

## ハラスメントのない明るい社会へ

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定めております。「ハラスメントを受けているけど、どのように対処したらいいかわからない。」と悩んでいませんか？声を出すことに躊躇してしまうかもしれませんが、ハラスメントは個人だけの問題ではなく、会社の問題です。今月は撲滅月間につき、改めてハラスメントについて理解を深めましょう。



### ～令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査の結果から～ ＜ハラスメントを受けた経験の主要点＞

パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間での勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。

#### 【職場におけるパワーハラスメントとは】

職場において行われる ① 優越的な関係を背景とした言動であって、  
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、  
③ 労働者の就業環境が害されるもの  
であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

## 【対応方法】 ハラスメントを受けたとき

### ① はっきりと意思を伝える

ハラスメントは受け流しても改善せず、我慢していると更に悪化させてしまうことがあります。「やめてください。」「嫌です。」と意思を伝えるようにしましょう。



### ② 会社の窓口相談する

社内窓口や、人事労務担当、信頼出来る上司、労働組合など、一人で抱えず相談窓口を活用しましょう。

### ③ 都道府県労働局へ相談する

社内に相談窓口が無い場合は、都道府県労働局など外部機関でも相談が出来ます。



令和5年9月1日に心理的負荷による精神障害の労災認定基準が改正されました。改正の中で、パワーハラスメントの6類型すべての具体例が明記されました。また、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）が、具体的出来事に追加されました。

令和2年6月に「パワーハラスメント」が精神障害の労災認定基準に明示され3年が経過しますが、まだハラスメントは撲滅出来ておりません。声を出せずにハラスメントで辛い思いをしている人がいます。

ハラスメントを起こさないために、ハラスメントの内容や要因について理解しましょう。また、自らの行為がハラスメントとなっていないか注意しましょう。

【参考】厚生労働省 HP

作成：宇都宮地区THP推進協議会（令和5年12月）