

ハラスメントについて

ハラスメントは、相手や状況により様々な名称で存在します。

ハラスメントは、上司や先輩が加害者になるケースが取り上げられがちですが、友人同士や同僚同士であっても該当する場合があります。

その中でも、みなさんに関わる可能性が高い項目を中心に取りまとめました。是非参考にしてください。

1. ハラスメントの意味を再確認しましょう。

ハラスメントは、「相手の嫌がることをして不快感を与える行為全般」を意味します。

「後輩・部下」が、「先輩・上司」に対して、また同僚同士であってもハラスメントが成立することを十分理解しましょう。

2. 皆さんができるハラスメント防止対策

ハラスメント対策は、企業側だけでなく皆さんの理解と協力が必要です。

- ① お互いの人格を尊重しましょう。
- ② 相手が拒否したり、嫌がっていることが分かったら同じ言動を繰り返さないようにしましょう。
- ③ 不快な言動であるか否かについて、いつも明確な意思表示がある（嫌だと拒否する）とは限らないことを認識しましょう。
- ④ 困っている人がいたら相談に乗ったり、話を聞いたりしましょう。
- ⑤ 仕事を頼む際(特に先輩が後輩へ)は、過大な要求又は、過小な要求にならないよう気を付けましょう。
- ⑥ 自分の間違いを他人のせい（他責思考）にしないよう気をつけましょう。
- ⑦ 個人のプライベートに対し、過度に干渉しないよう気をつけましょう。



3. ハラスメントの種類

ハラスメントは多く存在し、事例も様々あります。

一例をまとめたので参考にしてください。

種類		事例
パワハラ	役職や社内での地位を背景として、精神的・身体的な苦痛を与えるハラスメントのこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な仕事量の範疇^{はんちゆう}を超えて業務を指示する。 ・従業員の能力を大きく下回る低いレベルの仕事を示す。 ・通常業務には関係ない仕事をさせる。 ・大勢の前で説教、また個人に対して暴言を吐いたり、人格否定をする。
逆パワハラ	後輩・部下が先輩・上司に対して精神的・身体的な苦痛を与えるハラスメントのこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・何に対してもすぐにパワハラと言う。 ・指示に従わない、無視をする。 ・先輩、上司に対し個人または集団で不当な行動、発言をする。 ・スキルの差や所持資格等で軽蔑する発言をする。 <p>【例】 パソコンが苦手な上司に、「そんなこともできないのか」と発言する。</p>
セクハラ	性的なハラスメントのこと。 女性から男性、または同性同士でも成立します。	<ul style="list-style-type: none"> ・容姿に関する発言をする。 ・ボディタッチをする。 ・性的な内容を公然と発言する、又は情報を意図的に流す。 ・「男のくせに」、「女のくせに」などの発言をする。
セカハラ	セクハラやパワハラを受けた人が周囲に相談したことで二次的に起こるハラスメントのこと。 ※セカンドハラスメントの略	<ul style="list-style-type: none"> ・相談内容が加害者や周囲に伝わり、次のハラスメントが発生する。 ・面談、相談時に、被害者を一方的に責める、又は否定する。
モラハラ	精神的な嫌がらせを行うハラスメントのこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・嫌味を言う、誹謗中傷をする。 ・嫌がらせをする。 ・わざと不機嫌に振る舞う。 ・仲間外れにする、無視をする。 ・プライベートの話を持ち出し侮辱する。

4. ハラスメントが引き起こす心身への影響

ハラスメントは、メンタルヘルス不調や精神疾患を発症させる一因となる場合があります。「やる気がない」や「根性がない」等の理由で否定せず、皆さんの気づきやフォローが重要です。

(1) メンタルヘルス不調では次のような特徴が出ます。

- ① 仕事の効率が悪くなる。
- ② 会話が少なくなる、元気がなくなる。
- ③ 攻撃的またはネガティブな言動が増える。
- ④ ミスが目立つようになる。 など



(2) メンタルヘルス不調を放置すると重度な精神疾患に発展します。

- ① うつ病（心身に負荷がかかり、脳が正常に機能していない状態。）
- ② 適応障害（ストレスとなる環境にいることで発症する。）
- ③ 不安障害（心配や不安が過度になりすぎること発症する。）
- ④ PTSD（心的外傷後ストレス障害）



5. ハラスメント加害者の賠償責任

セクハラ、パワハラは加害者の責任（刑事責任、民事責任）が追及される可能性があります。

裁判で慰謝料の支払いが発生した事例をご紹介します。

事例	判決
【セクハラ】 Aさんが、社内外の関係者に対し、Bさんの異性関係が乱れているかのような噂を流布し、Bさんの評価を低下させ、退職に至らしめた。	東京地方裁判所は、Aさんの行為が不法行為(民法第709条)に当たるとし、慰謝料165万円の支払いを命じた。
【パワハラ】 会社員Cさんは、2ヵ月早く入社したDさんから「自己愛が強い」、「不要な人間なのに、会社にいられることに感謝していない」等と怒鳴りつけられた。また、飲み会で役員や同僚がいる前で「能力がない」、「目障りだから辞めたほうがいい」等と叱責を受けた。	東京地方裁判所は、先輩Dさんは役員候補であったことからCさんより優越的な地位に当たるとし、また人格権を侵害するパワハラであると認定し、慰謝料200万円の支払いを命じた。

※セクハラ、パワハラの禁止については、厚生労働省のハラスメント防止対策強化の指導に伴い、2020年4月から当社の就業規則にも加筆しています。

※当社は、企業が追う責任（安全配慮義務）について、厳正に対応します。

【参考】

コミュニケーションの心構え

1. 職場の先輩へ

伝える側は「そういうつもりではなかった」としても、相手によって受け止め方は違います。

「よかれ」と思って言ったことが正しく伝わらないことがあることを理解したうえでアドバイス等を伝えましょう。

(1) 褒める時は具体的に伝えましょう。

《悪い例》

- ・それくらいはできて当たり前。(何が良かったのか分からない。)

《良い例》

- ・作業前に安全確認がしっかりできていてよかったよ。

(具体的に何が良かったのか伝える。)

(2) 指摘・注意は解決策と一緒に伝えましょう。

《悪い例》

- ・それ間違ってる、もっとしっかりやって。

(感情的かつ具体的でないため分かりづらい。)

《良い例》

- ・作業に入る前は、安全確認で〇〇と〇〇をしてからだよ。

(具体的に何が良くなかったのか伝える。)

2. 入社して間もない方へ

先輩の熱のこもった教え方に対して、「自分は嫌われている」、「今後の就業が不安だ」と思うことがあるかもしれません。

しかし、先輩もあなたに「仕事を覚えてほしい」または「上手な教え方が分からない」という背景があることも理解しましょう。

最初から、嫌な人・怖い先輩と壁を作らずに、自身から質問するなどコミュニケーションを積極的に取りましょう。

