

# コロナ禍でのハラスメントが急増



2020年、パワーハラスメントに対する防止策が法制化されました。セクシャルハラスメントなど、急増するハラスメント対策をとっておかないと、いい人材が流出してしまいます。会社を、従業員を守るためにも会社の規模は問わず対策をとっておきましょう。

## ○ハラスメント問題の相談・紛争が増加

ここ数年、労働相談の件数が上昇している項目が「ハラスメント」に関する問題です。10年ほど前に比べると、解雇などの退職時のトラブルと比べると逆転するかのようになり、いじめやハラスメントに関する相談が増え続けています。その件数は事業の種類を問わず急増していると言ってもよいでしょう。

セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントは2017年から法律によって防止策がとられていますが、**パワーハラスメント**（以下「パワハラ」）については、**大企業は2020年6月から法規制が始まり、中小企業においても2022年4月から施工されます**。いつ、どんな時に降りかかるかわからない問題ですので、まだ先の事ととらえずに対策を考えてまいりましょう。

## ○パワハラ行為には6つの定義づけが

パワハラについては、以下の行為が定義づけられています。

- ① 優越的な関係を背景として
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ その雇用する労働者の就業関係が害されること

さらにこれを分類すると6つの定義づけがなされています。

- 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

部下への指導とパワハラの線引きはどこにあるのか、明確なものはありません。しかし、何の対策もとらないことは従業員への不信感につながりますので、積極的な対応が求められます。



アイケー通信

第8号

2021・10

裏面へ続く

# ハラスメントの舞台がオンラインに

ハラスメント対策を手掛ける「ダイヤモンド・コンサルティング」はテレワークにおけるハラスメントの実態調査を実施。テレワークで上司とのコミュニケーションに不快感を感じる部下は、なんと8割に上ることが分かりました。しかも職場への入社時と比較してストレス等が増えたと感じる社員が66.4%。テレワークにおける部下とのコミュニケーションの取り方に多くの課題が存在することが明らかになっています。

## オンラインの「3密状態」

- ・上司が仕事について密に説明を求める「密接」
- ・上司がリモート上でも密に監視する「密視」
- ・上司が密にテレビ会議を招集する「密会」

## 常にパソコンの前にいるかチェック

## プライベートが見えすぎる問題

## 子供が近くにいると嫌な顔をされる

## 部下が全員画面を映してくれない

- ・日頃から理不尽な上司に対して、テレワーク環境で決行した部下たちの「謀反」もあります。そういった意味では、部下からのコミュニケーションに上司が痛む「逆ハラスメント」とも言えます。

## 性善説で成果にコミット

昨年の6月にパワハラ防止法が施工され、より一層力を入れたハラスメント対策が必要になりました。増えつつあるリモートでのハラスメントにも、本腰を入れて対応していかなければなりません。ではどう折り合いをつけるべきでしょうか。

そのカギは「性善説」だと思います。

これからより一層広がっていくであろうテレワーク。まだまだ試行錯誤は続きそうです。

## 人物ファイル

◇ 白石 弘子 (岡山県岡山市出身・65歳)

◇ 入社日 : 2003年(平成15年)12月1日

◇ 好きな言葉 : 強風もそよ風のように受け止めてしなやかで  
決して折れない心をもつ

◇ 趣味 : テニス・縫うこと・バラの栽培・スポーツ観戦(バスケットボール他多数)

◇ 今後の抱負 : 時間を大切に日々前進、一生懸命生きたい。

