

ハラスメント

～人を死に追いやることに使われる武器は銃だけではない～

- ①パワーハラスメント
- ②モラルハラスメント
- ③ジェンダーハラスメント

パワーハラスメント

平成13年(2001年) **20年前**に作られた **造語**です

パワハラの定義とは？

当初

「社会的な強者による権力や立場を利用した嫌がらせ」

現在

「権力や立場を利用した、部下や同僚、**上司**などへの嫌がらせ」

逆パワハラ

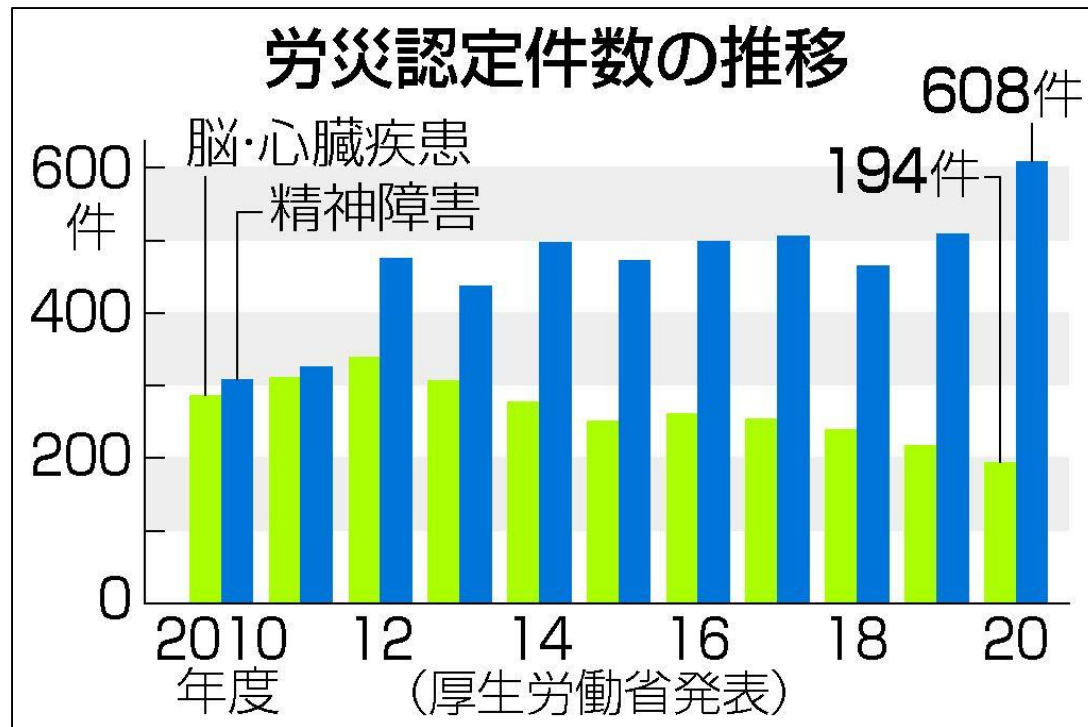
上司への 暴言 暴力 誹謗中傷 無視

原因

- ① ビジネススキルの変化
- ② 管理職の指導力の欠如
- ③ 従業員の立場が強い雇用環境

2020年6月施工(中小企業は2022年4月から対象)の
パワハラ防止法は逆パワハラも適用内

コロナ禍でのパワハラ



精神障害の主要原因(608件中)

- ①99件 **パワハラ**
- ②83件 悲惨な事故・災害の体験・目撃
- ③71件 いじめ

コロナ禍でのパワハラ②



1.モラル・ハラスメントとは？



近年、耳にする機会が増えているモラル・ハラスメント。
言葉の定義や、パワー・ハラスメントとの違いを解説します。

1-1. モラル・ハラスメントは言葉や態度による精神的暴力

モラル・ハラスメントは、精神科医マリー=フランス・イルゴイエヌによって提唱されたハラスメント（嫌がらせ）の一種で、言葉や態度によって相手の心を傷つける精神的な暴力のことです。

加害者はさまざまなモラル・ハラスメントの方法を使って心理的に被害者を支配下に置き、
「**支配と服従**」の**関係**をつくって、被害者が反撃できないようにします。
それからさらに攻撃をエスカレートさせ、被害者を追い込んでいくのです。
その目的は相手の心に侵入し、相手を支配して、自分の思い通りにすることです。

