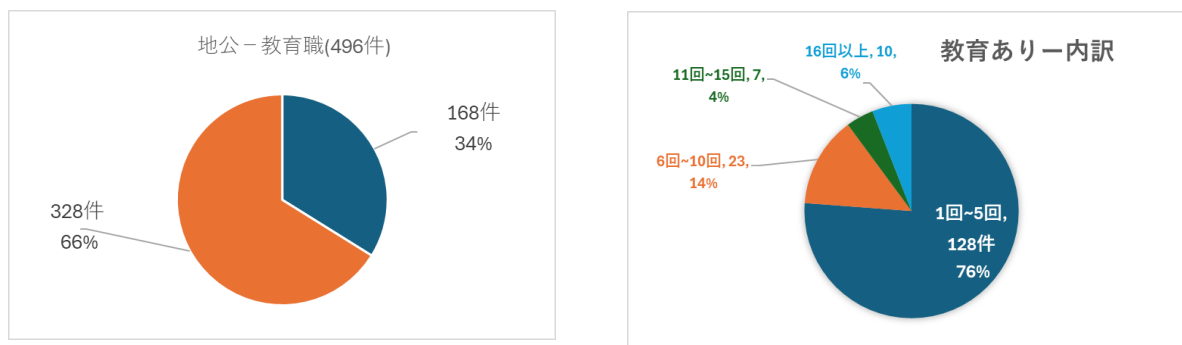


NPO 法人 北海道勤労者安全衛生センター

HP: <http://www.hokkaido-osh.org/index.html>**再掲載「カスハラアンケート調査」の速報【概要】公表中**<https://e-union.net/kasuhara2024/>**業種・職種別の傾向を分析して「調査結果報告書」を作成しています**

アンケート結果は、上記のサイトの「アンケート結果を見る」、から閲覧することができます。ぜひ、ご覧ください。多くの方が被害にあっており、「1 回から 5 回」の人が 29.8%、合計すると 40.7%の方が被害に遭い、11 回から 15 回という過酷な被害を受けた方もいるという深刻な実態があきらかになっています。現在、調査結果を分析しているところです。これらをまとめて、6 月 20 日(金)開催の総会で「調査結果報告書」として皆さんに報告するとともに、マスコミにも公表する予定です。こうしたことにより、加害者に人権問題であることを気づいてもらい、少しでも被害が減って「サービスする側も受ける側も共に尊重される社会」となるよう、働く人々の勤務環境が改善されるために、調査結果を大切に活用していきたいと考えています。被害の実態を次のように分析しています。

【例】「被害に遭ったことがある」地方公務員 教育職 回数内訳のグラフ

NEW 留萌人権擁護委員会が「カスハラに遭わない・しない ～職場のハラスメントは人権侵害～」
セミナー開催 カスハラ防止について講演 「ハラスメントかるた」登場



4月23日(水)、留萌市で留萌人権擁護委員総会が開催され、総会後の研修で「カスハラに遭わない・しない ～職場のハラスメントは人権侵害～」をテーマに、当センターの齊藤勉特別講師が講演を行いました。

講演中に登場した、全国初(?)の「ハラスメントかるた」では、人権擁護委員の皆さんと大いに盛り上がりました！また、日刊留萌新聞さんにも丁寧に取材いただきました。「小中学校向けの“いじめかるた”を作ってはどうか？」という提案や、「大阪万博での土下座騒動はカスハラに当たるのか？」といった鋭い質問も飛び出し、人権擁護委員の皆さんとともに、充実した研修の時間となりました。

NEW 「カスハラ防止措置義務」を事業主に課す改正は 2027 年度から施行見通し

労働施策総合推進法の改正案

政府は、3 月 11 日「労働施策総合推進法」等の一部を改正する法律案を閣議決定し、同日中に国会に提出しました。改正法案は、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進などの措置を講ずることを目的とするものです。



提出理由として、「多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図る」ために、カスタマーハラスメントや求職者等へのセクハラ防止のための雇用管理上の措置義務および職場における治療と仕事の両立支援についての努力義務を課すことなどを挙げています。具体的内容は、はじめて「カスタマーハラスメント」の定義を盛り込み措置義務を課しており、国・事業主・労働者および顧客等の責任を明確化しています。さらに、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定めています。その上で、カスタマーハラスメント防止のため事業主に雇用管理上の措置義務を課すことの施行期日については、「公布の日から起算して 1 年 6 月を超

えない範囲において政令で定める日」ともしています。改正法の「公布の日」は今年の年央となる見通しとも言われています。

NEW カスハラ被害「名札で SNS 特定も」 サービス連合 表記検討を重点政策に

名札やメールアドレスでの実名開示が、カスタマーハラスメントの要因になるとして、ホテル・旅行業の産業別労働組合である「サービス連合」は今年度の重点政策に「労働者のプライバシー保護」を盛り込みました。政府にガイドライン作成を求めるとともに、企業に対して不必要な実名表記など職場のルールの見直しを求めるとしています。

