



# ハラスメント規制法後の対応と防止対策

## 特集

講師

### 三木 啓子さん

アトリエエム株式会社代表取締役

令和2年度 徳島県人権問題講師団講師・第1回研修会



#### プロフィール

民間企業、男女共同参画センター等で勤務の後、2005年にアトリエエム株式会社を設立、代表取締役に就任。パワハラ、セクハラ等のハラスメント防止研修、人権研修、メンタルヘルス研修並びに人材育成事業等を行っている。特にハラスメント防止については、オリジナルプログラムでのセミナー(研修)を企業、行政機関、教育機関、各種団体等で多数実施。ロールプレイやグループワークを取り入れたセミナーは、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。研修用DVDと冊子も多数製作。1959年生まれ。

#### ハラスメントは全体へのダメージ

ハラスメントの種類は、現在およそ30〜40あるといわれています。セクシユアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントあたりはよく耳にすると思いますが、最近では男性が育児参加することに対して嫌がらせをする、不利益を与えるパタニティハラスメント、そしてテレワークハラスメント(テレハラ)やリモートハラスメント(リモハラ)もコロナ禍の中で増えています。様々な種類がありますが、それぞれのハラスメントに共通しているのは、それらが人権侵害であるということ。また酒の席で上司という立場を利用して無理に飲酒をさせるなど、ハラスメントが複合的に行われることもあり、さまざまなハラスメントを総括的に考えていくことも大事なポイントになります。

ハラスメントは、個人間のトラブルではありません。被害者は精神的・肉体的に苦痛を感じるのほもちろんのこと、職場や組織としても雰囲気が悪くなる、パフォーマンスが低下する、信頼が失墜するというダメージを受けます。ハラスメントが起きて何ひとついいことはありません。人から、職場環境や組織の問題として対応していくことが大事なのですが、実際には問題を矮小化してしまう事業者はまだ多い。

#### 顕在化しつつハラスメント

セクハラは女性間や男性間、あるいは女性から男性へももちろん起り得ますが、一番多いのは男性から女性へのセクハラで、働いている女性の3人に1人がセクハラと感じているという報告があります。さらに問題なのは、セクハラを受けた女性のうち6割の人が誰にも相談できていないということ。「うちにセクハラはない」という会社でも、実際には起こっているのに相談がないだけと推測されますし、マタニティハラスメントでは、会社の専門部署に相談した人はわずか25%に過ぎません。

パワハラは、働いている人の3〜4人に1人が受けています。パワハラとは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって ②業務上必要か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①〜③すべての要素を満たすもの」とされており、客観的に見て業務上必要かつ相当な範囲で行われる業務指示や指導は含みません。またその種類は6類型に分けられ「①身体的な攻撃」「②精神的な攻撃」「③人間関係からの切り離し」「④過大な要求」「⑤過小な要求」「⑥個の侵害」が挙げられます。

パワハラというと大きな声で怒鳴るとか罵倒するというイメージがとて強いと思いますが、パワハラは始まりは「無視すること」からが多いんです。挨拶をしない、指導しない、指示を出さない。また、たとえ直接的に暴力をふるわなくても、たとえば机を叩いて大きな音を出すなどして恐怖心で相手をコントロールしようとするのもパワハラに含まれます。感情的に怒るといことは、たとえ短時間であっても何ら良い効果は生まれないということもいえます。

SOGIハラについても考えておきましょう。SOGIとはSexual Orientation(性的指向)とGender Identity(性的自認)の頭文字です。同性愛なのか異性愛なのかという誰もが持っている性的指向、あるいは性

自認を、被害者がセクシユアルマイノリティかどうかを問わず差別的な言動をしたり、性的指向等を本人の許可無く公表したり、望まない性別の服装を強要したりすることがあつてはなりません。性的指向等を本人の望まないまま他人が暴露することは「アウティング」といいますが、LGBTの話をする時はこのアウティングの危険性もきちんと認識していただきたいと思えます。自分自身の性的指向等を公表することを「カミングアウト」といいますが、これはいつどこで・誰に公表するのは本人が決めるのであつて、まわりが強要することはあつてはなりません。公表できない人、しない人はまだまだたくさんいます。これは社会の中のある偏見や差別がまだ残っているからです。それを本人の許可なく勝手に公表することが「アウティング」で、これもパワハラ対策の附帯決議として定義されています。

セクハラ対策も、今回の法律で強化されました。国と事業主および労働者はセクハラ、マタハラ防止に努めなければならないこと、被害を受けた労働者に対して、解雇等の不利益な取り扱いをしないことなどが明記されています。解雇が雇用期間の任期満了という言葉で置き換えられることがあります。あつてはならないことが、あつてはならないこと。今回の法律で定められている。また自社の社員が取引先等の社員にセクハラをすることを防止するのも事業主の義務です。また、女性は事務職に向いているなど、固定観念によるアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)も、女性活躍を促進するために職場からなくしていかなければなりません。

#### 障がい者問題学習

11月27日(金)阿南市見能林小学校4年生のみなさんがあいぽーと徳島にて、障がい者問題について学習されました。



#### 令和2年度人権に関する児童生徒の作品 表彰式・展示会について

12月13日(日)徳島県立二十一世紀館すだちくん森のシアターにて人権に関する児童生徒の作品表彰式と、多目的活動室にて標語ポスター部門受賞作品128作品の展示会を開催しました。

県内小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の児童生徒を対象とし、「ひと いのち ふれあい」をテーマに人権作品を募集し、意見発表に係る作文・作詩作曲・標語ポスターの3部門に、総数40,771作品の応募をいただいた中から、150点の作品を表彰しました。表彰式では、知事賞14作品、教育長賞52作品の受賞者に賞状が授与されました。



#### あいぽーとスタディ

11月29日(日)小松島市児安小学校「なかよし子ども会」のみなさんがあいぽーと徳島にて、車いす体験学習をされました。



(音声コード)



(音声コード)