



セクシャルハラスメントと対応のポイント

職場におけるセクハラについて、必要な措置を講じることは事業主の義務となっている。セクハラは、加害者にはその意図がなくても、被害者は関係性の中で拒絶できず強い被害に結び付きやすい。「嫌がってなかったから」は言い逃れにならない。むしろ相手に受け入れられたと誤認している事例が多数ある。まず実行行為者にならないことや、職場の人間関係に個人的な利害・感情を持ち込まないことを啓発すること。また被害者が、被害を積極的に申し出ることが可能な体制をとっていることが、予防にも事後措置にも重要である。

パワーハラスメントと対応のポイント

法律上の定義はないが、職場、人間関係上の優越的な地位、権力（腕力）を利用して他者に不当な行為を行うことと考えられるので、ポイントはまずパワハラが発生する場面を捉えること。セクハラ以上に見つけにくいのが、部下の心身の不調から発覚することが多い。明らかな不当行為としてパワハラを見つけたら、就業規則に従い対応する。

モラルハラスメントと対応のポイント

最も新しい問題でこれも法律上の定義はないが、言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせることを言う。結局は問題行動への対応に尽きる。まず他の社員や管理職からの報告や記録、本人からの報告により事実を把握する。問題の都度、懲戒ではなく文書等による注意指導や警告を行う。就業規則により配置転換、休職等の対応をする。軽めの懲戒処分から退職勧奨、普通解雇を行うこともある。事実の早期発見、早期対応が大切である。（文責 事務局）