1-2. パワー・ハラスメントとの違いは？

パワー・ハラスメントには、下記の特徴があります。

職場でのパワー（地位・優位性）を利用して行われる

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動である

労働者の就業環境が害される

「職場で」の「地位や優位性を利用して」行われると定義されている点がモラル・ハラスメントと大きく異なります。

モラル・ハラスメントはハラスメントが行われる場所も、地位も優位性も決まりがなく、上司と部下という関係だけでなく、同僚の間でも、家族間や友人間でも起こりうるハラスメントです。

2.モラル・ハラスメント加害者・被害者の性格の傾向



モラル・ハラスメントの加害者と被害者には、それぞれどのような性格の傾向があるのでしょうか。
以下に解説します。

2-1.モラル・ハラスメントの加害者の傾向

モラル・ハラスメント加害者の代表的な性格は以下の通りです。

- ①自分の考えたこと、感じたことがすべて真実であると思い、何事も自分中心で考える
- ②強迫的で、完全を求める気持ちが強い
- ③自己愛の傾向が強く、成功や称賛を求め、自分を良く見せたい気持ちが強い
- ④自己愛の傾向が非常に強く、常に相手を警戒し、打ち負かさなければならないと思っている
- ⑤集団や上層部の言う通りに動くことで保身する

こうした人々は、支配やコントロールをするため、あるいは自分の力が脅かされないように相手をおとしめたり攻撃したりするために、モラル・ハラスメントを行います。

また、集団や上層部に従うためにモラル・ハラスメントを行うこともあります。

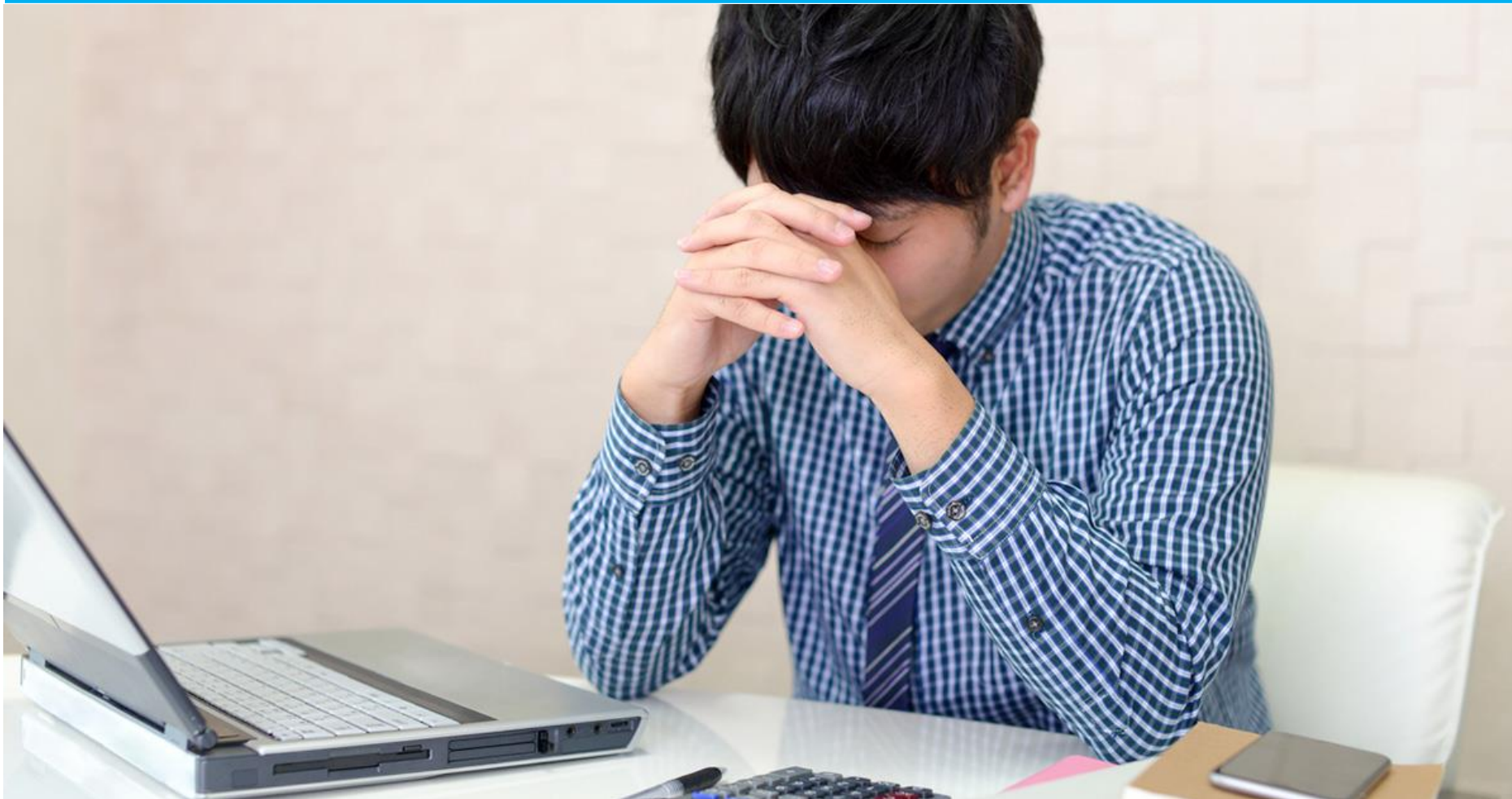
2-2.モラル・ハラスメントの被害者の傾向

職場におけるモラル・ハラスメントの場合、典型的な「被害者のタイプ」はありません。

- ①個性的である ②能力がある ③目立つ ④会社のやり方に従わない ⑤孤立している ⑥成績が悪い
- ⑦法律で保護されていて解雇するのが難しい、あるいは無理な労働をさせることができない

などの、集団のなかで異質な存在である人が、モラル・ハラスメントの標的になりやすい傾向があります。ただし、どんな場合でもモラル・ハラスメントにおいて問題があるのは加害者側であり、被害者の性格や属性の傾向はモラル・ハラスメントをしてもいい理由にはなりません。

3. モラル・ハラスメントを受けるとどうなる？



モラル・ハラスメントは暴力です。暴力を受けることで心身は傷つき、不調が起こります。結果的に休職や退職を選択する被害者もいます。

3-1.機能障害や心身症

モラル・ハラスメント被害の初期に現れる症状は、イライラ、倦怠(けんたい)感、不眠、頭痛、下痢、食欲不振、腰痛などの機能障害や心身症です。

