

# 他人事ではない パワハラ、セクハラ

### 今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代

コロナ収束の目途は立たず、イライラがつのる。そんなときに起こりがちなハラスメントに注意。

藤田 新型コロナウイルス、最近また感染者数が増えたね。

千代 気を緩めてしまいがちですが、もうこの生活がスタンダードだと思わないとダメなのかも。

藤田 いろいろ制限があると思うと違和感を覚えてしまうだけどもね。

出荷組合でお世話になってる葉物野菜の専業農家の竹石さんなんか、最近イライラしているのが目に見えてわかるよ。出荷量の調整の相談に行ったとき、バイトの大学生にめちゃくちゃ怒鳴っていたから。

千代 あの竹石さんがですか？ 普段とても温かなイメージがあるので想像がつかないですね。そのバイトの人、何かやらかしたんですかね。

藤田 いやあ、それがよくあるミスなのよ。出荷の段ボールを間違えたとかどうとか。僕もビックリした。結局そのバイトの人、辞めちゃったみたいで。

千代 あらら、そうなんですか。こじれなければいいですけど。

藤田 最近そういうパワハラで訴えられたり争ったりすることが多いっ

て伝法院先生が言っていたから気になっちゃってね。でも、そんな助言をしても聞いてもらえないような状態ではなくて。

千代 セクハラに関しても、農業界ではあまり縁のない話かと思っちゃったけど、女性の農業従事者と会う機会が増えてきて、セクハラのみもあるんだって知ってすごく驚きました。少数派だからこそ難しい部分もありますよね。

藤田 なるほどなあ。セクハラのはみも根が深そうだね。そもそも農業は家族経営が基本だったから、セクハラもパワハラも縁遠かっただけで、組織経営が当たり前になった今はハラスメントが他人事ではないんだらうね。農業でも多い師匠と弟子の関係性でも注意が必要だね。

千代 そうですよ。私の友人も職人の世界で師匠との関係に悩んで、結局その仕事を志半ばで辞めてしまいました。時代の流れというか、難

しさがありますよね。

藤田 特に、この新型コロナウイルスの影響が大きい今は要注意だね。僕自身も気をつけなきゃな。

千代 むしろ私の方が不安です。パートさんたちに直接指導しているとき感情が出てしまうことがあるので。注意して取り組みます。

### ハラスメントの種類

共通しているのは「言動による嫌がらせ行為」ということです。

- セクシャル性嫌がらせ
- マタニティ妊娠・出産を理由に
- パワワー職場での上下関係を利用
- パタニティ働く男性が妻の出産・育児を理由に
- ドクター医師が患者に
- モラル精神的なダメージを与えることを目的とした加害行為
- アルコール飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為
- アカデミック研究教育の力関係のも
- とで行なわれる理不尽な行為
- SDGI性の多様化に関する差別的な言動や嫌がらせ
- カスタマーお客様からの過度なクレームや悪質な迷惑行為

今回の執筆者

矢萩板 初美

(有)人事・労務パートナー／  
行政書士／  
903シティファーム  
推進協議会委員長



明治学院大学国際学部卒業後、総合物流会社を経て行政書士として独立。NPOの設立支援や運営サポートなどコミュニティ創りを支援している。次代に持続可能な農と食を残していくため903シティファーム推進協議会を自ら設立。次世代の農業経営者を応援する「ローカルとつながる田心マルシェ」も開催。

## ▶ 法改正でハラスメント対策を強化 ◀

ハラスメント関連法（通称「パワハラ防止法」など）が改正され、今年6月1日より施行されました（中小企業においては、2022年3月31日までは努力義務、22年4月1日から適用）。これまで規定のなかったパワーハラスメントは法律の条文で明文化され、従来より規定のあったセクシャルハラスメント等については事業主の義務等が強化されています。違反した事業主に対し厚生労働大臣からの勧告に従わない場合は会社名を公表できるという規定も設けられました。

