



「パワハラ防止対策」令和4年4月から  
中小企業義務化に備えて

# パワハラ防止の いろは 1

ハラスメント対策に取り組むに  
あたり大切にしたいこと

公認心理師  
新美 智美



今年の夏はオリンピックの開催が大きな話題となりました。アスリートの方たちの努力の結晶である素晴らしいパフォーマンスに感動する一方で、ネガティブな話題もたくさん目にしました。コロナ禍における開催是非の議論もそうですが、差別や人権に関するさまざまな問題言動や女性の能力を侮蔑する発言、女性の容姿を揶揄する発言、障害者いじめの問題等々。言動自体は残念でしたが、多くの方が「No」の声をあげ、そ

の結果、当事者が役割を辞するという結果につながっていたのを見て、世の中は着実に変わっていると感じました。でも、果たして企業の中はどうでしょうか？ 企業には、幅広い年代層の、さまざまな価値観を持っている人が集まっています。その中で影響力を持つている経営層の方々は高齢の男性であることが多く、その方たちの価値観、悪く言えば昔ながらの価値観のみが尊重されている企業も、まだ多いように見受けられます。そういった企業でハラスメント防止研修をさせていたかどうか「あれもダメ、これもダメ」と言われると、もう部下と話すことはなくなってしまうよ」というご意見をよくいた

だきます。でも、私が研修の中でハラスメントとしてお伝えしていることは「相手を一人の人間として尊重」していれば、当然言わないような言葉ばかりなのです。それで思い出すのが、またオリンピックの話題になりますが、某市長が表敬訪問に訪れた選手に対して、金メダルをかじっただけでなく「わぁ〜お！ かいな」「ええ旦那もらって、旦那はいいか。恋愛禁止かね」と発言し問題になった件です。市長としてはリラックスしてもらおう意図で言ったとのことですが、そこに金メダル獲得という偉業を成し遂げた一人のアスリートとして、それ以前に一人の人間として、尊重して向かい合う姿勢はあったのでしょうか。



もし、その姿勢があれば、これまでどんな辛い練習に取り組んできたのかや、さまざまな困難をどうやって乗り越えてきたのかを聞いてその努力を労ったり、その選手のパフォーマンスを見て、どれ程感動や勇気をもらったかを伝え、感謝を述べたりしたと思うのです。恋愛の話をしなくても、心が通うコミュニケーションは十分出来たのではないのでしょうか。ハラスメントを防止する為に「相手を一人の人間として尊重する」というのは大変、基本的なことですが、案外なおざりにされ「あれを言ったらパワハラ」「これをやったらセクハラ」といった表面的な禁止事項が独り歩きをしているように感じます。パワハラ防止法が成立し、2022年4月からは中小企業においても、パワハラ防止措置が義務付けられます。その為の取り組みをしようとして、今後この連載の中でさまざまな情報をお伝えしたいと考え

ていますが、取り組みにあたって「相手を一人の人間として尊重する」という基本を、ぜひ大切にして進めていただきたいと思います。

◇ 愛知県下各労働基準協会では「パワハラ等防止対策総合サポート事業」として、相談室の開設、『ハラスメント防止研修』等のほか、各種支援事業を行っています。その一環として、企業の外部相談機関『勤労者労働総合相談センター』を開設しています（実施機関Ⅱ社会保険労務士法人愛知労務管理コンサルティング）。企業の委託により労働者の相談を受け、パワハラ問題等を迅速解決することを目的にしています。詳しくは、当協会のホームページをご覧ください。  
※問合せ先 当協会事業企画推進部（☎052-961-3655）  
（フローリッシュ社労士事務所所長、シニア産業カウンセラー、特定社会保険労務士、勤労者労働総合相談センター長）  
タイトル・イラスト木村武司