

何故、ハラスメントが広がっているのか

政府の定数・人件費削減政策により、自治体の職場でも長時間過密労働が横行し、評価制度の導入など職場のストレスは高まる一方です。また、様々な雇用形態が導入され不安定な働き方の職員が増えたことで、お互いの意思疎通が難しくなっていることもあります。この様な状況を変えることが、ハラスメントをなくす為の根本的対策。労働組合に結集して、運動していきましょう!

みんなで取り組もう! 職場改善アクション

ハラスメントは、こうやって改善しよう!



1 「これはセクハラ」「これはパワハラ」という事例を、皆で共通認識にする

自分の言動がハラスメントにあたるということや、相手に与えるダメージについて自覚が薄いのが現状です。何がハラスメントにあたるのか共通認識を持てるようにすることが大事です。

2 研修は、①全員が ②定期的に 受講できるように

ハラスメントは、女性→男性、同僚どうしや部下→上司のケースもありえます。一部の職層の人だけでなく、非正規職員も含めた職場の全員が受講できるようにしてもらいましょう。管理職には、ハラスメント防止の責務があることを自覚してもらう研修も。

3 相談機関には、外部の人も入れて 問題解決まで含めた実効ある機関に

せっかく相談機関があっても、十分役割を果たせていない現状が。管理職や人事課など内部の人間だけでなく、第三者を加えることが大事です。また、相談者の希望があれば人事当局にも報告し、きちんとした処置をとることができるようにしましょう。

4 ハラスメント防止のガイドライン・要綱等を 自治体に作らせましょう

ハラスメントの判断基準・対処方法・管理監督者の責務等を明記することで、誰の目にも「やってはいけない事」とはっきりします。

5 人減らしによる労働強化を改善し、風通しの良い職場づくりを

いきいき働ける職場づくりに努力しているのが労働組合です。ハラスメントで悩んだら、近くにいる組合役員に相談してみましょう。また、言われて嫌なこともはっきり言える職場であれば、深刻な問題にはなりにくはず。その為には、日頃から民主的な職場づくりを皆で進めていきましょう!



どうなっている? ハラスメントの規制

セクハラについては雇用機会均等法の防止義務付けがありますが、パワハラについては何もなし。労災認定等では、民法や刑法の規定を適用しています。

都道府県レベルでは、現在8府県(岩手(05年)、大分(06年)、佐賀(07年)、熊本(同)、富山(08年)、兵庫(09年)、和歌山(同)、大阪(10年))で防止要綱・ガイドライン等が制定されています。

(岩手、大分、佐賀、熊本の4県は、「コンプライアンス基本方針」や、セクハラも含む「ハラスメント要綱」として制定。)

人事院は、先ごろ「パワーハラスメントを起こさない為に注意すべき言動例」について通知しました。

パワハラについても、法的規制を求めていきましょう!

自治労連が09年5月に実施したアンケートには、非正規労働者を含む6,101人から回答をいただきました。その結果、ハラスメントが予想以上に職場に蔓延し、その程度も深刻であることがわかりました。

どうしたら、ハラスメントをなくし、いきいきと働ける職場が作れるか、このリーフレットを讀んでいっしょに考えてみませんか。

つくる 職場 ハラスメントのない職場

自治労連セクハラ・パワハラアンケート結果から考えよう

セクハラを受けた……8.2%

見聞きした……13.5%
相談を受けた……2.9%
したことがある
又は指摘されたことがある
(かもしれない)……2.0%

計26.6% **4人に1人**

セクハラを受けた女性は11.6%。男性の2.3%も「受けた」と。また、若い人に限らず全ての年代で「受けた」という回答が相当数ありました。



セクハラ・パワハラとも「その他」の割合が大きくなっていますが、自由回答欄を見ると「我慢した」「耐えた」「無視するようにした」という人が多いようです。「後日抗議・反撃」「上司・同僚に相談」という声も。また、パワハラの場合非正規職員では、「退職を考えた」人の割合が正規職員より多くなっており、声をあげずに辞めていってしまう実態が伺えます。

