

今月も前回に引続き

ハラスメント

のお話です。



2022年4月から

「パワーハラスメント防止

措置」が全企業に義務化

されました。

こちらでも2回にわたりお伝えしてきました。本日は、ハラスメントのまとめなどをお伝えしたいと思います。

ハラスメントの定義は、

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要且つ、相当な範囲を超えたものにより、

- ③ 労働者の就業環境が害されるものでした。

全て満たさないとパワーハラスメントとは言えないということです。

パワーハラスメントだけではなく、現代はハラスメントが沢山あると言われています。あるデータでは83種類！とも言われています。

その中には、パワハラ、セクハラという聞きなれたものや、「新型パワハラ」や「ハラハラ」や「エアハラ」など聞きなれないものもあるようです。

参考までに2つほどご紹介します。

1) 新型パワーハラスメント(新型パワハラ)

職場で「頑張らない」ことをモットーにしている方がいて、「そんなに頑張られるとこっちまで頑張らないといけないじゃん・・・」という言動を他の方に向けて発する行為をさします。仕事にやる気のない上司が部下にあまり仕事をさせたくないために「企画書だすなよ」「負担かけるなよ」などの発言が新型パワーハラスメントと呼ばれています。

2) ハラスメントハラスメント(ハラハラ)



職場内で立場に関係なく、何かにつけて「ハラスメントだ！」と主張することで相手を困らせる行為のことを指します。

職場で注意を受けたり、ミスを上司に指摘されただけで上司に「それはパワハラだ！」と過剰に反応される方がいます。これは逆にハラスメントハラスメント(ハラハラ)になってしまう可能性があります。

ハラスメントは「優越的な関係が背景」にあるため、上司が部下に行うという構図だけと解釈されがちですが、部下から上司へのハラスメント



(逆ハラ)も最近多く相談を頂きます。どのようなものを指すかという

- * 部下を少し注意しただけで、「パウハラだ！訴えるぞ」と言ったり会社へ通報したりする
- * 部下に仕事を依頼すると、「あなたの命令は聞きません」と従わない言動
- * 言葉で気持ちを伝えるも、「それってあなたの主観ですよ」と正当化する発言など。

このため、「何も言わないようにしている」とか「どう言葉にしていかが分からない」「伝えたいのに何も伝えることができない……」と追い詰められ、休職などになるケースも少なくありません。

ハラスメントは、

* 人権侵害に関与する恐れがあります*

組織にとってのリスクとしては、従業員のメンタル不調、モチベーション低下、最悪なケースでは退職や裁判沙汰、自殺につながる恐れがあります。

ハラスメントが起きてから対処するのではなく、「予防」が重要です。

問題が起きる前から、セクハラ・パウハラを効果的・効率的に「予防」する施策にこそ全力で取り組むべきともいえるわけです。

1. ルール作り
2. 仕組み作り
3. 教育・広報

何から着手すれば良いのか分からない、という方はこの3つをジャンルごとに取り組んでみては如何でしょうか。

事業主、労働者共に責務があることを忘れずに、ハラスメントに対して意識を高めていきましょう。

ハラスメントに関する相談窓口がございます。
～抱え込まずに相談して下さい～

- 1)厚生労働省 ハラスメント悩み相談室



[ハラスメント悩み相談室](#)。[相談機関紹介](#)、[会社以外にも相談できる機関があります。](#)
(mhlw.go.jp)

- 2)みんなの人権相談

[法務省：常設相談所\(法務局・地方法務局・支局内\)](#) (moj.go.jp)

- 3)公益財団法人 全国中小企業振興機関協会
[下請かけこみ寺一覧](#) | [下請かけこみ寺事業](#) | [公益財団法人 全国中小企業振興機関協会](#)
(zenkyo.or.jp)

- 4)神奈川県プラスチック事業健康保険組合
080-1318-3989 保健師直通ダイヤル

今回は

乳がん

についてお伝えします。

