

業務上の優位性を背景にしたハラスメント(嫌がらせ)「パワーハラスメント(パワハラ)」の対策が今年から事業主に義務づけられるのを前に、県中労政事務所と松本市はこのほど、企業の担当者を対象に、同市の県松本合同庁舎でハラスメント防止研修を開いた。研修で講演した県特別労働相談員で、信州ライフキャリア研究所(上伊那郡飯島町)代表・折山旭さんの話から、対策や予防の要点などを要約して紹介する。

## 職場のハラスメント 事業主に対策を義務付け

達人に聞く  
なるほど生活術

◇法改正で求められること  
ハラスメントと呼ばれるものはパワハラを含めても種類くらいある。職場のハラスメントには、パワハラ以外に、

セクシュアルハラスメント(セクハラ)やマタニティーハラスメントもある。

パワハラは、昨年の法改正で定義が明文化されるなど

し、6月から大企業で対策が義務化される(中小企業は2年間は努力義務。同時にセク

ハラ等の防止対策も強化される。罰則はないが、違反すると企業名を公表されたり行政の指導を受けたりすることもある。

◇パワハラには6タイプ

パワハラは大きく六つに分類される(表1)。相手が不快

と感じたらハラスメントだ。相談が一番多いのは①。②では「いらいらして書類を音を立てて置かれること」に関する相談も非常に多い。

ハラスメントはコミュニケーションの課題。業務上の指導とハラスメントを意識的に分けるなど(表2)、積極的に対策に取り組むことは、職場の生産性向上にもつながるメリットがある。正しい知識を持ち、前向きなコミュニケーションを身につけて、より温かい職場づくりをしてほしい。



職場のハラスメント対策を解説する折山さん

### パワハラ6類型(表1)

- ①精神的な攻撃(例:同僚が目の前で叱責されるなど)
  - ②身体的な攻撃(例:暴行。物や書類を乱雑に投げ渡すなど)
  - ③過大な要求(例:明らかに達成不可能なノルマを課すなど)
  - ④過小な要求(例:単純な作業のみ与え続けるなど)
  - ⑤人間関係からの切り離し(例:1人だけ別室に隔離するなど)
  - ⑥個の侵害(例:必要以上にプライベートに踏み込むなど)
- ※講座資料などを基に作成

### ハラスメントと指導を分けるポイント(表2)

- 人格や人間性を否定するか、しないか
- 事実だけを伝えないか、伝えるか
- ネガティブなことを伝えるときは、さらに意識する(講座より)

(白澤幸恵)

仕事を割り当てることも一つの方法ではないか。

◇企業の対策の要点

企業がこれからハラスメント防止の体制や仕組みをつくる場合は▽相談があったら相談に乗ることが▽ハラスメントの被害者、加害者双方から事実確認をして適切に対応できる▽ハラスメントを予防するための職場づくりができる▽の三つの役割を実際に機能させることが要点になる。