

それって

ハラスメントです！

「パワハラ」「セクハラ」「マタハラ」の現状

「ハラスメント」…英語では「悩ませること」…迷惑をいうが、現在私たちの社会では、「嫌がらせ」「いじめ」という意味で使われている。どんな点での嫌がらせかによって、「パワハラ」「セクハラ」など、25種類以上のハラスメントがあるとも言われている。

今回は、ハラスメントの種類や実例を知り、こわした嫌がらせの被害者にも加害者にもならないよう手立てを考えたい。

「パワハラ」の事例

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

なんでそんなに仕事ができないんだ！
給料泥棒！やめちまえ！

手伝わなくていいから

仕事の妨害
隔離・仲間外し・無視

遂行不可能なことの強制

「セクハラ」の事例

対価型セクハラ

環境型セクハラ

俺の女になるなら昇進できるように力をかけてあげるよ

いつもボディタッチしてくる●部長…

そうじゃなくて、ここはね…

ヒョウ！イヤッ！

「マタハラ」の事例

妊娠中、わざと目の前でタバコを吸ったり、身体的に負担のある仕事を頼んでくる

子どもが生まれたら、子育てで大変でしょ。パート職に移動した方がいいんじゃない？

これ倉庫に運んでおいてね

Step 1 ハラスメントの特徴と種類

「パワハラだ！」「セクハラだ！」という言葉。最近耳にすることが多いが、これらはもちろん「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」なる語の略だ。

「いじめ」というと、学校現場でのものと思われがちだが、実際には大人の社会でも「いじめ」嫌がらせ」つまり、ハラスメントは少なくない。現在私たちの身の周りにはどのようなハラスメントが生じているのだろうか。いくつか挙げてみよう。

- パワーハラスメント＝職場や学校などで地位や権限を用いた嫌がらせ
- セクシュアルハラスメント＝職場や学校などで性的な発言や行為による嫌がらせ
- マタニティハラスメント＝職場などで妊娠・出産を理由にした嫌がらせ
- アカデミックハラスメント＝大学などの学術機関で地位を利用した嫌がらせ
- モラルハラスメント＝言葉の暴力などで相手を支配して精神的に追い詰めること
- ジェンダーハラスメント＝男性・女性に、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」と定義される。

さらに「パワハラに当たる行為として次の6つの類型が挙げられている。

- 1 暴行・傷害(身体的攻撃)
- 2 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的攻撃)
- 3 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- 4 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(過大な要求)
- 5 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や仕事を与えないこと(過小な要求)
- 6 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

パワハラというと、何か大きな声で脅されていじめられるというイメージがあるが、③や⑤のように、孤立させられたり無視されたりと、何もされないこと(不作為)で嫌がらせされることもあるのだ。挨拶や会話にに応じてもらえないなどの事例もこの型のハラスメントに含まれる。

「こんな行為もセクハラになる！」
パワハラとともに今、最も社会的な問題の一つとされているのがセクハラだ。

性という性別のイメージを強調して差別し嫌がらせをする」とい

こうしたハラスメントの特徴は、ひとつは地位や権限を利用して、上位の者が下位の者に対して行う点にある。そのため被害を受けてもなかなか反論したり公表したりできないなどの事態も生じる。また、マタニティハラスメントやジェンダーハラスメントのように、妊娠・出産をはじめセクシュアルハラスメントの弱み」をみなして嫌がらせを行うものもある。

「いじめ」でも「弱いものいじめ」はかならないハラスメント。このなかから今回は、「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」「マタニティハラスメント」を取り上げて考えてみよう。

Step 2 どんな行為が「パワハラ」「セクハラ」「マタハラ」に？

「こんな行為がパワハラだ！」

「パワーハラスメント」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の優位性を背

ラだ。特に職場におけるセクシュアルハラスメントは、その対策が事業主の義務と言われる(男女雇用機会均等法)ほど重要で、多発している問題となっている。

職場におけるセクシュアルハラスメントの定義は「」だ。

「労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること。(性的言動により)職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じる」とい