ストレスを受けたときと似た反応ですが、モラル・ハラスメントの場合はこれらに加えて無力感や屈辱感、違和感があることが特徴です。

そのほかにも、体重の増減、胃潰瘍、大腸炎、甲状腺異常、月経不順、高血圧、めまい、皮膚疾患などの形で不調が表れることもあります。

この段階で加害者との接触がなくなるか、加害者から謝罪を受けた場合は、一般的に症状は改善されます。その後の不調を引きずることも、あまりありません。

3-2.抑うつ状態

モラル・ハラスメントが続くと、被害者は抑うつ状態に陥ります。憂鬱(ゆううつ)な気分、悲しい気分になり、自分が何の価値もない、社会に適合できない人間だと感じるようになります。

また、まわりで起こったことはすべて自分のせいだと思い込み、何をする気もしなくなります。

そして、今まで興味があったことにも関心を失います。

3-3.正常な判断力を失う

モラル・ハラスメントによって不当な言動を受け続けているうちに、何が本当で何が間違っているのかがわからなくなり、常識的な感覚が信じられなくなります。

自己評価も低くなり、「実は自分は言われた通りのだめな人間なのだろうか」と疑うようになります。

3-4.心的外傷後ストレス障害（PTSD）

心的外傷後ストレス障害（PTSD）は、強いショックを引き起こすような強烈な体験をすると、それが適切に処理されずいつまでも心の深層に残って、被害者の心理に継続的な影響を与えるというものです。

モラル・ハラスメントによって心的外傷後ストレス障害を発症するケースは珍しくなく、ハラスメントの内容が何度も思い出されたり、はっきりとよみがえってきたり、悪夢となって表れ、被害者は何度も苦しみを味わいます。

苦痛の再体験は一生続くこともあり、被害者はいつまでもモラル・ハラスメント被害を忘れることができません。

3-5.休職や退職を選ぶ人も

心身の健康を損ない抑うつ状態で気力をなくした結果、休職や退職を選ぶ被害者もいます。

また、職場の状況によっては残念ながらモラル・ハラスメントの回避や改善が困難な場合もあり、被害を長引かせないために、退職という手段をとる被害者もいます。

ジェンダーハラスメントについて



セクハラとはなにが違うの？と思っている方や、
どのように対応するか戸惑っている方も多いと思います。

この座学でより理解を深めていただくためにお話しさせていただきます。

1. ジェンダーハラスメントの基本知識

1-1 ジェンダーハラスメントの定義

ジェンダーハラスメントとは「**性別により社会的役割が異なるという固定的な概念（ジェンダー）に基づいた差別や嫌がらせのこと**」等と定義されています。

例えば、「男のくせに」という発言で相手を叱責することや、女性従業員だけにいわゆる「お茶くみ」等の雑用をさせる、一方で、力仕事は男性社員しかできないとして、女性にはやらせない。このようなことなどが当てはまります。

