

視 察 ・ 研 修 等 報 告 書

北上市議会 北上まほろばクラブ
代表 三 宅 靖

次の 視察 ・ 研修 ・ **活動** について結果を報告します。

期間（期日）	令和6年7月6日（土） 10:00～12:10
視 察 先 視 察 内 容 ま た は 研 修 事 項	ハラスメント勉強会 於：さくらホール 会議室

[内容及び所感]

【次第】
■ハラスメント勉強会－第1部
講演：「ハラスメントについて」 渡部容子弁護士 [盛岡さくら法律事務所]
1. はじめに
・DVとハラスメントの根源は同じ。コミュニケーションの際に、相手の事を思いやれない事から発生する。
・今まで許されていたこと(過去においても本来は違法だったが、被害者が権利主張しなかっただけ)が許されなくなったというが、一般的に相手がこうされたら嫌だと思いう事をしなければ良いだけ。しかし、いやだと思いう事などについては、自分の感覚と他人の感覚が違いもあるので、チェックしていくことも必要。(第2部で実施)
・パワハラは32%程度が労災認定されている。
・ハラスメントは憲法で保障される基本的人権のうち人格権を犯す違法行為。 憲法13条の「すべて国民は個人として尊重される⇒個人の尊厳」が基本となる。
・「法律」とは国が国民の行動に対してルールを課すもので、「憲法」は国にルールを課すものであり、憲法は最高規範である。
・ハラスメントの怖さは行為者に自覚がないこと。⇒自覚を持つことは簡単で、相手と思いやる気持ちを持てばよい。ただしも普段から心がけていないとできない。一般的に、医師・弁護士・議員など「先生」と呼ばれる職業の方に「誤った万能感」を持って、自分が正しいと勘違いがしている人が多く、思いやる心を持ってない方も多い。
・特に議員はハラスメントの加害者になりやすい立場であることを自覚すること ⇒一般人から見ると議員は、立場が上だと感じており、同じ言動でも威圧的に受けと

<p>られやすい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント被害者の相当数は、行為に対して、「何もしない」ことが多い。 <p>⇒問題が顕在化しない。⇒次の被害者が発生する。</p>
<p>2. ハラスメントが起こすハレーション（ハラスメント対策の必要性）</p>
<p>①被害者の人生を変える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PTSD、うつ病などの精神的な被害。その後の人生に対する大きなダメージ。ハラスメントの程度や継続性によって高まっていく。最悪の場合、自死。
<p>②加害者側の人生も変える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・懲戒処分、民事責任、刑事責任、社会的制裁につながることもあり、社会的信用や社会的地位を失う。場合によっては、自身の家庭が崩壊。 ・行為者の上司も監督責任として、懲戒処分、民事責任の対象になりうることに注意。 <p>⇒隠ぺいや黙認はしてはいけない。</p>
<p>3. ハラスメントに関する法律や制度理解（全体の概要）</p>
<p>①事業主の措置義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、ハラスメントによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
<p>②不利益取扱いの禁止（事業主の義務）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
<p>③研修等実施・事業主の自身のハラスメントに対する理解を深める等の努力義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、ハラスメントに対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
<p>4. パワーハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場におけるパワーハラスメントとは、労働施策総合推進法においては、以下の3つの要素をすべて満たすものとしている。
<p>①優越的な関係を背景とした言動であって</p>
<p>②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより</p>
<p>③労働者の就業環境が害されること</p>
<p>※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、ハラスメントに該当しない。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・業務上の指導との境界（グレーゾーン）

<p>…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、パワハラに該当しない。</p> <p>⇒業務上の指導を行う場合には、口頭での注意を基本とし、繰り返し注意のうえ、口頭の注意では意味がないと感じられる場合には、ハラスメント的な指導に移行するのではなく、懲戒処分など正規の手段を検討する。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラもセクハラも、手を出せば原則アウトと心得る。⇒暴行罪 ・パワーハラスメントが起きる背景・要因 <ul style="list-style-type: none"> a. コミュニケーションの不足。 b. 社会の変化や世代間ギャップに意識が追いついていない。 c. 過去の被害者である場合 ⇒ 自分がやられたようにやる。 d. ハラスメント的な指導が効果的であるという誤解。 e. 感情的になってしまう。 <p>⇒感情をコントロールする手法についての研修が必要。</p> <p>⇒アンガーマネジメント、マインドフルネスなど。</p>
<p>5. セクシュアルハラスメント</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントとは、「相手の意に反する性的な言動」。 ・明確に意に反する旨を表示していなくても関係がない。冗談や親しみを込めたつもりでもセクハラに該当する。一見褒めたり、配慮しているように見える言葉も該当し得る。⇒これらは性に対する差別的意識が根幹にある。 ・判断基準（厚労省パンフレット参照） <ul style="list-style-type: none"> a. 「意に反する」か、「就業環境を害する」かは、労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要。 b. 一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得る。 c. 続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得る。
<ul style="list-style-type: none"> ・セクハラは基本的に業務上の必要性がない。⇒パワハラにおける厳しい指導と異なる点。 ・パワハラと異なり、「完全になくす」ことができるはずのハラスメント ・セクハラの見点 <ul style="list-style-type: none"> a. 性的冗談を「ウけている」「喜んでくれている」「職場の潤滑油」と勘違いしない。 b. 同僚の友好的な態度を（性的な）好意と勘違いしない。 <p>⇒同僚であるから、業務上の必要があるから、上司であるから、友好的な態度を向けるのであって、異性として好意があるからではない。自分に都合よく考えない。</p>