この定義のうち前者、上司のセクシュアルハラスメントに抵抗したり、不利益な配置転換をされたなどのケースは対価型セクシュアルハラスメントと呼ばれる。それに対して後者のような場合は、「環境型セクシュアルハラスメント」といわれる。勤務先で上司が女性の身体の一部に触る場面を度々目にして苦痛に感じ、就業意欲が低下するなどのケースがこれに当てはまる。

セクシュアルハラスメントで特に注意したいのは、職場においては事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者などが、学校においては生徒などもハラスメントの行為者となる点だ。性別にかかわらず男性でも女性でも加害者になりうるし、ま

た、異性に対してだけでなく、同性に対するものもセクハラに該当する。具体的には「ホモ・レズ」などの性的性質を含む言動もハラスメントの対象となるので、この程度は問題ないと思つた」といつつことにならぬように正しく認識しておきたい。

特に、日本の社会では従来から「いも言めて性的言動が許容されてきた傾向がある。悪意なしに何気なく放つたひと言も、それを不快と感じる人がいればセクハラになる。これまでの慣習を見直して認識を新たにしたいものだ。

さらに深刻な マタハラ・パタハラ！

先の「パワハラ」「セクハラ」に比べると、やや新しいハラスメントに「マタハラ」「パタハラ」がある。

マタハラは「マタニティハラスメント」の、パタハラは「パタニティハラスメント」の略だ。(「マタニティ」は「母親らしさ」を、「パタニティ」は「父親らしさ」を表す。)

どちらのハラスメントも厚生労働省の定義によれば「職場における妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント」である。

例えば、妊娠した旨を会社に報告したら退職勧告を受けたケースや、

Step 3

被害を受けたら まずは相談

「パワハラ」「セクハラ」「マタハラ」と主なハラスメントの状況を見てきたが、どんな種類の嫌がらせにしても共通して言えることは、まずは「ノー」を相手に伝えることだろう。そのハラスメントは「不快である」「やめてほしい」と、勇気を出してはっきり意思を伝えたい。

仮にそれが難しくとも、被害を受けたら一人で悩まないこと、自分に非があるかもしれないなどと思わないことが大事だ。ハラスメントの中心によつては、なかなか人に相談できないと感じることもあるかもしれない。しかし、そうやって我慢して被害を公にしなかつたら、ハラスメントの度合いはますます高まるだろう。とにかく、まずは誰かに相談するよう。

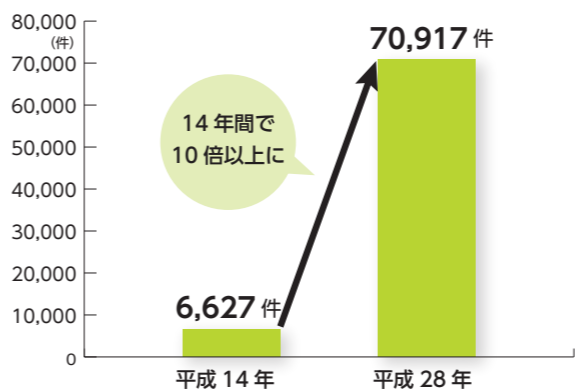
職場でのパワハラ・セクハラならば、まず社内の人間に相談しよう。ハラスメントは、個人の問題ではなく会社全体の問題でもある。信頼できる上司(それが難しい場合もあるだろう)または、会社の人事労災などについての窓口や担当者、労働組合などに相談してみよう。社内での

妊婦健診のための休暇や、妊娠中の業務軽減を申し出たら嫌がらせを受けたなどのケース、夫が出した育児休業の申請が却下されたケースなど、多様なハラスメントの状況が報告されている。

いずれも妊娠・妊婦の状態に対する無理解や、出産・育児に対する軽視・共感不足が元にあると思われる。こうしたマタハラにより切迫流産となつた事例もあるそうで、社会全体としても見過ごせない問題だ。

マタハラやパタハラについては、男女雇用機会均等法第9条、労働基準法(第4条)、育児・介護休業法で定められており、各事業所での防止措置が義務付けられている。

【図1】都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数



初めてのケースでなければ、対処法にも実績があると考えられる。

相談の際には、自分が受けた嫌がらせを整理し、証拠などがあればまとめておくことよいただろう。特にパワハラは「業務指導」との線引きが論点となることもあるので、被害の具体例を揃えておきたい。

