

研修日時	令和5年8月31日(木)午後6時00分～午後7時00分
研修場所・講師	場所:恵庭市民会館 2F 視聴覚室 講師:厚生労働省北海道労働局雇用環境均等部長 石山玲子氏
1. 研修概要 <p>講師の専門は「職場」におけるハラスメントであり、私たちが求めている議員間、議員と職員間でのハラスメント問題についての研修とは、対象が少し異なる部分があるが、「ハラスメント」そのものについての共通理解・認識ができればこの研修会の目的は達成できるものと考えます。</p>	
2. 研修概要について	
①職場内でのパワーハラスメントについての統計	
・受けたことがある人の割合は 32.5% (これに起因する退職者 12.9%)	
・労働局の相談コーナーでの相談内容の中で最も多いのが「いじめ・いやがらせ」に関するもので、3,876 件あり 10 年前の 2 倍の件数となっている。	
・昨今、学校や議会内でのいじめやハラスメントが取りざたされていることを考えると、この結果は看過できない状況と考える。	
②パワーハラスメントについて (具体的に)	
・優越的な関係を背景とした言動	
・業務上必要かつ適当な範囲を超える指示 (社会通念上ふさわしくないもの)	
・労働者の就業環境が害されるような指示・命令 (労働者への悪影響が見られる)	
※上記要素を満たせばパワハラに当たる可能性がある。	
③パワハラがあることでの影響	
・職場環境の悪化	
・対外的なイメージの悪化など	
※当然、当事者や周囲に様々なリスクが伴う。	
3. 予防策について	
①パワハラが起きた時は、第3者の立場で勇気を持って止める	
②普段からコミュニケーションを密にする	
③ハラスメントについての十分な理解・関心を深め他人に対する言動に注意を払う	
4. 感想	
私たち議員は毎日人と接する仕事をしているので、ともすればカッとなる場面もあります。そうした場合は、一呼吸おく (これは、アンガーマネージメント講座の受講が有効) また、ハラスメント現場に直面した場合は、勇気を持って止める、など、冷静に考えると当たり前のことを、議員全員が再認識し行動することでハラスメントは防止できると考えます。議員は市民の模範にならなければなりません。	
これからもこのような研修の場面を作り、再認識することは大切なことと思いますし、日頃から人とのコミュニケーションをとっていくことの重要性を再認識させていただいた研修会でした。	

恵庭市議会 ハラスメント防止に向けた研修会レポート

自由民主党翡翠会 川原 光男

今回の研修で特に感じた事柄は、私自身受けた様々な経験を振り返るに該当する事だったんだと改めて確認ができた。

そこで、起因したほとんどがアンガーマネジメントによる事だと理解が出来た。

私自身、これからは、感情的にならないようワンクッションを置いての話をする事に心掛けようと自身に戒めたい。

議会事務局01のメールアドレスに直打ちでのレポート提出であったため、議会事務局で体裁を整えた。

ハラスメント防止に向けた研修会レポート

2023年8月31日 18時～
視聴覚室

講師 北海道労働局雇用環境・均等部 石山玲子さん

職場におけるパワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動や業務上必要以上の言動、就業環境が害されることから起こり、相手にとって精神的苦痛を与えた時に発生することを理解した。

典型例においては、6番にあった『個の侵害』については人の噂話や不確定な情報の暴露など、当人が居ない場所でコミュニケーションの中で簡単に起こりうる事例で、いじめや嫌がらせにつながる可能性があり、十分な注意が必要であると感じた。

管理職の立場としては、時には業務上必要な指導や注意をしなければいけない場面では、感情的にならずに指導の目的を明確にしたうえでコミュニケーションをとることが大事なことが分かった。気を使いすぎることなく、相手の性格を理解し、接し方に工夫することを心掛けたい。

古くからのセクシャルハラスメントにおいては、昔ながらの古典的なコミュニケーションは現代には通用せず、時代とともに変わってきているということ認識し言動や行動を改めることが大切だと感じた。

議員一人ひとりが自身のコミュニケーションの取り方の意識を高め、ハラスメント問題に関心と理解を深め言動に注意を払うこと、そして常に相手の立場に立ち相手への感謝の気持ちをもって言動することが必要です。ハラスメント研修の理解の次には、令和の時代に必要なコミュニケーション研修も併せて必要かと感じました。私は、そこに人としての敬愛をもって接することを心がけ、言動行動することに努めてまいります。
本日はありがとうございました。

自民党議員団 翡翠会 三上まどか

2023年8月31日

ハラスメント防止に向けた研修会を受けて

恵庭市議会議員 矢野浩章

講師：厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部 石山玲子氏

一般的な職場でのハラスメントについての研修を受けた。

パワーハラスメントの現状は約3人に1人が受けたことがあると言う。社会の中では、その内の1割の人が会社を辞める現状になっている。そして現在でもパワハラ相談件数が増え、「いじめ・嫌がらせ」に関する問い合わせは令和4年度で年間3,800を超える件数があるらしい。職場におけるパワーハラスメントとは以下の3つの要素をすべて満たすものとしていて

- ①優越的な関係を背景とした言動である。
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されること。
- ③一般的には職務上の地位が上位の者による言動・同僚又は部下による言動であるが、その逆の立場の場合もあると言う。

そして、パワーハラスメントとは

- 1.身体的な攻撃(暴行・傷害) → 例:物を投げつける、机を叩く(威圧行為)
- 2.精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言) → 例:人格を否定する言動
- 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) → 例:性的指向・性自認などの個人情報を知り得ずして他の労働者に暴露する。

ではパワーハラスメントが及ぼす影響とは？

労働者は心身の健康を害し休職に至ったり、会社は生産性の低下から業績の悪化や人材の流失、企業イメージの悪化から採用へも後には影響する。

これはハラスメントを受けた被害者だけではなく、ハラスメントに直接触れない周りにもその影響を及ぼし、個人の問題では済まない大きな問題へと繋がる。被害者を見つけては救いの手を差し伸べたり、行為者(加害者)を見つけた時にはそれを阻止していく(未然に防ぐ)勇気が必要となってくる。

現在の社会通念場では、行為者(加害者)は社内処分(減給や降格、懲戒解雇)や民事上の責任として損害賠償も請求されるし、企業の責任として裁判によってその責任を負うことも…。では、パワーハラスメントと業務指導の違いとは何だろうか？

大声で「何をやってるんだ！」と注意することだけでは、業務上の必要な指示や注意・指導の一つとしての厳しい指導であり「業務上の適正な範囲」と認められる限りパワーハラスメントには該当はしないが、「だからお前とは仕事をしたくないんだ！」などの人格を否定する言動はパワーハラスメントに該当する場合があると言う。

正しい知識を持ち適正な言動や対応を個人で理解し、相手がどう受け止めるか？という気持ちを考慮した上での対応を心掛けていく必要があると思う。

パワーハラスメントを未然防ぐ為には、昔ながらの「しごく」ことでの人を指導する事、個人の感情のヒートアップやコントロール出来ない否定的感情論は不適切で、日頃からの人間関係やコミュニケーションを大事にする事での意識改革が大変重要なのではないだろうか。

パワーハラスメント以外にもセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど多くのハラスメントがあるが、職場のハラスメントでは事業主がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うことが重要である。

また、カスタマーハラスメント(顧客等からの著しい迷惑行為)もパワハラの次に来るハラスメント行為として多く存在することも忘れてはならない。

最後に、こうして議会でのハラスメントに限らず職場に関するハラスメントについても学んだが、社会においてのハラスメントは未成年のいじめ問題にイコールする部分でもあることから、大人として社会人としての見本となるよう、一人ひとりの正しい認識と人に優しい思いやりを持った行動を心掛けて行く事が何よりも大事なことだろう。

以上

1. パワハラの定義

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えている
業務上明らかに必要性のない言動
業務の目的を大きく逸脱した言動
業務を遂行するための手段として不適切な言動
当該行為の回数、行為者の数等、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動
- ③ 相手方の就業環境が害されるもの

2. パワハラの種類

- ① 身体的な攻撃 ②精神的な攻撃 ③人間関係からの切り離し
- ④ 過大な要求 ⑤過小な要求 ⑥個の侵害

3. 所見

パワハラ/セクハラ/マタハラ/カスハラともに教育のための研修は、可能な限り全員が受講し、かつ定期的に実施することが重要で研修や説明を行うなど、漏れなく、全員が受講できるようしたほうが良いと感じた。各階層別の研修実施が効果的と思われる。

研修内容には、トップのメッセージ内容を含めるとともに、ルールの内容、取組の内容や具体的な事例を加えると効果的ということが分かった。

特に、コミュニケーションの強化と相談できる雰囲気醸成が重要と感じた。

ハラスメント講習受講所見

早坂 政芳

ハラスメントとは、人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」等の迷惑行為であり、具体的には、属性や人格に関する言動等によって相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけることです。

