

## 【人権腕だめし No.9】（解説編）

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問 1	育児短時間勤務をしているA子さんより、「同僚から、『あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している』と何度も言われ、精神的に非常に苦痛と感じている」と相談があった。これはハラスメント言動である。	1 はい
	<b>【解説】</b> OH29年1月の「男女雇用機会均等法」および「育児・介護休業法」改正により、事業主は法律に基づき妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する『上司・同僚からの職場でのハラスメント』の防止措置を講じなければならないとされています。妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚等が就業環境を害する言動のない配慮ある職場環境を築かなければなりません。	
設問 2	厚生労働省のH28 実態調査によれば、過去3年間にパワーハラスメント（パワハラ）を受けたことがあると回答した従業員は32.5%となっており、H24 前回調査の25.3%より増加している。	1 はい
	<b>【解説】</b> ○同調査で過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した従業員は32.5%と増加しており、パワハラの予防・解決に向けた取組みが重要な課題となっている。 ○パワハラに限らず、従業員向け相談窓口を設置している企業は73.4%と前回より増加しているが、一方で、パワハラを受けたと感じた者が、「会社に相談しなかった」と回答した比率は40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高く、職場や相談窓口での更なる相談機能の充実・公正な対応の推進が求められています。	
設問 3	人員削減に伴い大幅に仕事が増えたAさんだが、愚痴もこぼさず黙々と毎日遅くまで仕事に取り組んでいる。しかし最近、日に日に元気がなくなり、時々遅刻・早退をするようになってきた。 心配したBさんが上司に相談したところ、「健康管理は本人の問題であり、本人から申し出もないのに会社は対応しないほうがいい」と言って逆に注意された。この上司の言動・判断は問題がない。	2 いいえ
	<b>【解説】</b> ○近年、労働者の約6割が仕事や職業生活に関する強い不安や悩み・ストレスを抱えており（厚生労働省「労働者健康状況調査」、このようなメンタル不調による休職者も急増していると言われております。 ○企業には、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して、従業員の心身の健康を損なうことがないように注意する「安全配慮義務」が課されています。 ○職場でのメンタルヘルスに関わる安全配慮としては、上司や同僚がパフォーマンスの	

	低下や勤務状況の悪化、対人関係の悪化等「いつもと違う」ことに早く気付いて適切に対処することが重要です。そのためには、日頃からコミュニケーションを適切に取り、お互いに相談し易い人間関係を作っておくことが大切です。	
設問4	いつも同じミスをするCさんに、日ごろ温厚なD課長もたまりかねて皆の前で「いいかげんにしろ、また同じようなミスをするな!」と声を荒げてしまいました。 するとCさんが精神的苦痛を感じたのであれば、D課長の行為はパワハラになる」と判定しました。	2 いいえ
	<p>【解説】</p> <p>○本来ハラスメントは「受ける方がどのように感じたか」によるものであり、(セクハラ判断基準は「平均的な女性(男性)労働者がどのように感じたか」)被害者が精神的苦痛と感じたときには、ハラスメントは成立するという意見もあります。</p> <p>○しかしながら、「権利ばかり主張するタイプや、明らかに上司を意図的に陥れようとする悪意のタイプも見られる」(岡田康子著「上司と部下の深いみぞ」)等の社会の現状や被害者の内心の認定の困難さもあり、パワハラかどうかは全体がどうなのかによって総合的・客観的に判断・認定すべきというのが一般的です。</p> <p>○今回のようなミスを重ねるCさんに対して上司のD課長が叱ることは当然であり、その時少々声を荒げたとしても被害者の主張だけでそれをパワハラとすることには少し無理があります。</p> <p>○また、パワハラ認定の要件のひとつに「・・・継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い・・・」があります。日頃は温厚な上司のD課長がたまりかねて声を荒げた行為は、この要件からしてパワハラにはならないのではないのでしょうか。もちろん、一回であっても、暴力行為や著しい人権を侵害する行為はパワハラになることはあります。</p>	
設問5	ハラスメントの相談を受けたときは、「相談者のよき理解者」として対応することが大切であり、「あなたは生真面目すぎる」と相談者の性格のせいにするような発言や「あの人がそんなことをするとは思えない」と行為者を一方的に擁護する発言は控える必要がある。	1 はい
	<p>【解説】</p> <p>○ハラスメント被害に合った労働者が相談、訴えたとき、相談の過程で相談対応者の対応により精神的ダメージを受けたり、相談内容の噂が広まる等により、相談者が二次被害を被ることをセカンドハラスメントと言います。</p> <p>○最初に、相談は重要な人権・労務問題であるという認識を持って当たることが大切です。</p> <p>○相談を受けたときには、相談者のよき理解者(『カウンセリングマインド』)という意識を持って、その場で全てを解決しようということではなく、解決に向けた事実確認を中心にしっかり聴くと共に、相談者が相談をして良かったと思える相談対応をすること</p>	

	<p>が大切です。</p> <p>○『カウンセリングマインド』とは、以下の姿勢・態度が基本として大切です。</p> <p>①「受容」・・・相手を受け入れて、話をしっかり聴くという態度を示す</p> <p>②「傾聴」・・・ひたすら耳を傾ける（「うなずき」や「相づち」を入れ真剣に） 自分の価値観で判断しない、相手の話を否定しない 等</p> <p>③「共感」・・・相手の気持ちを理解する 「そんな風に考えていたのか」「それは苦しかったね」など情緒的な言葉をかける</p>
--	--