

～毎月10日は人権を考える日～

ハラスメント

近年、職場等における「いじめ」や「嫌がらせ」などの「ハラスメント」が問題となっています。「ハラスメント」の意味は、次のようになります。

他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりする。

「ハラスメント」には、たくさんの種類があります。例えば、職場等では「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」「マタニティハラスメント」を聞くことがあります。その他には、飲酒の強要などの「アルコールハラスメント」、受動喫煙問題としての「スモークハラスメント」、言葉や態度、身振りや文書等により働く人間の人格や尊厳を傷つける「モラルハラスメント」など30～40種類程度あるということです。学校で問題となっている「いじめ」、家庭内の「ドメスティック・バイオレンス（DV）」もこの範疇に入ります。要するに、「ハラスメント」とは人権侵害でもあり、さらに、差別又は差別につながることでもあるのです。

パワーハラスメント



(「平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査」厚生労働省)

職場においては、業務を円滑に進めるために、管理職に「必要に応じて部下に対する指導や叱責」等の一定の権限が与えられています。しかし、「お前は役立たず」「何をしてもダメなんだ」というような人格や尊厳を否定するような言い方が、日常的に繰り返されるとパワハラ行為となってきます。このパワハラ行為は、セクハラに比べると加害意識や被害意識が低いと言われています。つまり、「人権意識」「人権感覚」の低さでもあるでしょう。パワハラについては、現在明確な規制法令がなく、法律で禁止するなどを視野に入れた検討が行われています。



「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優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体苦痛を与える又は職場関係を悪化させる行為」
(厚生労働省の定義より)

「人権」を、生活や行動のものさしに！