職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。業務上必要な指示や注意・指導等もその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。「適正な範囲」での業務指導を実施するために重要と思われる点を私なりに考えてみました。

1 職場コミュニケーションを十分に実施する。

職場の環境が、業務が多い・業績不振・残業が多い等といった厳しい状況だったり、個人の自由度の尊重等から、お互いに干渉しないという勤務状態から上司と部下の意思疎通が不十分になります。常日頃から、相手がどういう考えを持っているか等を理解する為に、お互いのコミュニケーション・意思疎通を図ることが重要です。

2 お互いを尊重しあう意識を持つ。

正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が働いており、個人個人の価値観が多様化していることを理解する。自分が相手より偉い、優秀だとの意識を持たない。

職場では上位の立場だとしても、他の趣味、町内会、特技等においては相手の方が格

が上の場合もあり、自分の価値観だけで判断しない。映画の「浜ちゃん」に出てくる主人公も、職場では居眠りとか業績は十分ではなくとも、釣りの世界では一流の技術・特技を持ち、周りの人への配慮も優れています。

3 ハラスメント等の相談窓口をあらかじめ定めておき、適切な人材を配置する。

何か問題や、不快感を感じる事が発生した場合に相談する窓口を、管理監督者を含め労働者に周知し、慎重にかつ温情的に相談・処置してくれる人物を配置することが重要です。

次に市議会議員としての守って行くべき事項として、恵庭市議会基本条例から、拾ってみたいと思います。

まず前文には、恵庭市議会の使命として、「住民の福祉の向上、住みよいまちづくりに寄与すること」と定めてあります。

第8条（政治倫理）には、「市民全体の奉仕者として人格及び倫理の向上に努めるとともに、自己の地位による影響力を不正に行使して自己の利益を計ることのないように」と定めてあります。

市議会議員としての使命及び政治倫理を常に意識し、市民や市役所職員の方にパワーハラスメント等することなく、着実な議員活動を実施し、恵庭市の向上・発展に寄与できるように努力してゆきたいと思います。

