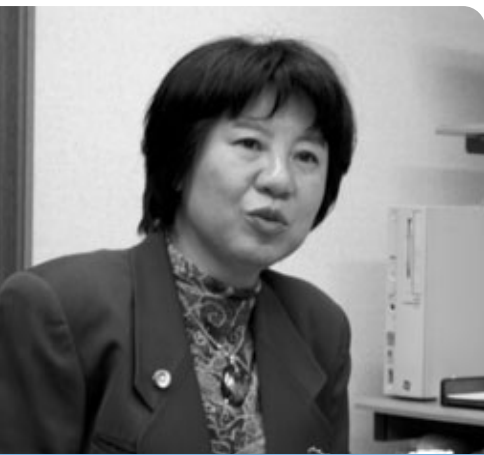


# 人権が守られた職場をめざして ～ハラスメントについて考える

職場は生活のための収入を得たり、自己実現をはかったりするなど、私たちにとって大切な場です。その職場における人間関係で、立場や力関係をもとに人格を否定するような人権侵害が起っています。職場は社会と地続きであり、そこで起っていることは、私たちが生活する社会にある構造が影響しているのです。

今回は、職場で起っているハラスメント（いやがらせ）の現状と問題点を知ること、誰もが安心して働ける、人権が守られた職場のありようを探っていききたいと思います。

## 心身に深い傷を残すセクハラに厳しい眼差しを



ようふともみ  
養父 知美さん（弁護士）

**女性上司や自分の妻、娘に同じことができますか？**

現在、「セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という）」という言葉は社会全体に浸透したと言えるでしょう。法律的にも、1999年4月に一般企業でのセクシュアル・ハラスメント防止への配慮を事業主に義務づけた

改正男女雇用機会均等法（以下、「改正均等法」という）第21条、国家公務員のセクシュアル・ハラスメント防止を定めた人事院規則10-10が施行されました。（P5「用語解説」参照）

ところが「セクハラはいけない」と知ってはいても、きちんと理解している人はまだまだ少ないのではないのでしょうか。性行為を強要するなど極端な例は「ダメだ」と判断できても、「性的なジョークでからかう」「飲み会の席でデュエットやチーク、お酌を求める」などは「コミュニケーションだ」「そこまで口出しされるのか」と反発する男性がいます。どんな意図であろうと、相手が「不快」と感じたらセクハラになる。これが大前提です。「女性上司に同じことができますか？」あるいは、「自分の妻や娘が同じことをされたらどう思いますか？」と問えば、「イエス」と答える人はまずいないでしょう。それこそが相手を見下げていることの表れです。

また、「セクハラだと騒ぐのは一部の極端な女性だけだ」と言う男性がいます。注意すると、「仕事もできないくせに文句だけは一人前だ」と攻撃してくる人もいます。もともと対等でない力関係のなかで起こるのがセクハラですから、

「ノー」とは言いにくいもの。勇気を出して声をあげても逆に攻撃されるのでは、ますます言えません。セクハラに対する女性の意識はとても高いのですが、職場にいづらくなることを危惧して、怒りを抑えながら我慢している人が多いと思います。

### 法律や行政のバックアップ体制の強化を

セクハラに対する意識をさらに高めるためには、改正均等法に盛り込まれた「配慮義務」を「禁止」とし、罰則を設けることが必要です。また厚生労働省の地方機関である雇用均等室にも更に積極的な指導や相談窓口の設置が求められます。相談内容が事実であれば企業名を公表するのも有効でしょう。最近是非正規雇用が増え、女性の立場がより弱くなっています。法律面でのバックアップ体制が急がれます。

裁判を起すこともありますが、セクハラが認定されても「からかう」「触る」程度なら、慰謝料はせいぜい100万円から200万円というのが現状です。ストレスで仕事を辞めざるをえなかった被害者が、多大なエネルギーと時間とお金を使って裁判をするのは大変なことです。セクハラ被害の中では、レイプに至る場合もあります。精神的な傷の深さにこたえるだけの補償がされることは、あまりありません。また、どういった被害内容であれ、本人が感じるしんどさへの補償や対応が必要となってきます。セクハラの際の深さを加害者や社会が自覚するためにも見直してほしいことです。

