

改めて、「セクハラ」とは何か？

今、職場で求められていることとは？

2014 年 1 月 24 日（金）

オフィスヒューマン

杉山 久美子

★DVD鑑賞：「ストップ！ セクシャルハラスメント」

1, 「ハラスメント」とは

- ★ ハラスメントとは？ ⇒ harassment: 英語で苦しめること、悩ませること、迷惑の意味
- ★ セクシャルハラスメントとは？ ⇒ sexual harassment: 英語で性的いやがらせ、セクハラの意味となります。男女雇用機会均等法では「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動を受けることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じること」と定義されています。

職場におけるセクシャルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど、双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。そのため未然の防止対策が特に重要です。同法第 11 条 1 項, 2 項（詳細は P2 記載）に対策規定が設けられています。
- ★ パワーハラスメントとは？ ⇒ 英語にこの言葉はなく、日本の造語（和製英語）です。また、法令上の定義はありませんが、概念として「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（上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含む）を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為」となります（厚生労働省平成 24 年 1 月職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告より）。
- ★ 「職場」とは？ ⇒ 労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に該当します。勤務時間外の「宴会」であっても、実質上職務の延長と考えられるものは該当します。

2, セクシャルハラスメント “気づき” チェックリストをしてみましょう

◆別紙チェックリストによる

3, 事業主が雇用管理上講ずべき措置とは

◆男女雇用機会均等法のセクシャルハラスメント対策規定のポイント

【均等法第 11 条】

- ・均等法は、セクシャルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけています。
- ・講ずべき具体的な措置の内容および措置の例示は指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」）において 9 項目示されています。
- ・男性に対するセクシャルハラスメントも措置の対象です。

【均等法第 3 章】

- ・職場でのセクシャルハラスメントに関する事業主と労働者間の紛争は、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停対象です。

【均等法第 30 条】

- ・事業主が措置義務違反に対する是正勧告に応じない場合、企業名が公表されます。

【均等法第 33 条】

- ・事業主が報告徴収に応じない場合または虚偽の報告をした場合、20 万円以下の過料に処せられます。

★事業主が講ずべき措置としての厚生労働大臣の指針による 9 項目のポイント

(1) 事業主の方針の明確化及び周知・啓発

- ①職場におけるセクシャルハラスメントの内容・セクシャルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②セクシャルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、広く相談に対応すること。

- (3) 職場におけるセクシャルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)
- (4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置
- ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

4, 職場でのコミュニケーション

⇒自分の気持ちをしっかり伝えられていますか？

- ・自分の気持ちや考えの伝え方を工夫しましょう

→アサーションのスキルを身につける。

★ アサーションによる伝え方の手順は、

- ① 事実：状況を客観的に簡潔なことばで伝えることで、
相手との認識の違いを埋めます
- ② 感情：「私は・・・」と客観的に今の気持ちを伝えます
- ③ 提案：的を絞る、現実的かつ具体的な提案をします。
自分の責任も認めた上で、誠実に率直に伝えてみて
- ④ 結果：「助かる」「嬉しい」など、その効果を端的に伝えます。
自分と相手の主張が違う場合も想定し、第2案、第3案を準備しておきましょう

(例) ミスに対して、大勢の前で感情的にしかる先輩へ

(事実) すみません。それは確かに私のミスです。 → (感情) ただ、大勢の前で叱られると、周りが気になって、恥ずかしい思いが先にたち、ちゃんと話を聞くことができなくなります。 → (提案) 場所を考慮していただけると助かるのですが・・・ → (結果) そうすると、よりミスを減らせるようになると思います。

{みかんていいな} ⇒ み : 見た事 (事実)

かん : 感じたこと (感情)

てい : 提案する (提案)

いな : 否か、イエスかノーかを訊ねて、ノーの場合には
再提案する (結果)