2023年9月8日（金）

職場におけるハラスメント防止について

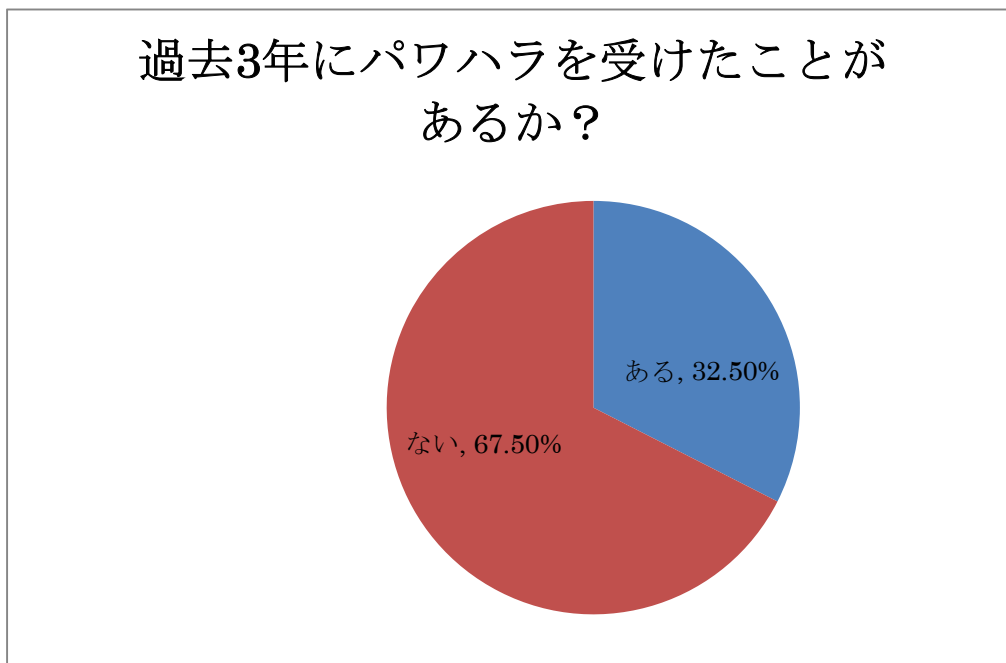
講師：石山 玲子 氏

ハラスメントに関する研修会について

恵庭市議会議員

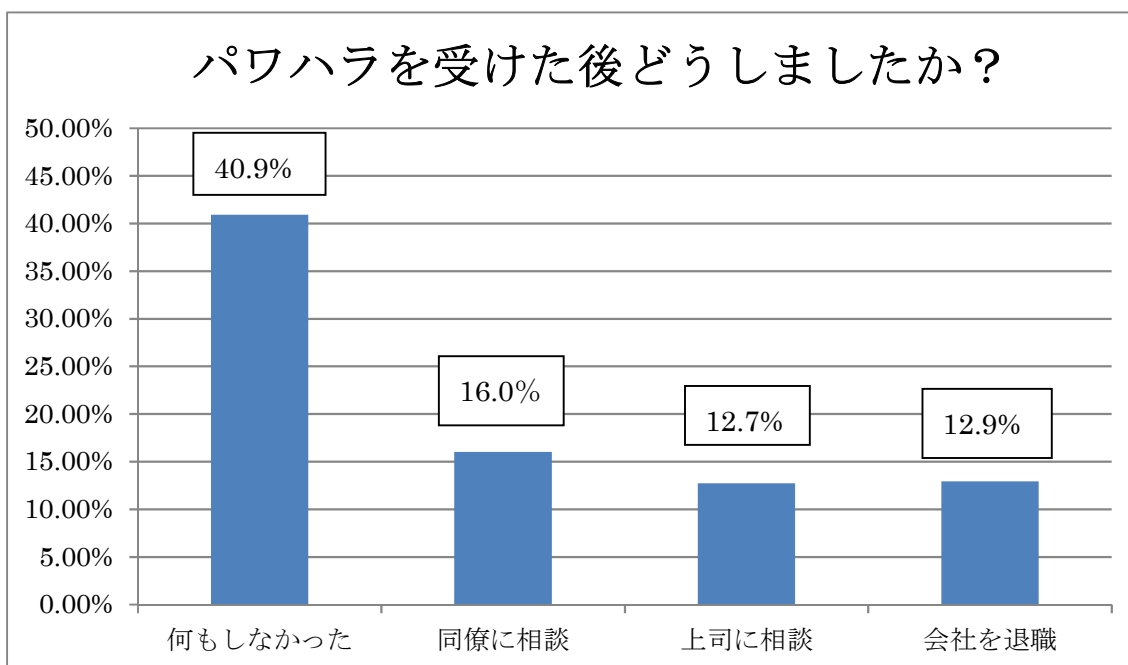
氏名：小林 卓矢

ハラスメント発生状況



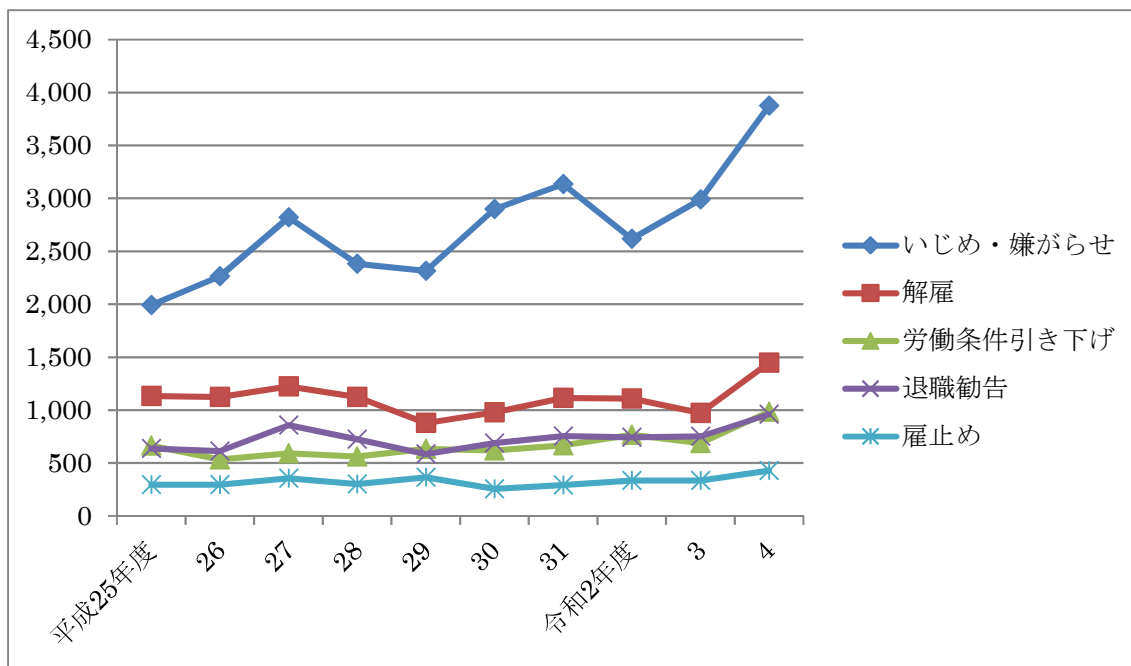
過去3年だけで約3分の1の従業員がパワハラを経験していることがわかります。

パワハラを受けての被害者の行動（複数回答）



ハラスメントを受けた従業員のうち、約40%が何もしなかったあるいは出来なかったとなっています。そして12.9%が退職に追い込まれています。

北海道労働局に寄せられた相談の状況



	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件引き下げ	退職勧告	雇止め
平成25年度	1,992	1,133	664	638	296
26	2,265	1,124	534	612	295
27	2,819	1,224	591	858	357
28	2,381	1,123	562	724	302
29	2,315	878	635	585	365
30	2,898	978	620	689	257
31	3,135	1,116	669	755	292
令和2年度	2,617	1,109	767	743	334
3	2,990	972	689	751	334
4	3,876	1,448	984	961	428

それぞれの件数が10年前より増加しており、パワハラに該当するいじめ・嫌がらせが2倍近くに膨れ上がっており、12年連続最多の数字となっている。

職場におけるパワハラ防止は、令和元年 6 月に施行された労働施策総合推進法により義務付けられました。この法律では労働者の就業環境が害されないよう、防止処置を講じることが義務付けられています

同法においてパワハラというのは①優越的な関係を背景とした言動であって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こと。この 3 つのすべての事を満たすものがパワハラというふうに定義されています。

① 優越的な関係を背景とした言動とは

当該事業主の業務を遂行する際に、労働者が行為者に対して抵抗や拒絶が出来ない可能性が高い関係を背景として行われるもの。

上司・同僚や部下などの言動で、当該言動を行うものが業務上必要な知識や経験を有しており、当該者の協力がなければ業務の円滑な遂行に支障が出るもの。

あるいは部下などが集団で行う行為で、仕事に支障が出るようであれば、これも優越的な関係を背景とした言論に該当するとされています。

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

社会通念に照らし当該する言動が明らかに業務上必要性がない、またはその態様が相応ではないもの。

業務上明らかに必要がない言動であったり、業務の目的を大きく逸脱。あるいは業務を遂行するための手段として不適当な言動。または行為の回数や行為者の数など、その対応に合わせた社会通念に照らして許容される範囲の言動などは含まれる。

③ 労働者の就業環境が害される

当該言動により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったために、労働力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、労働者が業務に従事するうえで看過できないような支障が生じること。

この判断にあたっては「平均的な労働者の感じ方」、すなわち。同じような状況で同じような言動を受けた場合に、社会一般の労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とするのが適当とされています。

以上 3 つの要素を満たす言動がパワーハラスメントに該当するとされています。

パワハラの代表的な 6 つの類型

① 暴行や障害などの身体的な攻撃

殴る、蹴る、物を投げつける、書類で叩くなどの他、大声を出しながら机をたたいたり、ごみ箱を蹴るなどの直接的ではないが威圧的かつ周囲にも苦痛を与えるものも該当する可能性がある。

② 脅迫・名誉棄損・侮辱などの精神的な攻撃

人格を否定するような、「半人前のくせに」とか、「給料泥棒」といったような人格を否定するような言動を行う事。相手の性的思考や、政治理念に対する侮辱的な言動を行う事。業務上の注意の際に何時間も拘束して、激しい叱責を続けたり、多くの人の前で大声で威圧的な叱責を繰り返すといった言動は、精神的なハラスメントに該当する可能性が高いこととなります。

③ 隔離や仲間外し、無視といった人間関係からの切り離し

自分の意に添わない人に対して仕事を与えない、長時間に別室に隔離したり、自宅研修させたりする他、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をしたり職場で孤立させるといったことが人間関係の切り離しに該当します。この他、全員が呼ばれるような忘年会や送別会に呼ばない。社内の打ち合わせから一人だけ外す。話しかけても無視。そばにいるのに他の人を介して連絡をするというような言動もこれに当たる可能性がある。

④ 業務上明らかに不要な事や遂行不可能な事の強制、仕事の妨害などの過大な要求

長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命じることや、新卒採用者のような経験が浅い人に対して、到底達成できないような仕事を与えて、達成できなかつたら叱責する、業務と関係ないような私的な処理を強制的に行わせる。

⑤ 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などの過小な要求

管理者のような立場ある方にやめていただきたいような意図をもって、誰でもできるような書類整理や清掃などの仕事をさせることや、気いらぬ労働者に対して、嫌がらせのために仕事を当たえないなどのことが過小な要求となります。

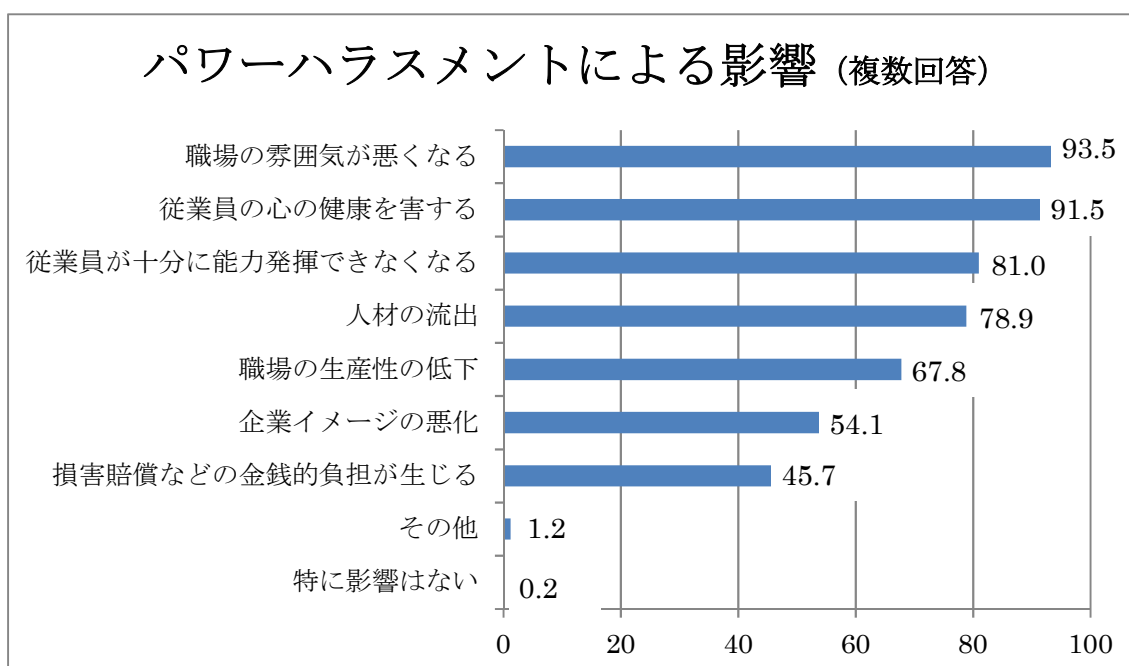
⑥ 私的なことに過度に立ち入るような個の侵害

労働者を職場外でも持続的に監視したり私物の撮影をしたりすることや、労働者の性的思考や性自認や病歴不妊治療などの機微な個人情報について、その人の許可を得

ないで他の労働者に暴露といったようないわゆるアウトティングもパワハラに該当する可能性があります。アウトティングというのは性的思考や性自認について本人の了解を得ずに第3者に暴露する行為をいいます。このアウトティングを受けたことにより精神疾患を発症したことについて、労働基準監督署が労災として認定したといったような事例もある。

※これらは限定列举ではなく、上記以外の事でも状況などによりパワハラとなりえる。

なぜ職場のハラスメントが問題なのか



パワハラは社員や会社に大きな影響を及ぼします。社員にとっては心身の健康被害が生じて休職、場合によっては退職に追い込まれるような重大な影響が生じることがあります。

会社への影響は、貴重な人材の流出。職場環境の悪化によって生産性の低下につながる恐れがあります。訴訟に発展したりメディアに取り上げられることになると、パワハラが横行している会社といった悪いイメージを持たれかねないことになり、企業の業績にも影響が出るのが考えられ、優秀な人材に就職を希望されないなどの採用活動への悪影響も考えられます。

