

パワハラ



セクハラ

ハラスメントは職場の雰囲気を変化させ、従業員の士気を下げます。
加害者・被害者だけの問題ではなく、職場全体の問題です。

パワハラ

2019年にいわゆる「パワハラ防止法」が制定され、2020年6月(中小企業は2022年4月)に施行されます。この法律では、職場におけるパワハラを、以下の3つの要素をすべて満たすものと定義しています。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること
(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

パワハラには、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個の侵害の6種類があります。それぞれの具体例については、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(いわゆるパワハラ指針)に掲載されています。

セクハラ

男女雇用機会均等法では、職場におけるセクハラを、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」と定義しています。セクハラは、セクハラを受けた人が解雇などの不利益を受ける「対価型セクハラ」と、セクハラにより職場環境が悪化して就業意欲が低下するなどの「環境型セクハラ」に大きく分けられます。職場内だけでなく、職場の宴会などの場面も、職務の延長と考えられる場合には、「職場」とみなされます。また、対象となる労働者には、契約社員や派遣社員なども含まれます。セクハラは、性的な「言動」とあるように、具体的な行為だけでなく、性的な発言も対象になります。性的な事実関係を尋ねる、性的な冗談やからかいをする、食事やデートに執拗に誘うなどはセクハラに該当する可能性があります。

知らないうちに加害者にならないためのポイント

職場におけるハラスメントは、どんな種類のもので「人権問題」と見る視点が重要です。他人を同じ人間として尊重し、人格を傷つけないようにしましょう。職場という環境は、上司と部下、取引元と取引先、仕事ができる人とできない人など、優劣が付きやすいところです。人を人として尊重するという当たり前の精神が損なわれていないか、いつも謙虚に自分自身を見つめ直すことが大切です。

ハラスメントが疑われる場合は、すぐに内部や外部の相談窓口にご相談しましょう。



ストレスチェック結果の見方についてのお問い合わせはこちら
<https://www.cs-port-stress-check.net/contact> ➡



ストレス対処法はこちらのQRコードから
<https://www.cs-port.net/mentalhealth/> ➡