1-2 セクシャルハラスメントとの違い

性別という観点において、ジェンダーハラスメントはセクシャルハラスメントと似ているように見えますが、次のように区別されています。

セクシャルハラスメントは「性的な内容の発言および性的な行動」です。

すなわち、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、必要なく身体へ接触することなどです。

ジェンダーハラスメントは「**（性的でないが）**性別に関係する不快な言動」であるという点で、セクシャルハラスメントとは区別されます。

2. 職場でのジェンダーハラスメントの具体例

具体例をいくつか挙げてみましょう。

これらの例を見れば、セクハラ、マタハラ、パワハラに該当する例も少なくないと思われます。

2-1 職場での男女別の役割の違いを押しつけられる

「来客にお茶を出すのは女性の仕事だ」

「会社内の掃除は女性がやるべきだ」

逆に男性に対して

「男なら残業するのは当たり前だ」

「力仕事は男がやれ」

(もちろん、母性保護の観点から女性に無理に肉体労働を押しつけることも許されませんが、これも程度問題でしょう。)

2-2 キャリアアップや昇進に差別を感じる

「女性だから仕事をがんばらなくても良いと言われた」

「女はどうせ結婚で辞めるから、当てにならない」



2-3 プライベートな事柄への干渉

「結婚はまだなの？」

「女は家事が大変だから、無理に仕事をしなくても良いよ」

2-4 L G B T 問題

ジェンダーハラスメントは男性女性に関する問題だけではありません。

L G B T など性的少数者に対して、気持ちが悪いなど、陰口を言うこともジェンダーハラスメントの一つとして考えておくべきでしょう。

以上のような具体例を挙げてみましたが、みなさんも気づかないうちに言葉にしていたりしませんか？

注意すべきは、本人に主観的な意図とは必ずしも関係しないことです。

本人に悪気やハラスメントの意図がなくても、該当することが少なくありません。



3. 実際にあったジェンダーハラスメントの例

3-1 2020東京オリンピックでの発言

2020東京オリンピック・パラリンピック
競技大会組織委員会の前会長 森 喜朗氏の

「**女性は話が長い。会議に時間がかかる。**」

といった発言は、根拠もなく女性を愚弄するもので、
ジェンダーハラスメントの典型例ともいえるでしょう。
発言の背景に、

「**女は男に従うものだ、でしゃばるべきではない。**」

という、性別による社会的役割の固定的観念があるので
はないかということで問題となりました。



3-2 #KuToo問題（クートゥー問題）

#KuTooは、日本の職場で女性が**ハイヒール及びパンプス**
の着用を義務づけられていることに抗議する社会運動で
す。

MeTooをもじって「靴」と「苦痛」を掛け合わせた造語
で、女性に履きにくいパンプスを強いる、というものが
問題になりました。



3-3 2020東京オリンピックでのトランスジェンダー選手

ウェイトリフティングの女子87kg級で、**トランスジェンダー**の選手として**初めて**オリンピックにニュージーランド代表のローレル・ハッバード選手が出場しました。

海外では様々な反応があり、同種目に出場した他の選手からは、

「ちょっとフェアではないと思う。ただ、彼女は国際連盟の要件を満たしていまこの場にいる。

私の意見は変わらないが、ハッバード選手には悪意は持っていない。

次のオリンピックまでに現行のルールを見直すべきなのかもしれない」と話していました。



4. ジェンダーハラスメントの防止策



4-1 基本的には他のハラスメントと同様に考えるべき

2020年6月のパワハラ防止法施行を契機に、セクハラ、マタハラなどを取りまとめて、ハラスメント防止対策として整理されてきました。

しかし、現在のところ、ジェンダーハラスメントそのものについては、

防止措置義務などの定めは設けられていません。

ジェンダーハラスメントも、本来はこの規制に準じて、対策を考えるべきでしょう。

4-2 ジェンダーハラスメントについては、特に**労働者の意識改革**が求められる

ジェンダーハラスメントそのものが、まだ多くの人に十分意識されていない問題です。

会社が積極的に差別的な対応をしているとか、不適切な対応をしている、というよりも、管理職その他職場の多くの個人の無意識な言動が、働く仲間に不快な思いをさせ傷付けているのです。

ハラスメントに該当する言動をしている人は、特段の悪気もないことが多いでしょう。

職場の仲間で話し合ったり、セクハラやパワハラの研修などの場でジェンダーハラスメントについても取り上げたり、といった問題の共有がまずは望まれるでしょう。