自分が行為者となったら

社内での処分

就業規則に反した場合は規則に従い懲戒処分を受ける場合があります。減給、降格、出勤停止、減給解雇というような内容の処分を受けることがあります。

内容によっては損害賠償請求、慰謝料請求になる場合があります。行為の内容によっては名誉棄損や暴行罪、傷害罪というような刑事罰に問われることにもなりかねません。

企業の責任については、職場の安全配慮義務、使用者責任など問われる可能性があります。

パワハラが起こったら

裁判にならないまでも信用や地位を失うといったようなリスクが生じることがあります。このように職場でハラスメントが発生してしまうと被害者にとっても行為者・被害者にとっても大きな影響となる可能性があります。ハラスメントに当たる言動は決して行わないという心構えが必要です。

ハラスメントを目撃した人は、注意や指導を行い、ハラスメントを止めることが必要である。

パワーハラスメントと業務指導

パワハラを恐れるあまり、必要な指導を行うことが出来ないといったことがないよう、パワハラに対する正しい知識を持って、適正な範囲で必要な業務指導を行う。

議員活動の中で誰かに対する指導的なことを行う可能性もあるかもしれませんが。相手に対して人格を否定するような言動を行ったり、感情的になって大声で威圧的な言動を行うことがあると相手にハラスメントと思われることがある。不適切な言動や感情を交えず必要な指導を行うよう心掛けることが重要です。

職場のパワハラを予防するために

なぜハラスメントが起きるのか

しごくことで人が動くという誤解

昔はパワハラという言葉が存在せず、上司や先輩に怒鳴られても仕方ないし無条件

で指示に従わなければいけないというのが当たり前だったが、今では通用しません。今でも昔ながらの厳しくすれば相手が動くというような考えはパワハラに繋がる恐れがあります。

感情の高ぶり、コントロールが効かないような出来事に直面した時に、相手に怒りをぶつけることはパワハラと受け止められる可能性が高くなります。アンガーマネジメントという怒りの感情と向き合うための心理トレーニングというものがあり、怒りっぽいような方はアンガーマネジメントを習得するのが良いと思われます

職場環境の問題

上司と部下の関係に限らず、自分と相手方とのコミュニケーションの不十分であったり、失敗が許されず許容度が低いといったような状況は上司部下の関係以外にもあり得ると思われます。こういった状況ではハラスメントが起りやすいという事を認識し、状況改善することがハラスメント防止に繋がります。

パワハラの十分な理解と関心を深め、他の労働者に対する言動に十分な注意を払うことでどういった言動がパワハラになるのか。どういった時にハラスメントになるのかの理解を深めるのが重要です。それを理解した上で他者に対する言動に注意を払うことが重要です。

セクハラについて

セクシャルハラスメントは職場においてのハラスメントとしては最も早く、20年前から法律上で規定されていますが、相談はいまだに高止まりしている状況です。昨年度でも全国の労働局で受理した職場におけるセクハラに関する相談は6850件となっています。セクハラに関する相談は毎年同じくらいの数を上下しています。

北海道労働局が受理した相談件数は昨年度は102件、例年百数十件くらいのレベルで推移しています。

特に注意が必要な性的思考、性自認に関する発言もセクハラに該当します。十人に一人がLGBT等に該当すると言われていています。古い価値観で理解のない発言をすることはハラスメントと言われるリスクを伴うことになると思われます。男性が女性に対して行うセクハラもいまだに多くあります。懇親会などのお酒の場で相手に性的な発言をしたり同意なく体に触れるなどの言動には注意することが必要です。また、男のくせに根性がないなどの発言や、酒席で女性に尺を強要するといった、男はこうあるべき、女はこうあるべきといった性別役割分担意識はハラスメント発生の原因となりえることから、このような言動も無くすことが必要です。意識の切り替えは難しいところもありますが、

時代が変わっていることに伴い、私たちの意識改革も必要です。

妊娠・出産・育児休養などに関するハラスメント

女性が妊娠を会社に報告したら上司からやめるように言われた。パートになってもらうと言われたという問題はいまだに数多くあります。また、少子高齢化の進展で労働力人口が減少していく中、働く意欲があるすべての人が働くことが出来る職場環境の整備が求められています。こうした中で働く女性の活躍を推進する為には、女性に負担がかかっている家事や育児の負担を男性にも担ってもらう環境の整備が進められており、昨年10月には育児介護休業法が改正され、男性が育児休業を取得しやすい制度も新たに盛り込まれました。最近ではこのような機運を受けて男性の育児休業も珍しくなくなりました。取得日数も半年近い取得者なども見かけるようになりました。一方でいまだに職場は男性が育児休業を取得できる雰囲気ではないといったような声も多く聞きます。妊娠出産や育児休業の取得をためらわせるような不利益な取り扱いをほめかすような発言、嫌がらせのような発言もハラスメントに当たる可能性もあります。男性も女性も快く育児休暇を所得出来るような世の中にしていかなければならないと思われま

職場におけるハラスメント防止のための関係者の責務

努力義務規定として職場におけるハラスメントの防止のために以下の事項に努めなければならないとされています。

- ・職場におけるハラスメントを行ってはならないこととその他ハラスメントに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること。
- ・自社の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、研修その他の必要な配慮をすること。
- ・事業主自身（法人の場合はその役人）がハラスメント問題に関する関心と知識を深め、労働者（取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含む）に対する言動に必要な注意を払うこと。

労働者の責務

事業者にも責務が定められているように、労働者にも責務が盛り込まれています。

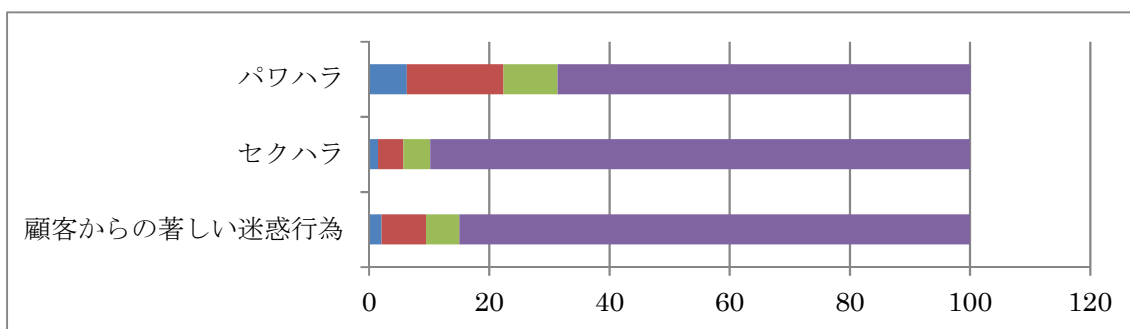
- ・ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含む）に対する言動に注意を払うこと。
 - ・事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。
- 以上のことが労働者の努力義務として規定されています。

カスタマーハラスメント

顧客からの著しい迷惑行為というのも問題になっています。過去三年間にハラスメントを受けた経験があるかといったアンケートでは、パワハラに次いで多くなっているのが顧客などからの著しい迷惑行為となっており、一般的にカスタマーハラスメントといわれるものです。カスタマーハラスメント対策としては今のところ法律で事業主に義務付けされているものではありません。しかし、どのような対策を講ずるべきという事を具体的に記した「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に対する雇用管理上講ずべき措置などについての指針」では、事業主はほかの事業主が雇用する労働者からのパワハラや顧客などからの著しい迷惑行為に対し配慮の取り組みを行うことが望ましい」とされています。

従業員に対するカスタマーハラスメントについて、事業主が対応しないという場合には、場合によって企業の責任が問われる可能性があり対策を講じないことで、従業員や他の顧客などへの影響が生じることが考えられることから、最近ではカスタマーハラスメント対策を講じる企業も増えつつあります。しかし、企業側がカスタマーハラスメントの取り組みを積極的に進めたとしても、社会全体として顧客側のハラスメントに対する理解や認識が強まらなければカスタマーハラスメントは減少しないというような意見も多く確認されています。

過去三年間にハラスメントを受けた経験



■何度繰り返しも経験した

パワハラ 6.3% セクハラ 1.5% 顧客からの著しい迷惑行為 2.1%

■時々経験した

パワハラ 16.1% セクハラ 4.2% 顧客からの著しい迷惑行為 7.4%

■一度だけ経験した

パワハラ 9% セクハラ 4.5% 顧客からの著しい迷惑行為 5.5%

■経験なし

パワハラ 68.7% セクハラ 89.8% 顧客からの著しい迷惑行為 85.0%

感想

今回のハラスメントに関する講習は、会社などの職場環境で起こりうるハラスメントでしたが、昨年恵庭市議会で起こった市職員への恫喝によるハラスメントと大きくかわっている部分があったと思います。

