を引き離して状況を和らげるということもできます。③状況や行為者との関係によっては難しいときもあるかもしれませんが、その場合にはハラスメント相談員※3などに報告・相談をして、注意や指導をしてもらう方法もあります。（左図）

重要な第三者の役割

- 1 直接働きかける
- 2 状況を和らげる
- 3 他の人に依頼する

Profile

産業カウンセラー。セクハラ、パワハラ、LGBT等のハラスメント、人権、メンタルヘルスセミナー（研修）を全国の企業、行政機関、教育機関等で実施。ロールプレイ等を取り入れたオリジナルプログラムは、実践的でわかりやすいと好評で、メディアでも紹介されている。「考えよう！ハラスメント」等のDVDやブックレットも多数製作。

※1「職場のパワハラハラスメントに関する実態調査報告書（厚生労働省2017年）」
※2厚生労働省2016年3月発表
※3ハラスメント相談窓口担当者、人事、総務、CSR、コンプライアンス担当者等

組織として適切な対応を
もちろんこのような個人の意識・行動だけでなく、組織としての適切な対応も必要なのは言うまでもありません。自分がセクハラやパワハラをしない、受けないだけでなく、「ハラスメントを許さない」職場、社会にすることが今求められていると思います。