c. 問題化した後に、被害者の「同意」を主張しても通らない
⇒セクハラ行為があった飲み会の翌日に、その女性から「昨日はありがとうございました」のようなメールがあっても、それを証拠として自身の行為を正当化しえない。
6. 議員のハラスメント
・内閣府男女共同参画局が、地方議員を対象に、政治参画を阻む要因を調査した結果、議員活動や選挙活動中に、有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けたかという質問に対して、全体の 42.3%、男性の 32.5%、女性の 57.6%がいずれかのハラスメント行為を受けたと回答。
・加害者となる場合の類型
a. 女性に対する暴力（女性には議員としての職業遂行能力が備わっていないというメッセージ、女性役割の押しつけ、女性は子育てなど家庭責任を第一義的に行うべきだというメッセージ、性的対象として扱う・見下す・支配する等）
b. 政治的動機に基づくハラスメント・いじめ。
・議員のハラスメントを防ぐための条例制定。
⇒地方自治体研究機構の調査によると全国で 43 条例が制定（2023 年末時点）。
・相談を受けた場合。⇒正規な窓口につなぐ。
・相談者の話に傾聴する。相談者は、理路整然と話せないことも。
・厳密にハラスメントに至っていないなくても、微妙なものでも真摯に相談を受ける。
7. まとめ ―ハラスメント防止における視点―
・「ハラスメントを容認する風土がある組織」の問題。
⇒代表者がなあなあで済ましているような職場、加害者が有能な場合に許されているケースが多い。
・有害な人材のマイナスは、優秀な人材のプラスより大きい。
・ハラスメントは「一方的」なもの。共感性の欠如。
⇒自分の考えの押し付け。相手の意見を聞かない。相手の受け止め方を考慮しない。相手の立場に配慮しない。
・人間関係を「縦の関係」で捉えない。⇒人格を尊重する。職業に貴賤なし。
・ハラスメント対策を「小さなこと」と感じているようでは、危険。
■ハラスメント勉強会―第 2 部
[手順] ①ハラスメント感覚チェックシートに記入。
②記入したシートを元にグループ内でセッション。
③講師より事例の逐次解説及び総評。
※グレーゾーンの事例に対する判断を他人と共有する事で、自分の感覚の修正につながる。

[事例と解説]
(1) 上司が部下を「○○ちゃん」「○○くん」と呼ぶ。呼び捨てにする。「お前」と呼ぶ。 ⇒「お前」はアウトだが、「くん」は侮蔑的ではない。「ちゃん」は基本的に子供に対して使うので侮蔑的と受取られる恐れがある。
(2) 上司が注意・指導する際、具体的な助言・指導はせず「自分で考えろ」と言う。 ⇒内容による。あえて自分で考えさせるという指導もある。しかし、1回目は良いが、具体的な助言などもせずに、毎回繰り返すのはNG。
(3) 上司が部下を叱責する際、個室ではなく、他者にも聞こえる環境で行う。 ⇒判例も分かれている。内容やケースにもよる。ミスした箇所が他の従業員にも分かるように敢えてみんなの前で叱責する事もあり、内容やその度合いが、業務上必要かどうか判断基準となる。
(4) 上司が部下のSNSの投稿内容にコメントしてくる。 ⇒投稿内容が業務関係な事に対するコメントであれば問題無し。内容が部下の私生活に入り込んでいるのかが判断基準。特に行動を監視しているようなコメントに至るようであれば、問題となる。
(5) 飲み会の誘いを断りにくい。あるいは事実上全員参加。 ⇒事実上全員参加はNGに近いが、断りにくい程度であれば問題とならないかもしれない。ごくたまになのか、しょっちゅうなのか頻度などにもよる。
(6) 在宅中のオンライン会議で、自宅内の様子を見せるように言う。 ⇒自宅の様子を見せる必要が業務上あるかどうかポイント。一般的に必要性は薄い。
(7) 際どい発言をして「これもセクハラかなー」とふざけて言う。 ⇒発言内容によるが、その発言が業務上必要があるのか、職場の雰囲気のとらげや潤滑剤的な意味があるのか等にもよる。
(8) 上司が部下の容姿やプロポーションについてコメントする。 ⇒業務上の必要性があるかどうか。コミュニケーションの流れでの発言は良いかもしれない。本人が気にしているかどうかポイント。特に女性は褒められても、逆にその事をコンプレックスに感じている場合もあり、基本的には好ましくない。
(9) 妊娠・出産を理由に休もうとすると、職場で嫌な顔をされる。 ⇒程度の問題であるが、ちゃんと休暇が取れなかったりするとマタハラになる。
(10) 仕事量は変わらないのに、残業は減らせと指示される。 ⇒1回程度なら良いが、仕事量の減らし方など、具体的な指導などもせずに指示だけだすのはNG。
■ハラスメントの事例（参加者から）
・職場で他の方がハラスメントを受けているのを見て、自分の気分も悪くなった。

⇒自分が職場環境の改善という観点から声を上げるべき。
・某議員から、カスタマーハラスメントを受けたが、商売柄、訴訟などを起こして表沙汰にすると企業イメージも悪くなる。
⇒自分自身でできる「民事調停」という手法もある。お金も掛からず、企業名を伏せて行う事も出来る。また、弁護士に相談し、相手の某議員に接触することも可能。この場合、相手も弁護士を立ててくると思われ、弁護士同士のやりとりとなり、あまり表沙汰になりにくい。