私自身も過去に勤めていた会社で、パワーハラを受けた経験がありますが、作業中に他の作業員への悪口を延々と聞かされる、作業を妨害される、失敗を押し付けられる、身に覚えのない叱責を受けて恫喝される、提出する必要のないレポートの提出を強要されるなどのことが日常的に行われ、その苦痛は筆舌に尽くしがたいものです。また、職場環境という点においても、コミュニケーション不足や残業・休日出勤の過多、失敗に対する過大な叱責など、思い返せばパワーハラスメントが起こりやすい環境にあった職場になっていたと思います。また、ハラスメントに対する窓口などもなく、職場内で相談するところもありませんでした。

職場でのハラスメントを予防するためには、職場でのコミュニケーション不足や、残業が多い事、休みが取りづらいなどの職場環境を改善した上で、今回の様にハラスメントの講習会を定期的で開催し、それぞれがハラスメントとは何かを十分に学習した上で、自分がハラスメントを行う側にならないよう常に気にかけておくことをはじめ、規則などでの規定化および規則の周知・啓発、相談窓口の設置および起こってしまった場合の迅速で適切な対応の徹底などハラスメント対策を具体化することが重要ではないかと感じました。

講義終了後、個人的に講師の方に「なぜパワーハラスメントが起きてしまうのか」の項目の「感情のヒートアップ、コントロールのきかない否定的な感情」について聞きました。その場で感情が高ぶることは私自身をはじめ、誰にでも起こりえることです。講師の方も感情が高ぶることがあるらしく、その時は数秒間、間を置くというアドバイスを頂きました。

今回のハラスメント防止に向けた研修会は、私にとっても有意義なものになりました。

研修報告書

太田 実保

研修名：恵庭市議会 ハラスメント防止に向けた研修会
開催日時：令和5年8月31日（木）18時～
開催場所：恵庭市民会館視聴覚室
演題：職場におけるハラスメント防止について
講師：北海道労働局雇用環境・均等部長 石山玲子氏

今回の研修では、パワーハラスメントの現状と予防等について教えていただきました。厚生労働省で取ったアンケート結果や、北海道労働局に寄せられた企業と労働者の相談の状況など、さらにパワーハラスメントの具体的な事と、パワーハラスメントにより起こる問題、実際にパワーハラスメントが起こったときに起きること、などを教えていただき、自分自身の言動を見つめ直すこと大切さを学ぶことができました。

また、パワーハラスメントだけではなく、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など、職場におけるハラスメントは様々なものがあり、男性も女性も行為者にも被害者にも成り得ることもあるということ、さらに異性に関するものだけではなく同性に対する性的な言動と性的指向や性自認に関わらず性的な言動は、セクシャルハラスメントに該当するということも忘れてはいけなかったと思います。

パワーハラスメントとは何か、どのような言動が問題になるのかをみんなで考えることで、ハラスメントへの理解が深まり、パワーハラスメントの予防になるということからも、多くの人に関心を持っていただきたいと感じ、また、子どもたちへの教育の必要性も感じました。

今回の研修で学んだ内容を今後、活かしていくことはもちろんですが、これは市議会だけの問題ではないため、恵庭市役所をはじめとしたさまざまな企業や団体において、恵庭市全体で、すべてのハラスメントが根絶されることを目標に、自分にできることを尽力していこうと思います。

受講前の認識

昨年恵庭市議会議員による市職員へのハラスメント行為の疑いについて、雑誌に掲載されたこと、また、恵庭市議会ハラスメント根絶条例の制定により、改めて意識することになったところです。ハラスメント防止について自分自身がハラスメントを知らず知らずのうちにやっていないか、議員になる前にはなかった人間関係や市職員との距離感が適切であるか、それを測りちょうどよくするコミュニケーションができていないか、ありがたいことを当たり前なこととしてふるまっていないだろうかと常に振り返り、謙虚な態度であることがハラスメント防止になると考えていました。

そしてそれが自分自身でできているのか、他からの見え方と乖離していないかどうか不安でした。

受講内容について

- 1 働いている人が仕事を辞める理由の上位に人間関係の悩みがあること、職場のトラブルのトップがいじめ・嫌がらせでこの10年で2倍近くに増加している
- 2 職場におけるパワーハラスメントの定義
 - ①優越的な関係を背景とした言動
業務遂行にあたり、当該言動を受ける者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景にして行われる
 - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによる
社会通念に照らし、明らかに必要性がない、または態様が相当ではない
 - ③労働者の就業環境が害されること
身体的又は精神的苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の看過できない支障が生じる
- 3 職場におけるパワーハラスメントの類型
 - ①身体的な攻撃
直接的な暴力でなくても物にあたるなどは威圧的で、周囲の第三者にも苦痛を与える
 - ②精神的な攻撃
必要以上にしつこい叱責・他の人の前で大声で叱責を繰り返す・人格の否定や侮辱・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
新人に対し必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し達成できなかったことに対して厳しく叱責する・不要な業務の強制 等
 - 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たり、仕事を与えなかったりする
 - ⑥個の侵害
私的なことに過度に立ち入る・アウティング
- 4 職場のハラスメントの問題点
 - ①職場環境の悪化・働く人の心の健康への害
 - ②モラル低下による生産性の低下や訴訟賠償による業績悪化・人材流出・職場のイメージダウン

により人材確保困難に陥る

③コンプライアンス上の問題

民法・刑法・就業規則違反

5 ハラスメントの行為者になったら

民事上の責任、刑事上の責任を問われる場合があり、裁判にならなくとも職場内での信用失墜や地位の亡失、家庭崩壊につながることもある

☞自分自身、あるいは部下が行為者にならないよう日頃の言動を見つめなおすことが重要

6 ハラスメントと業務指導

業務上の適正な範囲と認められればパワーハラスメントにはならない

☞正しい知識をもって適正な範囲で業務指導をすることによってパフォーマンスが上がる

7 パワーハラスメントが起きる理由

①しごくことで人は動く、業績、生産性があがるという誤解

②感情のヒートアップ・コントロールできない否定的感情

③職場環境の問題

上司と部下とのコミュニケーション不足・失敗への許容度の低さ・互いを尊重しあう意識の欠如・異質なものの排除・古い体質の企業風土や倫理観による指導教育に名を借りたいじめ

8 パワーハラスメントの予防策

①パワーハラスメントについての十分な理解・関心を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払う

②パワーハラスメントにならないためのコミュニケーションを心掛ける

円滑なコミュニケーションの醸成・業務上の支持教育の適切な方法の理解

③隠れたパワーハラスメントがないか周囲をよく見る

④パワーハラスメントを起こさせない職場環境づくりの役割理解 等

9 その他のハラスメント

①セクシュアルハラスメント（セクハラ）

②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ・パタハラ）

③カスタマーハラスメント（カスハラ）☞近年増加

受講後の感想

自分自身のこれまでの人生において、様々な種類のかかりのハラスメントを受け、目撃し、いやだと思っても何となく我慢してやり過ごしてきたことがあった、そういう場面を避ける選択をしようじてしてきたこともあるということがわかりました。そして、ハラスメントをしてやろうといった故意ではなく、相手を思いやったつもりでも、受け取り手のコンディションや背景によりハラスメントになりうることや、そういったことまで含めた思いやりが重要ということ学びました。議員の仕事の中では、議論すること、言い合うこともあると思いますが、人による性格の違いを理解しつつ、自分も相手もパワハラ行為者にならないようにするための人間関係の構築、コミュニケーションは努力すべき課題と考えました。わたしが平気でも、苦痛に感じている人はいないだろうかと見まわし、何か言う・する前に6秒待つアンガーマネジメントの基本は、怒りの感情を自覚していない時でも余裕を持った行動の中で実践していきたいと思うようになりました。いつも心に影を持たないように多角的な視点をもって明かりを取り入れるように心がけようと決意を新たにしましたところでは。

視察研修先 恵庭市民会館 視聴覚室

視察研修項目 ハラスメント研修について

報告者 宮 利徳

*** 議員個々の考察と見解 ***

ハラスメントの要件

次の3つの要件を全て満たすものが、職場におけるパワハラに該当する。

- ・優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
- ・業務の適正な範囲を超えて行われること
- ・身体的もしくは精神的な苦痛を与えること

研修を終えての所見

今回の研修で改めてハラスメントの要件やハラスメントに該当する具体的な行動、言動について学んだ。パワハラについては上記の3要件に加え、「継続的に行われている」などもポイントとして挙げられていた。

業務を行う上での必要な指導については多少言動が強くなったとしても上記の要件を満たさず、継続的に行われていなければパワハラには該当しないとの事であった。しかし、そのような場合においても、ハラスメントか否かの境界はとても曖昧なものであったと感じたし、相手がどのように受け取るか、その指導によって相手との関係が崩れ、コミュニケーションに支障をきたす可能性もあると考える。上司や先輩においてはこのようなことから、必要と感じながらも、相手との関係性が崩れることを恐れ必要な指導や助言を控えるといったことも現在においては増えてきているのではないかと感じる。それにより組織としても個人としてもパフォーマンスや成長を妨げることがあるとすれば、この点もハラスメントに関わる課題ではないだろうか。