社内に相談する相手がいない場合には、都道府県の労働局(雇用均等室)など外部機関に相談することもできる。

職場におけるハラスメントは、事業所サイドから見れば、従業員の尊厳を傷つけるとともに能力の発揮を妨げ、事業所内の秩序を乱すことにもなるので、あらかじめ就業規則や懲戒規定の中にハラスメントへの対処方針を明記しておくことが不可欠だ。従業員も事前に確認しておきたい点である。

相談無料 秘密厳守

- ▶ 東京都労働相談情報センター
東京都ろうどう110番
【電話相談】☎0570-00-6110
月曜～金曜：9:00～20:00(終了時間)
土曜：9:00～17:00(終了時間)
- ▶ 全国労働組合総連合
労働相談ホットライン
【電話相談】☎0120-378-060
- ▶ ウィメンズプラザ(一般相談)
【電話相談】☎03-5467-2455
毎日9:00～21:00(年末年始を除く)
- ▶ 西東京市悩みなんでも相談(予約制)▶p.8へ

Step 4

「ハラスメント」から 自分を守るために

特定非営利活動法人ハラスメント協議会

◆ 事情を整理し、証拠を集める
ハラスメントは基準が曖昧な部分もあり、証拠がなければそんなことするはずがない」「目撃者でもないのか」などと加害者に聞き直られてしまう可能性もあります。加害者についても裁判が出来るのだという決意を示すためにも、些細な事でもかまわないので証拠となりうるものは、記録として残しておくようにしましょう。

- 被害を受けた日付・場所・加害者の行動や言動・周囲にいた人証人など、細かくメモを残すようにしましょう。可能であれば、現場での会話をボイスレコーダーで録音したものや、録画映像があれば、裁判での重要な証拠資料となり、第三者に説明するときにも有効です。
- 加害者の発言や行動を自分で書いたメモ
- パワハラを受けた場所・時間

◆ セクハラは ハッキリと拒絶する！

特にセクハラの場合、曖昧な態度で許容していると「嫌そうには見えなかった」「合意の上だった」などと言われてしまう可能性があります。また加害者が嫌がっているということに気づいていない場合もあります。周りから見ても明らかにわかるようにハッキリとした態度を取ることが肝心です。

◆ 味方をつくる

周りに相談し社内で同じ悩みを持つ人を探してみよう。上司や高い役職の人間に、勇気を出して相談してみるのも手です。ただ、相談したことが加害者の耳に入り、さらに事態が悪化するというような、二次被害を避ける為に、その人が信頼できる人間かどうかの見極めが重要です。

◆ 第三者機関に相談する

社内に相談窓口がある場合は、相談してみよう。また、労働基準監督署に対して告発を行うこともできます。労働基準監督署には相談窓口があり、メールなどで相談を行います。

労働基準監督署は各都道府県に設置され、法律に基づき事業所に対する監督指導、労働保険に関する加入手続き、労災保険の給付等の業務を行っている国の機関です。セクハラ・パワハラをはじめ、労働者と事業者間のトラブルについては、事業所への立ち入り調査(臨検監督指導)を行うこともあります。

但し、証拠資料などが揃って

いない限り、労働基準監督署が関与することは少ないのが実情です。

◆ 内容証明郵便を送る

訴訟を起す前に、まず不快に感じている旨を記述した内容証明郵便を相手に送るのも一つの方法です。相手が企業に属する(学校や病院含む)人間であるなら、その企業にも同じ内容の内容証明郵便を発送しましょう。ハラスメントの実態を知りながら対処をしなければ、企業も処罰の対象となる為、なんらかの対応をしてくれる可能性があります。

どうしても事態が改善されない場合、最終的には慰謝料の請求や、刑事処罰を与える為に、訴訟を起し裁判で戦っていくこととなります。個人で訴訟を起すことも可能ですが、この場合は、法律に詳しい専門家に相談するのが得策です。