ハラスメントが発生すると、被害者は心や体に傷を負うだけでなく、辞職に追い込まれたり社会復帰が困難になるケースもあります。加害者は個人への名誉棄損として民法上の不法行為責任、暴力・脅迫などで刑法上の責任が問われることもあります。また、事業主は労働契約法という法律により、労働者に安全に働いてもらう環境を提供する安全配慮義務というものを負うことになっています。

### ハラスメントの予防と対策

ハラスメントは様々な状況下で起こりえます。現在は新型コロナウイルスの影響で心身が不安定になり攻撃的になったり、過敏になり傷つきやすくなる人もいます。そのようなときに傷つけ、傷つけられることが常態化し、ハラスメントになる可能性もあります。また、日頃から上司と部下の関係性が薄く、お互いの意思疎通の齟齬から、意図せずハラスメントと受け取られてしまうこともあるかもしれません。職場でのハラスメント対策を講じただけでは、目に見える表面だけをならずだけで、水面下で問題は大きくなることもあります。法律を守るということは前提ですが、まずは職場環境が健全である必要があり、事業主や管理監督者は、職場内のつながりの本質部分を捉え、根本原因を改善してからこそ、対策などの整備がより生きていくものだと考えられます。

厚生労働省が推進している予防策が5項目あります。

- ① **トップのメッセージ** 書面・広報誌・社内メールなど全従業員に伝わる手段であれば抑止力がある。
- ② **ルールの決定** 使用者・労働者双方で取り組みを進めるために、労働協約や労使協定、あるいは就業規則などでルールを明確にわかりやすいように定める。
- ③ **実態把握** 職場でのアンケートなどを実施して職

場の実態を把握。匿名での提出が効果的で、webアンケートだと匿名にしづらい。

- ④ **教育** 管理監督者と一般従業員に分けて行なう方が効果的。今まで行なってきた研修（管理職研修・新入社員研修等）と併せると取り組みやすい。
- ⑤ **周知** これまでの予防策を実施することで周知できる。大事なのは定期的に行なうことと、相談窓口の連絡先を周知すること。相談窓口は、ハラスメント専門ではなく幅広い内容に対応することで相談しやすく、また実態を把握しやすくなる。

### 組織の在り方を考えながら環境整備

全ての取り組みを実施することは難しいとは思いますが、できることから少しずつ、まずはハラスメントとはどういうことか周知から始め、状況を踏まえてハラスメントが発生しないように対応していきましょう。また、問題が発生してしまった場合には、状況を迅速に把握して解決に向かえるように対処するとともに、管理職研修等の場を利用して、そもそも自社が目指す組織の状態とは何かを考える機会を設けることも重要です。

ハラスメント問題の根底には、相互の信頼関係や個々が抱える事情、あるいは業務プロセスのひずみなどがあるはずで。それらの課題を見極め、根本的な対応策を考えながら、自社の組織の在り方を描いていくことで職場環境の整備も可能になるでしょう。適切な措置を実施していないと、安全配慮義務違反として責任を問われることにもなりかねません。研修教育や周知を定期的に行なうことで、ハラスメントの意識付けを職場に働く人々に広めるように対策を講じていきましょう。

#### ■再発防止までのプロセスの一例

1	相談	相談しても不利益な取り扱いは受けないことを伝え、どのような対応をするか明確にしておく。
2	事実関係の確認	相談者の了解を得たうえで、行為者や第三者に事実確認。これがそれぞれの主張を合理的に判断する情報となる。
3	行為者・相談者に対する措置	行為者または相談者への注意・指導、行為者から相談者への謝罪、人事異動、懲戒処分など。状況を踏まえて判断。
4	行為者・相談者へのフォロー	行為者・相談者の双方に会社の取組内容を説明、理解を得て、繰り返し同様の行為が起らないよう定期的な面談を実施。
5	再発防止の検討	本人の立場を配慮しながら行為者への再発防止研修を行なう。発生時に可能であれば情報を発信。