この課題の解決には「指導の仕方」や「コミュニケーション」「アンガーマネジメント」などについて学び、身につける必要があると強く感じた。今後はハラスメントについて理解した上で、相手とどのように接していけばよいかといった点を研修などで学ぶ機会を作っていきたい。

2023年9月8日

恵庭市議会議長 長谷 文子 様

恵庭市議会議員 柏野 大介

恵庭市議会ハラスメント防止に向けた研修会 報告書

<研修の概要>

研修日時 2023年8月31日 18:00~19:00

研修会場 恵庭市民会館 視聴覚室

講師 北海道労働局雇用環境・均等部長 石山玲子氏

<研修内容>

職場におけるハラスメント防止を題材に、議会と職員の関係におけるハラスメント防止も含めた講義を受け、質疑を行った。

<詳細>

最初に、厚生労働省の調査に基づく実態から、パワーハラスメントの現状について、説明を受けた。平成28年度の調査では、パワハラを受けたことがあるとの回答が3割以上ある一方で、調査時点では、対策が義務付けされていなかったこともあり、被害者の半数近くは何もしなかったという結果となっている。しかし、被害者の1割以上は会社を退職しており、パワハラを放置することは、組織にとって大きな損害をもたらす結果となっている。

北海道労働局が受理した労働紛争に関する相談の中でも、いじめ・いやがらせに関する相談は最も多く、改正労働施策総合推進法などの法整備もあって、近年の相談件数増加は10年前の約2倍に増加している。同法では、職場におけるパワーハラスメントを、以下の3つを全て満たすものとしている。

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
- 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こと

これらの3つの要件についての説明を踏まえて、パワーハラスメントの6つの類型として、以下の6つについて、具体例を挙げながら解説をいただいた。

1 身体的な攻撃

2 精神的な攻撃

3 人間関係からの切り離し

4 過大な要求

5 過小な要求

6 個の侵害

また、こうした事案が発生した場合に、社員、企業、組織にどのような影響があるのかということについても説明をいただいた。社員にとっては、心身の健康を害し、職場環境が悪化することから、組織の業績への影響も考えられ、対外的な組織イメージの悪化にもつながるものである。行為者個人としての民事、刑事責任に加え、組織としての安全配慮義務違反なども問われる可能性がある重大な事態に繋がりがねない。

パワハラ予防のためには、高圧的なコミュニケーションが成果につながるという誤解を解くことや、感情的なコミュニケーションを避けることが必要で、ハラスメントについての理解を深めるとともに、円滑なコミュニケーションを行うことがハラスメントを起こさせない環境づくりにつながるものといえる。

最後に、ハラスメント防止のために、事業主が講ずべき措置として、

- ・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ・ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ・ 併せて講ずべき措置

を示していただいた。

<所感>

最後に示していただいた事業主が講ずべき措置は、まさに議会として策定する行動指針の内容とも共通するものであり、今回の研修で示していただいた内容を踏まえた内容を盛り込んでいきたい。

以上

恵庭市議会 ハラスメント防止に向けた研修会レポート

市民と歩む会・新岡知恵

1. 研修会の概要

日時：2023年8月31日（木）18時

演題：職場におけるハラスメント防止について

講師：石山 玲子氏（北海道労働局雇用環境・均等部長）

2. 講演の内容

- ・パワーハラスメントの現状
- ・なぜ職場におけるパワーハラスメントが問題なのか
- ・パワーハラスメントが起こったら…
- ・職場のパワーハラスメントを防止するために
- ・その他の職場におけるハラスメント
- ・職場におけるハラスメントを防止するために事業主が講ずるべき措置（ポイント）

3. 感想

冒頭、講師から職場におけるパワハラについての内容なので、議員におけるパワハラに直接関連性があるものではないかもしれないとの断りがあったが、私たち議員に起こりうるパワハラ問題についても、通底する事柄が多々見受けられ参考になった。

まず第1に、厚生省による調査では、被害者の行動としてパワハラを受けた後、何もしなかったと答えたのが約40%もいたことから、被害を受けたときに然るべきところに相談するなど対応をすることが、次の被害を生まないためには重要だと感じた。

第2に、パワーハラスメントの類型が紹介されたが、講師の方も言っていたように、あくまでも例であるので、これにとらわれるべきではなく、ハラスメントとは、相手の人権を侵害する行為すべてだという自覚が重要だと感じた。

昨年の恵庭市議会議員による職員へのパワハラ問題に端を発し、恵庭市議会ハラスメント根絶条例が制定され、その条例に基づき今回の研修会が実施された。しかし、そもそも恵庭市政治倫理条例のなかで、議員には高い倫理観が求められており、あらためてこのような研修をしなければいけないのは、非常に残念である。

いずれにしても、この研修の内容を他人事とはせず、自分が加害者にならないよう行動することはもちろんのこと、被害者になったとき、またそのような行為を第三者として発見したときは、然るべき行動を取らなければいけないと痛感した。

長谷文子議長様

恵庭市議会ハラスメント防止に向けた研修会

令和5年8月31日

報告者 武藤 光一

演題：職場におけるハラスメント防止について

講師：石山 玲子氏（北海道労働局雇用環境・均等部長）

パワーハラスメントとは

- 1, 身体的な攻撃（暴行・障害）
- 2, 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・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）

考察・見解

パワーハラスメントについての十分な理解・関心を深め、人に対する言動に必要な注意を払わなければならないと理解しました。

令和5年9月8日

ハラスメント防止に向けた研修会を受講して思うこと

澁谷 敏明

パワハラ行為については、近年大きなニュースとして取り上げられ、誰もがやっ
てはいけない行為だとわかっていることと思います。

加害者、被害者のみならず、それぞれの家族、親戚、職場の同僚、周囲の人々
などにも影響を与える行為であるとわかっていることです。

被害者については、精神疾患や退職にまで追い込まれるようなこととなり、考
えただけでも心が痛みます。その人の人生を変えてしまう悲惨な出来事となり
ます。

誰もがわかっているにもかかわらず、なぜ起こってしまうか考えますが、コミュニケーシ
ョン不足が大きな要因と考えます。日頃からコミュニケーションを図っていれば、
相手の気持ちも理解できるだろうし、接し方もおのずと出来てくるものだと思
います。

コミュニケーションをどのように図っていくかについてですが、言葉の伝え
方で相手の受ける気持ちが左右されることもあろうかと思うので、言葉選びに
は気を付けなければならないことと考えます。

職場においては、一人に問題を押し付けることなく、話し合いが出来て上司、
同僚、部下の誰でもが相談ができる環境を整えることが重要と考えます。

そのためにも、上司等が率先して声掛けをするなどして風通しを良くするな
ど働きやすい職場づくりに努めることが大事です。

もう二度とこのような悲惨なことが起こらないよう願うとともに、自分も改
めて気を付けながら仕事に取り組もうと思います。

ハラスメント防止に向けた研修会受講レポート

自民党議員団翡翠会 前田 孝雄

大変お忙しい中、北海道労働局雇用環境・均等部 石山玲子氏の講話を受講させて頂きました。第1回目の研修会としては適切な内容でした。ただ一点残念なのは、説明頂いたケース・ケースのV G（実例動画）を交えて説明頂ければ、更に議員のイメージ・認識の統一が図れたものと考えます。

受講しての第一印象は、「大変な時代になったなー」との素直な実感です。10年・20年前では日常的に行われていた指導や激励が、現在は社会情勢から一切許されない状況・時代となりました。

しかし、確りとルール・きまりを守った上で、過度に萎縮すべきではないと考えます。組織力を上げたり、人材を育成するためには、時には厳しい指導や激励は必要不可欠です。そこで重要になってくるのが、どこかのCMにも有る様に「そこに愛はあるのか！」です。職務遂行する上で、組織を守る為、後輩の育成の為には必要と判断した時には、勇気を持って行うべきだと考えます。それを他者はどう捉えるかに係っています。普段からのコミュニケーションの重要性を深く感じます。また、短気な私にとって、指導や叱咤激励する際に感情的になってはならない事を改めて痛感させられました。

そのためには、今回の受講で一番の収穫である「アンガーマネジメント」です。

- ①怒りの「衝動」をコントロールする。イラッとしたら6秒まず我慢してみる。
 - ②怒りの「思考」をコントロールする。怒りの原因には「べき」という言葉が大きく関係する。「仕事はこうすべき」の「べき」が裏切られた時に怒りの感情が湧いてくる。自分がどういう「べき」を持っているのか。自分がどういう時に怒るのかを知る事が大切である。
 - ③怒りの「行動」をコントロールする。余計なことには労力をかけない選択を選べば、自分がしたい事だけにエネルギーを注ぐことが出来る。
- この三つのアンガーマネジメントを実践し、議会活動に活かして行きたい。