セクハラが起きる組織ではあらゆる人権侵害が起きても不思議ではありません。仕事上では「上司と部下」という上下関係がありますが、人間の値打ちに上下はありません。人権尊重は、相手が誰であっても自分の意見が言え、間違いが指摘できる環境づくりから始まります。被害を受けている人が声をあげられなくても、気付いた誰かが指摘できればいいですね。率直な意見のやりとりは活性化にもつながり、組織にとってもメリットになります。

## パワハラ対策は「自分を大切にすることから

### 背景にはゆとりの減少や価値観の多様化が

私たちが受けたパワー・ハラスメント（以下、「パワハラ」という）の相談を分析すると、被害者は30代が突出して多く、加害者は上司が8割弱です。相談の割合は6対4で女性が多いのですが、男性は本当に深刻にならないと人に相談しないという傾向があり、病気になる確率も高いように思います。

パワハラが起きる背景として、競争社会によるゆとりの減少や価値観の多様化、雇用形態の変化などが挙げられます。昔のように新入社員をじっくり育て、同じ価値観を共有する人材をつくり上げるという余裕が今の組織にはありません。けれどもさまざまな価値観をもつ人がひとつの組織で仕事をするには、昔よりずっと細やかな配慮が求められます。

一方、被害者としては、職場や家庭での責任が重くなり、組織のなかで時には上司とぶつかるような難しい立場にある30代の姿が浮かび上がります。

理不尽な嫌がらせを受けても何も言えないという人には「自罰」傾向が見られます。何かにつけて「自分が悪い」と自分を責めてしまうのです。人から人権侵害をされる以前に、自分自身が自分の人権を大事にしていらないと言えます。

逆に「他罰」傾向の人もあります。何か問題が起きた時、自分で受け止めないで他人や社会や会社のせいにするために組織のなかで浮いてしまいます。

### パワハラは組織にとっても大きなリスク

また、最近では相談内容を聞くと「パワハラではないのでは？」というケースも少なくありません。組織のなかで仕事をするうえで必要な常識やマナー、ルールを自分の価値観で判断し、そういった上司からの注意をハラスメントだということです。上司と「正しいかどうか」だけですぐにぶつかることも得策ではありません。上司も人間ですからしこりが残ります。

パワハラを受けないためには、「組織のルールや上司の指示に従う」「早めに相談、報告する」「ミスは謝る」「自分から声をかける」「小言は聞き流す」そして「へりくだり過ぎない、毅然とした態度」が大切です。

私たちはパワハラをいくつかの段階で判断します。不正行為の強要など刑法や労働法など法律上の問題があるかどうか。次に業務上の必要性があるか。懲罰的な草むしりなどは問題です。そして表現の仕方です。怒鳴ったりするのは適切ではありません。最後に、結果的に問題が生じているかどうか。本人に問題がないのに病気になっているのであれば、パワハラだといえます。しかし機械的に当てはめて判断できるものではなく、ていねいな聞き取りが必要です。

パワハラが起きると、当事者の心身の健康度が低下するだけでなく、人材の流出や職場の士気の低下、訴訟などによる直接・間接的損失、イメージダウンなど組織にとっても大きなダメージにつながります。最近はパワハラをリスクとらえて研修に力を入れる組織も増えてきました。

加害者も悪意がある人は意外に少ないものです。家庭や自分の時間を犠牲にし、自分の感情を押し殺して仕事をしている人が多いのですが、これもある意味では「人権無視」です。自分を大事にすれば、相手も大事にできます。加害者に対しても「まず自分の人生を大事にしてください」と言いたいですね。



おかだ やすこ  
岡田 康子さん  
(株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役社長)

人権の基本は、まずは相手の立場にたって考えること。肩書きや立場に関係なく、その人を人間として尊敬し、接すること。セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを起こす人、それを起こす職場は、人権の基本が弱いのではないのでしょうか。

経済がグローバル化している中で、将来の職場はいまよりもっと年齢や国籍や働き方なども含め多様になってくることが予想されます。誰もが働きやすい職場にすること。私たち一人ひとりが考えていく必要があるのではないのでしょうか。