

「職場の人権」

皆さんの職場では、社内研修に人権学習を取り入れておられますか？

職場で起こる人権問題は、セクハラ、パワハラをはじめとする「ハラスメント」とよばれるものです。「ハラスメント」とは「嫌がらせ」という意味で、相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせることを指します。

ハラスメントを定義するにあたり重要なのが、行為する人がどう思っているのかは関係なく、相手が不快な感情を抱けばハラスメントになることです。ただし、客観的に正当性が認められる場合はハラスメントにはなりません。判断が難しいともいえます。

その判断基準として、ハラスメントに対する法律面での対応が進められています。

「パワハラ防止法」が2020年（令和2年）6月1日から大企業に対して施行されました、中小企業に対しても2022年（令和4年）4月1日から施行されます。

厚生労働省のハラスメント対策の情報サイト「あかるい職場応援団」からパワハラについて考えてみましょう。

「パワハラ」とは、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での優位性を背景に、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をいいます。大きく6つの形に分類されています。

- ①叩く・殴る・蹴る・物を投げつけるなど、身体的攻撃
- ②同僚の前で「ばか」「役立たず」「辞めてしまえ」などの暴言を毎日のように浴びせる、精神的な攻撃
- ③一人だけ別室に席を移したり、無視したりする人間関係からの切り離し
- ④一晩かかっても処理しきれない量の業務を命じたり、業務上明らかに不要なことを強制する過大な要求
- ⑤事務職なのに倉庫業務だけ命じるなど、部下の能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を与え、退職等に追い込む、過少な要求
- ⑥部下の交際相手についてしつこく質問したり、家族について悪口を言ったりする個の侵害

もし、このようなことがご自身に、または職場内で起こっていたら、勇気を出して相談してください。職場内に相談担当者がいない、社内では相談しにくいなどの場合は、柏原人権擁護委員協議会が開設されている特設人権相談所 問い合わせの電話番号 0795-72-0161 や、丹波市役所春庁舎にある丹（まごころ）ワークサポートたんばの就労に関する相談を利用してみてください。こちらの問い合わせは0795-74-3660です。

弁護士による無料相談会もあります。詳しくは、人権啓発センターまでお問合せください。

1日の大半を過ごす職場が、安心して快適な場所にならなければなりません。現状は、ハラスメントが増加傾向にあります。その行為がハラスメントだと気付いていないケースもあります。それぞれが勇気を出して声をあげることが、暮らしやすい社会を作っていきます。この機会に、一度振り返ってみましょう。