最後に、冒頭に過度に萎縮してはいけないと言いましたが、ハラスメントが横行している現場で、それを見て見ぬ振りをするのは一番やっては行けない事です。昨年「ハラスメント根絶条例」を制定した現在、第3回定例会でハラスメント根絶特別委員会が設置されますが、条例内容が実効性有るものなのか、議員のハラスメントに関する意識改革・認識の統一そしてハラスメントを把握したならば、勇気を持って通報できる仕組み、風通しの良い組織作りがハラスメントの抑止・防止への道だと痛感している所です。

今回のハラスメント研修会が、その第一歩となる事を切に願い、二度と恵庭市議会からハラスメントが起らないことを念願し、受講所見と致します。ハラスメント研修会石山講師を始め、研修会開催に携わった方々に心から感謝申し上げます。

研修場所・市民会館視聴覚室
研修項目・ハラスメント防止に向けた研修（恵庭市議会）
報告者・市川慎二
<p style="text-align: center;">職場におけるハラスメント防止について（日時 令和5年8月31日18時より） 講師 北海道労働局雇用環境・均等部長 石山 玲子</p> <p>この度の研修は、職場におけるパワーハラスメントを基本での現状と問題更に・予防・防止を講ずべき内容となりました。</p> <p>パワーハラスメントの発生状況では、過去3年間で受けたことがあるが約33%と非常に高く、また、パワハラを受けた後の被害者の行動では、何もしなかったが約40%、同僚に相談16%、上司に相談13%、会社を退職13%であります。これらの数値のなかで、何もしなかった、同僚、上司相談、退職とあるが問題解決には至らなかったこと踏まえ、それぞれの組織体のなかで気軽に相談できる窓口の設置とともに、相談窓口での判断により第三者委員会への移行対応が重要で、このことを早急に取り組むことが必要と思います。</p> <p>また、民事上の個別労働紛争に関する相談で最も多いのは「いじめ・いやがらせ」で10年前の2倍に増加している状況のなかで、令和2年6月、中小事業主は令和4年4月よりの改正法では、パワーハラスメント防止のため事業主に対して、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることが、義務付がされたところでありますが、事業主だけではなく様々な組織体での周知の徹底を図るべきと考えます。</p> <p>次に、パワーハラスメントの状況は多様ですが、言動の代表として6つのタイプがあります。①身体的な攻撃（暴行・傷害）②精神的な攻撃（侮辱・暴言等）③人間関係からの切り離し（無視・仲間外し）④過大な要求（強制・仕事の妨害）⑤過少な要求（ひくい仕事や仕事を与えない）⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）これらはパワーハラスメントに該当となります。改めて日頃の言動を見つめ直す意識変革が必要と思います。</p> <p>また、何故パワーハラスメントが起きてしまうのか？要因は感情ヒートアップ、コントロール、「しごく」ことで人が動く（意識がたかまる、人としての成長）という誤解であります。</p> <p>これらを予防するには、コミュニケーションの希薄化、互いに尊重しあう意識の欠如、古い体質や倫理観の欠如が挙げられますが、このことをしっかりと受け止め、議員としての対象者は職員、議員にのみならず市民にも広げるとともに、人間の信頼関係を保ちつつ今後の言動に活かして参りたいと思います。</p>

「職場におけるハラスメント防止について」

2023.8.31

講師厚労省 石山玲子氏

講習会の所見

小橋 薫

今回の研修内容については多むね理解に値したと感ずる所である。しかしながら民間ベ-スを基調とした内容であったため、政治分野に置き換えが大変難しいところであった。

しかし、ハラスメントの基礎的な理解を得る事には有効な内容であったと感ずる。パワハラを行う者。被害にあう者の立場をそれぞれの例を挙げている。こういう例を画像や文章からどの様に実状況に置き換えて考え実感することが重要と考える。言葉では理解は概ねしているが遭遇する機会是个々によって差があると思う。

厚労省からの「あかるい職場応援団」にある。さまざまなハラスメントの「ピックアップコンテンツ」にあるように、多くの動画からの学びが必修であらう。

良識と常識そして社会通念。それぞれの解釈をどの様に個々として理解をしているのか。多くの研修等を通して自己研鑽の向上に励むことがハラスメント予防につながり加害者にも被害者にもならない。また、遭遇した時に毅然と止める行動を取れる議員としての資質に邁進したいところである。

議員におけるパワーハラスメントは、職員及び議員に対する不適切な行動や態度を指します。これは、権力や地位を持つ人々が、他の労働者に対して威圧的な態度を取ったり、仕事に影響を与えたりすることを意味します。

パワーハラスメントの形態は多様であり、直接的なものから間接的なものまでさまざまです。主な形態には以下のようなものがあります。

1. 言葉や行動による嫌がらせ：パワーハラスメントの最も一般的な形態であり、威圧的な言葉や侮辱、冗談の対象にされたり、脅されたりすることが含まれます。

2. 地位や役職を利用した権力の乱用：上司や管理職が、地位や権限を利用して部下を不当に扱うこともあります。たとえば、仕事の割り当てや昇進の機会を不公平に操作するなど。

3. 機密情報の濫用や妨害：上司や同僚が重要な情報を隠したり、故意に情報を共有しなかったりすることにより、他の労働者の仕事に影響を与えることもあります。

4. 社会的孤立：パワーハラスメントの一形態として、労働者を仲間外れにしたり、無視したりすることがあります。これにより、被害者は対話や協力の機会を失い、仕事の品質やパフォーマンスが低下する可能性があります。

パワーハラスメントの影響は大きく、被害者のメンタルヘルスや身体的健康に悪影響を及ぼす可能性があります。また、仕事へのモチベーションやパフォーマンスにも悪影響を与え、全体的な組織の雰囲気や効率性にも悪影響を及ぼす場合があります。

議会は、パワーハラスメントを防ぐために以下のような取り組みを行うことが重要です。

1. 問題の認識と意識向上：議員は、職員及び議員に対してパワーハラスメントの定義や影響について教育することで、問題の認識と意識を高める必要があります。

2. ポリシーや手順の策定：組織は、パワーハラスメント防止のためのポリシーや手順を策定することが重要です。これには、被害者が報告できる匿名の報告メカニズムや、違反者への厳しい処罰に関する明確なガイドラインを含めることが必要です。

3. 反省や修正の機会の提供：議会は、パワーハラスメントを行ったとされる者に対して、反省や修正の機会を提供することも重要です。これにより、違反者も自らの行動を反省し、改善に向けた取り組みができる場を提供します。

4. 労働者のサポート：組織は、被害者が安全に報告を行える環境を作り出す必要があります。被害者へのサポート体制やカウンセリングの提供など、適切な対応策を講じることが重要です。

パワーハラスメントは市政において重大な問題であり、積極的に対処する必要があります。職員及び議員の安心安全と幸福を確保するために、議会のパワーバランスを維持し、適切な行動基準を実施することが重要考えます。

パワーハラスメント根絶条例をしっかりと熟成したものにするため、マニュアルやガイドラインを世情の変化を踏まえながら早急にまとめて行く必要があります。まずは、個々のハラスメントへの共通認識と、人間関係の構築が最重要であります。

ハラスメント防止に向けた研修会に参加して

公明党議員団 松島 緑

ハラスメント防止に向けた研修会に参加して、ハラスメントは被害者だけではなく、議員全体と職員との信頼関係また、市民への信頼も失います。組織全体に悪影響を及ぼします。

改めてハラスメント行為について学ぶことは議員個々の自覚と認識を持つことで防止への取り組みとなる。

研修を通じて議員一人一人が意識や価値観の違いを気付き、相互理解を深めることが重要。

ハラスメントは意図的なものと無意識に行われるものがあります。軽い冗談のつもりで取った言動が、相手にとってハラスメントだと感じることもあります。ハラスメント研修を行うことで、自分自身の言動や態度を振り返ることによって、自分が加害者・被害者になっていないかをチェックすることが出来る機会となります。また、ハラスメントの意識を向上させることで、議員個々の適切な行動が取れることを期待したいと思います。

今後、研修に期待する所は一般的なハラスメントの種類や行為について学ぶだけではなく、現場で起こりうる想定ケースなども紹介されることが最も効果的ではないかと思っています。

また、ハラスメントにあったとき容認しない、傍観者とならないためにはどのような行動が適切か等も盛り込まれていると、より効果的な研修となったのではないかと思います。

今後更に市民から信頼される恵庭市議会となるよう努めて参ります。

ハラスメント防止に向けた研修会に参加して

令和5年9月6日(水)