重点政策の発表会見では、すでにコンビニ・スーパーマーケットでは名札の実名表記の見直しが進む一方で、ホテル業界では「お客様に名前を覚えていただけてこそ」という風潮が強いと指摘しています。「インターネット検索によって SNS が特定され、ハラスメントにつながる危険性があるとして、本当に実名である必要はあるのか、通称で事足りるのではないかなど、各職場で検討の機会を持ってほしいともしました。

NEW セクハラはなぜ起こるのか！ 被害者からの相談に寄り添うためにしてはいけないこと

セクシャルハラスメントに関する配慮のない発言をしたことによって、「セクハラ被害を訴える人に否定的な考えを持っている」「社内で同じことが起きたら、陰口でこんなことをいう人」と、相手に不信感を感じさせてしまうこととなることを前回お伝えしました。また、セクハラ被害者に対して被害者の言動に非があったのではないかという発言は、二次ハラスメントにつながってしまうことも指摘しました。

今回は、被害者からの相談に会社・企業の担当者として話を聞く際の NG 対応例を紹介します。相談窓口だけではなく、職場の上司・先輩として適切な対処を行う必要があますが、相手の話を相手目線で聴き、単に事実だけではなく、どのように思ったのか感情も受け止めることが求められます。そのため、相談者に共感を示さない NG 発言を覚えておきましょう。「あなたの行動・発言に問題はなかったですか？考えすぎでは？」これは、相談者・被害者に問題があるかのような発言です。加害者を正当化する発言として「あの人はそんなことをする人ではないですよ」があります。「そんなことをすると加害者から仕返しされるかもしれない」とか「気にしても仕方がないんだから忘れた方がいい」などは相談者、上司としてあるまじき返答で、「ハラハラ」逆ハラスメントになってしまいます。現場の一人ひとりの意識を変えていく職場環境づくりを啓発していくことが求められます。



NEW 新入社員シリーズ【3】 Z世代とのコミュニケーション 飲み会に来たがらない新人



先週号で新入社員 K さんが「転勤を命じられたら、辞めます」と言い出して、50 代の S さんは啞然とし、転勤拒否は「転勤はわが社のルールだ、わがまま言っているのは許せない！ 社会人失格だ！」とする年配社員の話をしました。その中で上司・先輩は、ベテランとして対話の機会を作り、理由を穏やかに聴き取り、新人が中長期的な視点に立って冷静に考える機会を作ることが大切なことをお伝えしました。

今回は、新入社員に歓迎を兼ねた取引関係も含めた懇親会の案内をしたところ、「飲み会は仕事なんですか？ 残業代は出ますか？」との反応で、ある上司は感情的に「これからはもう誘わないぞ、やる気のない奴の面倒はもう見ない！」と言ったそうです。Z 世代の人たちは、感情的に扱われたり突き放されたことにむしろ中高年層よりも敏感だと言われています。職場の飲み会で酒を注いで回ることが重要という認識・価値感を持つ若年層は少数派で、誘われて参加の判断は「自由にしていよう」というのが「令和」の標準なのです。言い換えれば、Z 世代の多くは、会食を通じて職場の関係者と仲良くなろうという強い動機はあまりないというわけなのです。

タイパやコスパの損得勘定が行動原理と言え、目に見えるメリットが必要とも言われています。新人たちを職場では無条件で歓迎して適応してもらうことを優先し、飲み会以外の交流の仕方や希望を聞くことや、日々のミーティングで仕事以外の雑談を挟んでコミュニケーションを図ることも重要と言われています。

飲み会を断った若手にも、次の朝に「おはようございます！」との声かけを欠かさないことも大切です。

お知らせ 安全衛生センターの教育 DVD(レンタル料無料) 北海道安全衛生センター所有 DVD 一覧(PDF)

申込は safety@rengo-hokkaido.gr.jp

会員組織でなくてもお貸します

企業・団体での研修会講師の依頼・相談も当センターへ

■ 中 | 災 | 防 | 技 | 術 | 支 | 援 | 部 | 情 | 報 |

令和 6 年度の研修・セミナーの開催日程もホームページに掲載しています。

詳しくは、各研修等のページをどうぞご確認ください。

<https://www.jisha.or.jp/seminar/oshms/index.html>

<安全衛生団体>

■ 中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/>

■ 厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html に掲載。

■ 北海道安全衛生サービスセンター <http://www.jisha.or.jp/hokkaido/>

■ 安全衛生情報センター <http://www.jaish.gr.jp/index.html>

■ 労働科学研究所 <http://www.isl.or.jp/>

■ 労働者健康安全機構 <https://www.johas.go.jp/>

■ 労働安全衛生総合研究所 <https://www.jniosh.johas.go.jp/>

■ 北海道産業保健総合支援センター（産保センター） <http://www.hokkaidos.johas.go.jp/>

■ 職場のあんぜんサイト (mhlw.go.jp)