ハラスメントとは

「セクシャル・ハラスメント」とは、性的いやがらせ・おびやかしという意味です。自分ではそんなつもりがなくても、相手が不快と感じたらセクハラになります。

「パワー・ハラスメント」は、職務上の地位や立場を使った嫌がらせやいじめのこと。共に、相手の人格・尊厳を侵害するものです。

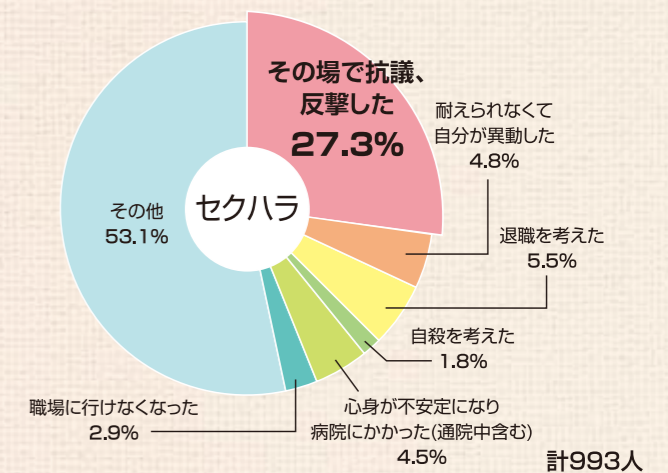
パワハラを受けた……14.4%

見聞きした……17.2%
相談を受けた……3.2%
したことがある
又は指摘されたことがある
(かもしれない)……0.9%

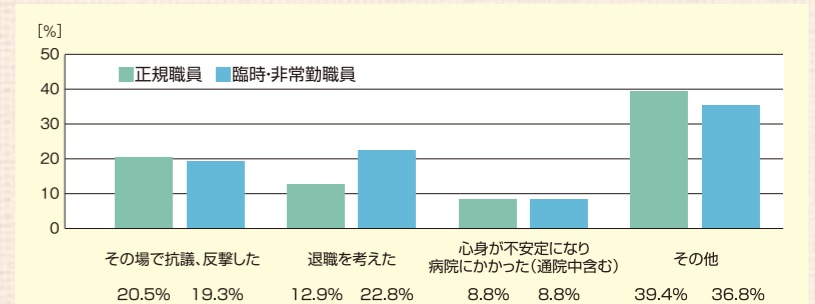
計35.7% **3人に1人**

誰がパワハラをしたか?という設問では、管理職が43.1%、係長が21.4%でした。一方、先輩、同僚、職場ぐるみという回答も合すると28.4%に。

