

日常的に「〇〇ハラスメント」という言葉をよく聞くようになった。「ハラスメント」とは「いじめ」や「嫌がらせ」と訳される言葉で、性的な嫌がらせである「セクハラ」、妊婦に対する嫌がらせである「マタハラ」、お酒を強要する「アルコールハラ」、カラオケで強制的に歌わせる「カラハラ」や、ダイエットをしている人にスイーツを差し入れる「スイハラ」なるものまで数十種類のハラスメントがあるそうだ。

その中でも、職場で上位の立場にある人が嫌がらせをする「パワーハラ」や「ハラ」が社会問題となつてきている。そのような実情を受け、2020年6月に改正労働施策総合推進法（通称、パワハラ防止法）が施行になり、22年4月より中小企業を含むすべての企業でパワーハラスメント防止措置が義務化された。これまで曖昧であつた「何がパワハラにあつ

るのか」が定義されるとともに、ハラスメント相談窓口の設置や、従業員への周知等、パワハラに対する体制づくりが求められている。

しかし、筆者が県内中小事業者にヒアリングする限り、相談窓口担当者が取締役一人だけで相談しづらそうな会社や、窓口情報が十分周知されておらず相談の仕方がわからない会社など、体制づくりが未熟な会社はまだ多いと感じる。

三重労働局における20年度の民事上の個別労働紛争相談件数によると4119件中、「いじめ・嫌がらせ」が1145件と最も多く、パワハラは大きな問題であることがわかる。

今回の改正を機に、会社が実効性のある体制を構築するとともに、働く人全員が今回のハラスメント防止対策の強化に対する理解を深め、パワハラが起きない社会になつてほしい。