

04 セカンド・ハラスメントを知っていますか？（働く人）

皆さん、いかがお過ごしですか。福岡市がお送りする「こころのオルゴール」の時間です。今日は私、山田としあきがお届けします。タイトルは「セカンド・ハラスメントを知っていますか？」です。

セカンド・ハラスメントとは、職場でセクハラやパワハラなどにあった人が、被害を訴えたことによつて起こる二次被害のことです。勇気を出して上司や相談窓口に助けを求めたにも関わらず、適切な対応がなされないのは働く人への人権侵害です。

ある職場の女性は上司からセクハラを受け、会社の窓口で相談の申込みをしました。2週間以上何の連絡もありませんでした。再び窓口で連絡し、何とか話を聞いてもらえましたが、「嫌がらせをするタイプではない」と上司をかばう発言をされたうえに、希望もしていない異動の話まで出されたそうです。最終的には被害者が会社に損害賠償を請求する事態になりました。

ハラスメント防止コンサルタントの咲良美登理さんは、「ハラスメント被害を訴えた社員に対して、会社は迅速で適切な対応をする義務があります。そのためには相談窓口がきちん

25

と機能することが大事です」と話します。

30

相談窓口の担当者、中立的な立場で事実関係を確認すると同時に、相談者の心情に寄り添って話を聞くことが求められます。相談者は、相手からの報復を何よりも恐れるため、プライバシーへの配慮も必要です。相談者が精神的に不安定な場合は、産業医やカウンセラーなど、専門家の力を借りることも考えなければなりません。

35

相談窓口がさまざまな状況に迅速かつ適切に対応できるよう、会社が担当者に研修の機会を設けることも大切です。そして、何よりも重要なのは、「安心して相談できる」と、被害者から信用される相談窓口であり続けることです。

40

また、咲良さんは「一人ひとりがハラスメントを許さないという意識を持つことで、職場の雰囲気を変えていってほしい」と言います。

45

会社の中には、セカンド・ハラスメントを恐れて、黙って耐えている人がいるかもしれません。誰もが安心して働くためには、一人ひとりが会社の一員として「ダメなものはダメ」と、いつでも自然に言える状態が理想です。皆がお互いを認め合い、「ハラスメントをしない。させない。」という企業風土をつくっていききたいですね。

（本文935字）