

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第33回 「ハラスメント」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回はハラスメントについて取り上げます。ハラスメントとは、相手が嫌がり、精神的苦痛を感じる言動をすることで、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける行為をさします。

職場における代表的なハラスメント

日常的にさまざまなハラスメントの問題が報道で取り上げられるなど、広く一般化した用語ではありますが、本稿では職場における代表的なハラスメントについて取り上げます。

・ **パワーハラスメント**（パワハラ）：職場において行われる「優越的な関係を背景にした言動」であり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により、「労働者の就業環境が害されるもの」の三つのすべての要素を満たすものをさします。該当する言動には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個人の侵害といったものがあります。上司からの必要以上の執拗な叱責により部下の業務遂行に支障をきたすといったものが一般的な例になります。上司よりも豊富な知識や経験を有する同僚・部下から上司に対する同様の行いもパワハラに該当します。

・ **セクシュアルハラスメント**（セクハラ）：職

場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをさします。性的関係の強要や必要なく身体に触れること、性的な内容の発言をすることなどが例としてあげられますが、異性に対するものだけでなく、同性に対する言動も対象となります。また、**性的指向**（恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）や**性自認**（性別に対する自己認識）に関する言動もセクハラに該当することを見落とさないようにしたいところです。

・ **妊娠・出産・育児休業等ハラスメント**：妊娠・出産した女性労働者や育児休業などを申し出・取得した男女労働者の就業環境が害されることで、**マタニティハラスメント**（マタハラ）と呼ばれることもあります。妊娠・出産、育児休業などを理由として、解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いを行うことは、**男女雇用機会均等法**や**育児・介護休業法**などで禁止されています。また、これらの行為以外でも、**休業制度**や**育児時短**の利用の拒否や嫌がらせの言動などもハラスメントに該当します。近年は男性社員からの当該制度の活用申し出も増えていますが、拒否や嫌がらせは**パタニティハラスメント**（パ

タハラ」と呼ばれている点も押さえておきたいところです。

ここでの定義や記載は厚生労働省のハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団[※]」を主に参考にしています。職場でのハラスメントを理解するための動画や裁判例、他社の取組み事例、Q&Aなどがわかりやすく網羅されているため、より深い理解のために参照をおすすめします。

ハラスメント対策は事業主の責務

ハラスメントの放置により、最悪なケースでは自殺に至る事案が実際に何度も起こり、ハラスメントは会社で必ず対応していくべき重要課題として位置づけられるようになりました。そこで、**労働施策総合推進法**、**男女雇用機会均等法**や**育児・介護休業法**が改正、2020(令和2)年6月に施行され、**ハラスメント防止措置**が事業主の責務となり、2022年4月にはパワーハラスメントの防止が中小企業を含めて全企業に義務化されました。

これにより事業主は、「事業主の方針などの明確化およびその周知・啓発(職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針化、行為者に対する対処内容の就業規則

等文書への記載など)」、「相談(苦情を含む)に及び、適切に対応するために必要な体制の整備(相談窓口の設置、対応の体制など)」、「職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応(事実関係の確認、被害者に対する配慮、行為者に対する措置、再発防止措置など)」、「あわせて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止など)」を必ず行わなければならないとされました。

それでは、これらの措置を通してハラスメントの実態はどのように変化したのでしょうか。2020年6月の関係法律の施行1年後に実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果(2021年12月14日)」(日本経済団体連合会)を参照するとその様子が垣間見えます。5年前と比較した相談件数について、増えたか減ったかの比較でみると、パワハラ44.0%/16.3%(増えた/減った。以下同)、セクハラ11.5%/28.8%、妊娠・出産に対するハラスメント3.0%/6.8%、育児休業・介護休業などに関するハラスメントは4.0%/5.5%と、パワハラ以外は「増えた」より「減った」が多い結果になっています。ただし、パワハラをはじめとして相談件数が増えたのは事案の純増だけでなく、法施行や相談窓口の設置、啓蒙活動などにより以前より相談し

やすくなったという側面もあるようです。

最後に、今後必要となるハラスメント防止・対応の課題についてみていきます。同アンケートで課題の上位三つとして「コミュニケーション不足」、「世代間ギャップ・価値観の違い」、「ハラスメントの理解不足」があげられています。同アンケートにおいてハラスメントに関する研修を行っていると回答した企業は6〜7割に上っており、基本的なハラスメントに対する理解促進は引き続き進んでいくことが期待できます。しかし、今後は世代間ギャップ・価値観の違いにより、注意を向けていく必要があると考えられます。近年、ハラスメントや性別、働き方に関する価値観が急速に変化しており、昔は許されていたと思われる言動が、近年では問題視されることが増えています。これは政治家などの公人の言動でも、しばしば社会問題として取り上げられていることからわかります。自らの意識だけで価値観を一気に変えるのはむずかしいため、常に世間の動向や他社のケースなどに目を向け、定期的に情報提供や研修、多様なメンバーでのコミュニケーション活性化策を実施するなど、企業としての継続的な取り組みが重要と考えられます。

* * *

次回は、「採用」について解説します。

※ 「あかるい職場応援団」…… <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>