生本富士代

今回の研修会は、昨年10月に恵庭市議会の中で実例が起きたことによる、第三者委員会より、提案頂いた、再発防止策の一環としての取り組みである。有意義な研修内容であったと思う。パワーハラスメントの現状や、ハラスメントが起こる理由、予防や防止対策について、再確認する場となったことは確かである。

しかしながら、研修会に参加しての私の感想は、少し優しい内容であったかなと思うところである。やはり、事業者と労働者との関係性での職場内のハラスメント内容と、議員の立場でのハラスメント内容とでは、状況や受け止め方、その後の影響等、対応が違ってくるのではないかと思われるからだ。今回研修会で学んだ中で、議員との大きな違いは、会社内では、行為者になったら、懲罰規定が定められているが、議員がハラスメントを行っても、処分に関する規定はないという事を、初めて知った。

ハラスメント問題に関しては、誰もが、関心と理解を示していく事が大切であり、隠れたパワーハラスメントがないかどうか、周囲のメンバーの変化にも注意を払っていく必要がある事も学んだ。

とは言え、今回の研修内容について、少々物足りなさを感じたのは、私だけなのだろうかとも思う。今の恵庭市議会には、もう少し踏み込んだ研修内容が必要だったのではないかと思う。例えば、講師には、地方議会に精通している外部講師を招く等、議員としての倫理観を学ぶ機会であって欲しかった、というのが私の率直な思いである。

なぜならば、それ程、昨年の恵庭市議会で起きてしまったハラスメント問題は、今も重く受け止めるべき案件だと、私は思っているからだ。恵庭市議会で起きた問題を、全議員で情報共有することは非常に重要な事で、一人一人がどう考えているのか、6人の新人議員のためにも、議員間で意見交換する事は、本来必要なのではないのかと感じている。一方的に受ける、ハラスメント動画の鑑賞や研修会が、議員にとってどれだけの効果があるのか、少々疑問が残るところでもある。

もう一点、議員としての倫理観を学ぶ必要があると感じた理由は、メディアで取り上げられる影響が、思っている以上に大きかったという点である。マスコミからの情報が拡がり、恵庭市議会に対する市民からの反応が大変に厳しく、大きく信頼を損ねてしまったというのも事実であるからだ。

今後、恵庭市議会として、どのようにハラスメントを根絶していくのか、私たち議員一人一人の意識改革が問われる状況にあることは間違いない。古い市議会の体質や、昔ながらの慣習は、もう通用しない社会状況となっている。男性、女性問わず、お互いを尊重し合い、風通しの良い恵庭市議会を築くために、新たなメンバーでの改革は、今後必要だと思われる。今回の様なハラスメント防止に向けた研修会は、改選期のたびに継続して開催されるべきであると、私は思う。

この度の、北海道労働局石山部長には、貴重な時間を作っていただき感謝の思いである。

提出日・令和5年9月6日(水)

恵庭市議会ハラスメントに関する研修会レポート

恵庭市議会議員 野沢 宏紀

開催日時等・令和5年8月31日(木) 18時～ 恵庭市民会館視聴覚室
演題・「職場におけるハラスメント防止について」 講師・「北海道労働局雇用環境・均等部 石山玲子部長」
<p>*レポート</p> <p>ハラスメントに関しては、特に意識の問題、常識の問題とされているところがあります。近年、その問題意識が高まっていることから、それらに対しては常に意識を持つことを心がけてきました。その様な行爲がないように、意識を改革しその意識を持続させていくことが必要だ、と。</p> <p>しかし、ハラスメントに関しては何がハラスメントに当たるのか、当たらないのか、また何が正しいのか、そうでないのか、と言う部分の思いもあります。</p> <p>特に、相手があることですから尚更であります。そこで、その思い、意識が自分自身の基準としてはどうなのか、と言うことを専門家の立場から、また第三者の視点の立場からの場合を一つの判断基準とすることが必要であろう、と思います。その基準があつてこそ、真の意識改革に繋がることになると思ひますし、その意識を持続させるエネルギーにもなるのではないかと考えます。</p> <p>今回、市議会において「職場におけるハラスメント防止について」の研修会が開催され受講しました。この様な研修会は、ハラスメントに関し、普段の行動や人と接する時のあり方などを意識する上で大変に必要なことであると思ひます。また、自分自身の意識を再確認する上では大変に重要であります。</p> <p>研修内容としては、まず「パワーハラスメント」の現状としての話があり、それらに類する相談状況は増えている、とのことでありました。</p> <p>「職場におけるパワーハラスメント」としては、1 優越的な関係を背景とした言動であつて、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こと、の3つの要素を全て満たすものとされている、とのことでありました。</p> <p>「パワーハラスメントの種類」としては、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</p>

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)、がある、とのことであります。ただし、これらは限定列挙ではなく、個別の事案の状況等により判断が異なることもあり得る、とのことであります。

次に、「なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか」の点についてであります。①社員への影響(心身の健康を害し、休職等に至る等)、②会社への影響(モラルの低下、流出等)、③その他として(コンプライアンス上の問題、民法、刑法、就業規則違反)等がある、とのことであります。

「パワーハラスメントが起こったら」については、社内での処分、民事上の責任、刑事罰に課せられる等があります。

そこで、日頃からの言動を見つめ直すことが大事である、との指摘がありました。

次に、「パワーハラスメントと業務指導」については、職場の業務を円滑に進めるために、管理職には一定の権限が与えられている。業務上必要な指示や注意・指導などもその一つである。厳しい指導であっても、「業務上適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません、との話がありました。例として、取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻をしたときに、同行した上司が「何やってるんだ」と注意した場合、それだけではパワーハラスメントとは言えない、とのことであります。ただ、さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ」「噂通り役立たずだな」等々、人格を否定するような言動があった場合は、パワーハラスメント行為に該当する場合があります。注意や業務指導は、業務を進める上で必要である。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、部下の成長のため、適正な範囲で業務指導を行いましょう、とのことであります。

ここで、少し気になることが頭に浮かびました。それは、適正な指導等とパワハラとの境目についてであります。先の例で言うと、一歩踏み込んで人格を否定するような言動があればパワハラに該当する、との話でありましたが、それは受け止める側の気持ち的な部分もあり、相当注意が必要であると感じました。その上で、昨今、ハラハラ(ハラスメント・ハラスメント)と言うことを耳にするようになりました。ハラハラとは、調べたところ、同僚や上司の言動に不快感・嫌悪感を覚えた際に、過剰に反応し「ハラスメントだ」と主張したり、ハラスメントの概念を逆手に取って、嫌がらせを仕掛けたりすることであると言えます。例として、適切に指導しているのに、「パワハラなので訴えます」等々、部下や同僚などから告発される場面などが「ハラハラ」に該当するとのことであります。これらの概念は、中々難しい部分もありますので一概に

は言えませんが、どちらにしても、ハラスメントに対する認識を正しく持つことが重要である、と感じます。

次に、「職場のパワーハラスメントを予防するために」についてであります。

なぜ、パワーハラスメントが起きてしまうのか、の点については、「しごく」ことで人が動く（業績が上がる、生産性が高まる）という誤解。感情のヒートアップ。コントロールのきかない否定的な感情、があるとのことであります。

職場環境の問題としては、上司と部下のコミュニケーションが少ない。失敗が許されない、失敗への許容度が低い等があるとのことであります。

その上で、パワーハラスメントについての十分な理解・関心を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払う。パワーハラスメントにならないためのコミュニケーションを心がける。隠れたパワーハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意。パワーハラスメントを起こさせない、職場環境づくりの役割理解（管理職）。事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力する、等々が大事である、とのことであります。

その他の職場におけるハラスメントとしては、「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」があります。

「職場におけるハラスメント防止のための事業主が講ずるべき措置」としては、ポイントとして、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発。相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備。職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応等々がある、とのことです。

最後に、「カスタマーハラスメント」についての話がありました。「カスタマーハラスメント」とは、顧客からの著しい迷惑行為であります。それらの対応についてのアドバイスもありました。

今回の研修では、「職場におけるハラスメント防止について」との演題でありましたが、議会においても十分通じるどころがあり、大変に参考になったと同時に、自分自身の意識についても再認識することができました。ハラスメント行為は、絶対にあってはならないことであり、その為にはそれぞれの立場と人間関係の中で意識し合うことが重要であります。議員同士や職員同士、議員と職員、議員と市民や職員と市民等、様々な関係の中で、ハラスメント防止についての意識を構築、高め合うことでハラスメントは防止できると思います。

今後は、この様な研修会を定期的で開催し、その意識を持続させること。また、様々な人間関係の中で、各人がコミュニケーション力を高めること。相談窓口の設置など、相談体制の整備を構築すること等が重要である、と思います。

今回の研修会では、その事を強く感じました。