

# お互いを活かし合うための人権シリーズ⑤

## ハラスメント対峙(退治)・心の視野をひろげて

### キーワード解説

#### ◆双方向コミュニケーション

感情や意思を互いに伝達し合うコミュニケーションのことです。発し手と受け手のコミュニケーションが一方的であると、ハラスメントが起こりやすくなります。双方向のコミュニケーションが成立すると、言い合える関係が生まれるためハラスメントは起こりにくくなります。

#### ◆パワーハラスメント

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にあり、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、①～③までの要素をすべて満たすもの（厚生労働省 HP より）とされています。

また、裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、次の6類型を典型例として分類されています。

- 1) 身体的な攻撃  
暴行・傷害
- 2) 精神的な攻撃  
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- 3) 人間関係からの切り離し  
隔離・仲間外し・無視
- 4) 過大な要求  
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- 5) 過小な要求  
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 6) 個の侵害  
私的なことに過度に立ち入ること

なお、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為の「すべてについて網羅するものではない」ことに留意する必要があります。

個別の事案の判断については、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者および行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

## ◆SOGI

SOGI（ソジ）とは、「Sexual Orientation & Gender Identity」の頭文字をとった言葉です。日本語では「性的指向と性自認」と訳されています。「性的指向」とは、どんな性別に恋愛感情を抱くのかといった「好きになる性」のことで、「性自認」とは、自らが自認している性、つまり「心の性」のことです。LGBTQ が性的少数者の総称として用いられるのに対して、SOGI は「自分自身の性別をどのように認識しているか」「自分の恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないか」という、すべての人が持つ属性を指します。

## ◆SOGIハラ

SOGIにハラスメントをつけた造語で、性的指向や性自認に関して、差別的な言動や嘲笑、呼称をされること。いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けること。また、望まない性別での制服強要などの学校生活、職場での強制異動・採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益を被ること。それらのハラスメント全般を指す言葉です。

性的指向や性自認は、本人の意思で選択したり変えたりできるものでも、矯正したり治療したりするものでもなく、個人の尊厳に関わる問題として尊重することが大事といえます。周囲の人たちが、そのことを理解して、何もおかしなことではない普通のことだと受け止めて接するだけでも、当事者の生きにくさは相当改善すると言われています。

## ◆アウティング

本人の承諾なしにその人の秘密を第三者に明かすことを言います。現在では特に、性的指向や性自認に関する情報を暴露してしまうことを指します。

2019年に労働施策推進法が改正され、パワハラ防止が事業主の義務となりました。その中で、SOGIハラとアウティングは防止すべきパワーハラスメントとして位置づけられました。具体的な防止策としては、社内規定で禁止や懲戒規定を明文化する、相談窓口を設ける、研修などで社内に認識を周知する、などが挙げられます。

## ◆リモートワーク時代のコミュニケーション

リモートワーク（テレワーク）とは、「情報通信技術（ICT＝Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のこと。オフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事をすることです。2019年以降、新型コロナウイルス感染症の蔓延によって、オフィスでの密閉・密集・密接を避けた働き方として、全国的に導入する企業が増えて一気に普及しました。

リモートワークは、オフィスへ出社せずに柔軟に働けるメリットがある一方で、目の前に相手がいなかったことによるコミュニケーション不足や齟齬、それに伴うストレスを感じやすい傾向があります。相手に投げかける言葉を「疑い」ではなく、「信頼」をベースにして使い、距離が離れている分、その言葉のやりとりを通してよりお互いの信頼度を増していくことが大切です。

---

### 【参 考】

- ・厚生労働省ホームページ『職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）』
- ・厚生労働省『性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内』（令和元年度）
- ・「なくそう！SOGIハラ」実行委員会ホームページ

# お互いを活かし合うための人権シリーズ⑤ ハラスメント対峙(退治)・心の視野をひろげて

## ワークシート

### CHAPTER 1 パワハラ①

#### ◆パワハラを生まないためのキーワード①【想像して気づく】

上司・部下・周囲の人たち、あなたならどの立場からどのように相手のことを想像してみますか？

### CHAPTER 2 パワハラ②

#### ◆パワハラを生まないためのキーワード②【周囲が教える】

パワハラを生まないコミュニケーションのために「周囲が教える」という視点について、あなたはどのように考えますか？

### CHAPTER 3 SOGIハラ・セクハラ

#### ◆SOGIハラ・セクハラを生まないためのキーワード【人の多様さを知る】

あなたは普段、性別による役割を固定化して考えていませんか？そうならない為には、どうしたら良いでしょうか？

### CHAPTER 4 リモートワーク時代のコミュニケーション

#### ◆リモートワーク時代にハラスメントを生まないためのキーワード【言葉は「信頼」ベースで】

今までにネガティブな発言を受けたことがあれば、相手の立場から言葉を「信頼」ベースでアップデートしましょう。