セクハラ被害への対応



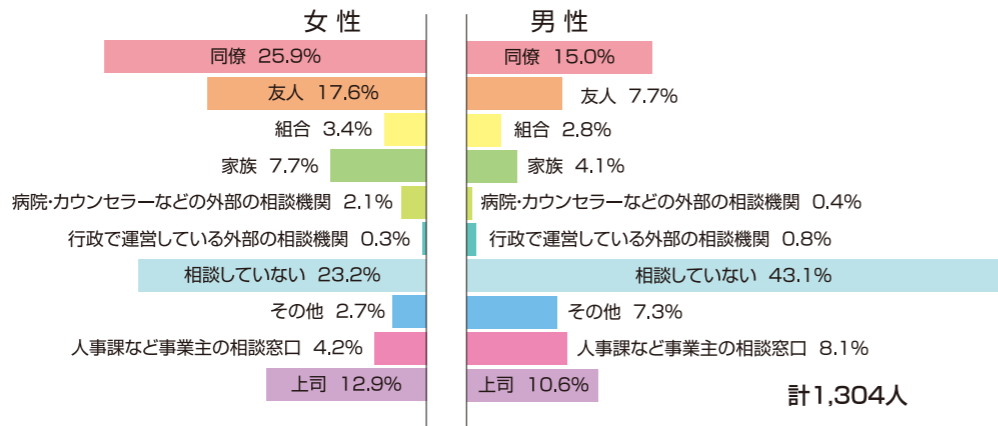
パワハラ被害への対応



正規751人 臨時・非常勤57人

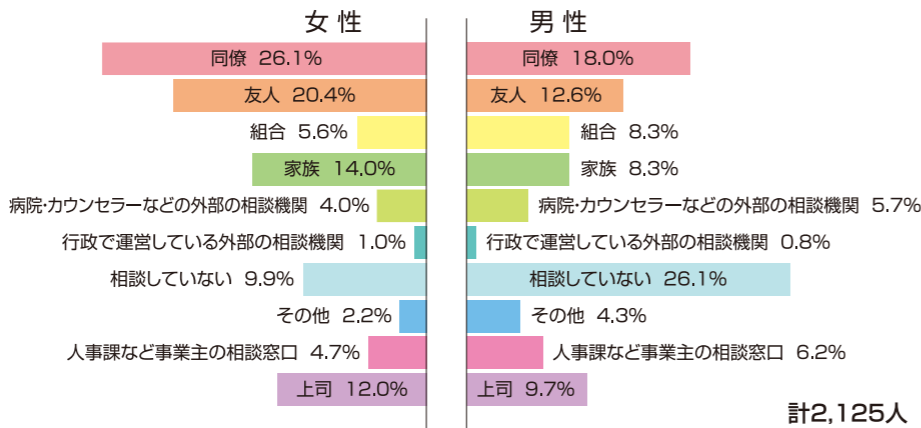


セクハラ被害の相談相手



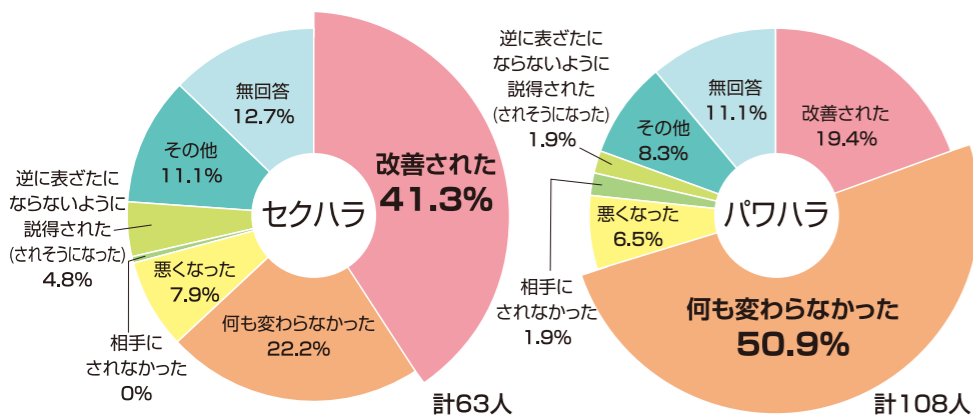
パワハラの場合、男性は26.1%がどこにも相談していないことが気になります。「うつ」で自殺にいたるのは男性が多い調査結果が出ていることを考えると、緊急に対策を取る必要が…。女性の場合は、同僚・友人に相談する人が多く、ちょっと安心。でも、程度のひどい場合は、組合にももっと頼っていいのでは…。

