

ハラスメント問題

第2回 セクハラとパワハラの違い

パワー・ハラスメントのほかにも、セクシュアル・ハラスメント、モラルハラスメント、さらにはアルコール、アカデミック、ドクターなどと、内容や状況でハラスメントもさまざまな呼び方がされています。これらのハラスメントの中でも、セクハラは事業主に防止義務が課されているという点で、その他のハラスメントとの違いがありますが、いずれのハラスメントも被害者が人としての尊厳を傷つけられ、精神的な苦痛を受けているという点では共通しています。

ここでは、職場でよく起きるセクハラとパワハラの違いを比較して見ます。セクハラは男女雇用機会均等法で事業主に対してその防止が定められていますが、パワハラは特別な法律はありません。特別なものはないとはいえ、事業主は働く人の健康や安全を保障する義務がありますので、もしパワハラを放置すればそれらの法律に抵触することになります。セクハラはその内容が性的な言動というように限定されていますが、パワハラの場合は相手の人格や尊厳を傷つける言動とされていて、内容に限定はありません。

セクハラの場合は、「被害者が性的に不快だった」という本人の感じ方が判定のポイントになります。しかし、パワハラの場合は「不快だった」という訴えだけで、パワハラが行われたとは判断されません。その言動が業務上必要なことか、適切な範囲かどうか重要なポイントになります。

また、セクハラは就業規則にもその防止を明記し、処分規定を整備している会社がほとんどですので、事実が確認されることで加害者の処分も含めた対応することが可能です。

しかし、パワハラについては例えば毎日怒鳴っていたという事実だけではパワハラとして処分はしにくく、それによって精神的ダメージを受けてしまったなどの具体的な被害を確認できないと、加害者責任を追及していくことは難しいといえることができます。

*当原稿は、中央労働災害防止協会発行【安全衛生のひろば】2009年2月号に掲載されたものです。