パワハラ被害の相談相手



一人で悩まず囲りに相談しよう！ 相談窓口も使いやすくしていこう

ハラスメント被害で事業主の相談窓口相談した結果

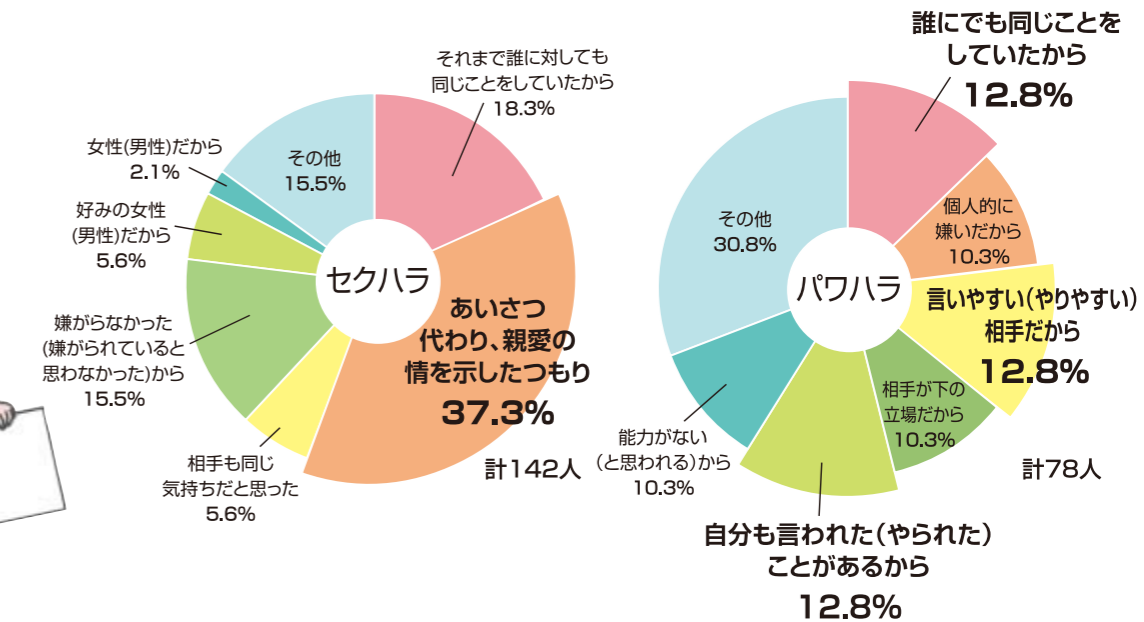


「改善された」例も少なくないものの、セクハラで22.2%、パワハラで50.9%が「何も変わらなかった」と答えているのは大問題！しかも「悪くなった」という人も。4ページの「職場改善アクション」で実効性のある相談機関に作りかえましょう。

国連もセクハラ対策の遅れに懸念を表明

2009年8月、国連女性差別撤廃委員会 (CEDAW) が日本政府に出した勧告の中でも、セクハラの広がり懸念を表し、きちんとした制裁措置を確立することが奨励されています。

ハラスメントを行った理由



セ 意図的な嫌がらせ(ハラスメント)というより、セクハラ加害者は自身の言動が相手にどのように受け止められているか、被害者との認識にズレがあるようです。

パ 男性の場合、「誰にでも同じことをしていた」という回答が多く、女性の場合、「自分も言われた(やられた)ことがあるから」が最多でした。

answer ハラスメントは、どうしたら改善できるだろう 実際こんな回答がよせられました

ネクタイをつかまれ、脅された。課長がそばにいただけで血の気が引き、気が遠くなるように…。 (男性 40代)

- 女性 50代** 個人的に贈り物をされたが、好意がないので返却したが、必要以上に職場に電話、自宅に葉書がきた。
- 女性 50代** 病欠を取るなら代替の職員を自分で見つけるように言われた。
- 男性 30代** 人のことを坊ちゃん!と馬鹿にしたような発言をされた。
- 女性 30代** 軽度のミスでも大声で怒鳴り、30分以上も拘束され、職務に支障を及ぼしている。勝手に携帯やカバンの中を見る。
- 女性 50代** 「外勤は男性のみで、女性は男性の補助的仕事だけやればいい」と上司から言われた。
- 女性 50代** 全員のいるところで、給料額を公表して「給料ドロボー」と言われた。
- 女性 30代** 毎日服装の事を言われた。今日の服はカワイイとかいまいちだとか、時には明日はどんな色の服で来るのかと聞かれた。服だけに終わらず、今日は疲れているのか…顔に年が現れているとまで言われた。
- 女性 30代** 担当替えがあり、同僚の仕事を担当する事になったが、皆のいる場で「人の仕事をとりやがって」「あなたに出来る訳がない」と暴言を吐かれた。
- 女性 30代** 異動希望調査に伴う面接時に「仕事が出来ないヤツだ」「お前の評価を周囲の人間に聞いてみた」「主査としての役割を果たしていない」「管試を受けるそうだが、勤評はつけてやらない」「このことは次の課長にも引き継ぐ」と言われた。
- 女性 30代** 担当者であるのに担当者ぬきで話をしていたり、後で〇〇だったとの報告もなかった。というか頭から女性はそういう担当ではないという固定観念があるようだった。
- 女性 50代** 仕事の注意・アドバイス等をする時、わざと大声で皆に聞こえるようにする。初めての仕事に年は関係ないのに、年や主任であることを引き合いに出し、出来ないなら係から出て行けと言われた。
- 女性 50代** 保育中に、子ども達の前で大声で怒鳴られたり、意見をされたりした。
- 女性 50代** 会議の席で「〇〇さんは、ダメだから、リーダー業務はやらせない」や、「あなたのせいで仕事が遅くなった」「あなたとは話したくない」等と言われた。

