

NBC Plus+

vol.84

あなたの知らない
ハラスメントの世界

会社を蝕む 無自覚な ハラスメント





会社を蝕む

無自覚なハラスメント

〈あなたの知らないハラスメントの世界〉

文・NBCグループ

パワハラ・セクハラ・モラハラ・マタハラ……現代社会にはさまざまなハラスメント(嫌がらせ)がある。定義を満たせばどんなことでもハラスメントとなるようで、その種類は今もなお増え続けている。

おおよその種類は50ともそれ以上ともいわれているが、その中には、少しピンとこないものや、逆に「ありや、私のあの発言、ハラスメントかも。」とドキッとするようなものまで、とにかく多岐にわたる。

今回は、殊更企業活動を行う上での立場を利用するハラスメント……「パワーハラスメント」について取り上げたいと思う。

パワハラの定義

職場におけるパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職場上の地位や人間関係など、職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいう。

☑ 職場での優位性

パワハラという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。「職場での優位性」には職場上の地位に限らず、人間関係や専門知識・経験などのさまざまな優位性が含まれる。

☑ 業務の適正な範囲

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じる場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワハラにはあたらない。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められる。職場のパワハラ対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で何が業務の適正な範囲で何がそうでないのか、その範囲を明確にする取り組みを行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければならない。

パワハラの定義においてポイントの一つとなるのが「優位性」つまり上司から部下に対してのみ発生するものではないということだ。

わが国においても、上司がいない水平型組織(ホラクラシー)やネット上で業務を完結させる働き方(テレワーク)を導入する企業が増えてきている事実はあるが、まだまだ多くは上位者から下位者への指示命令が行き届く垂直型組織の形態をとる企業である。しかし、その中でも、上司や先輩よりも専門的な知識を有する部下や後輩社員、とくに役職には就いていないものの現場経験豊富な社員、また(言葉は悪いが)より上位者に取り入ることに長けたある種人間力の高い若手などは、いつのまにか上司や先輩との立ち位置を逆転させ、フラクナ関係性どころか逆垂直構造をつくりだしていることがある。

そのような現場において、職位と優位性とは必ずしもイコールではないといえる。

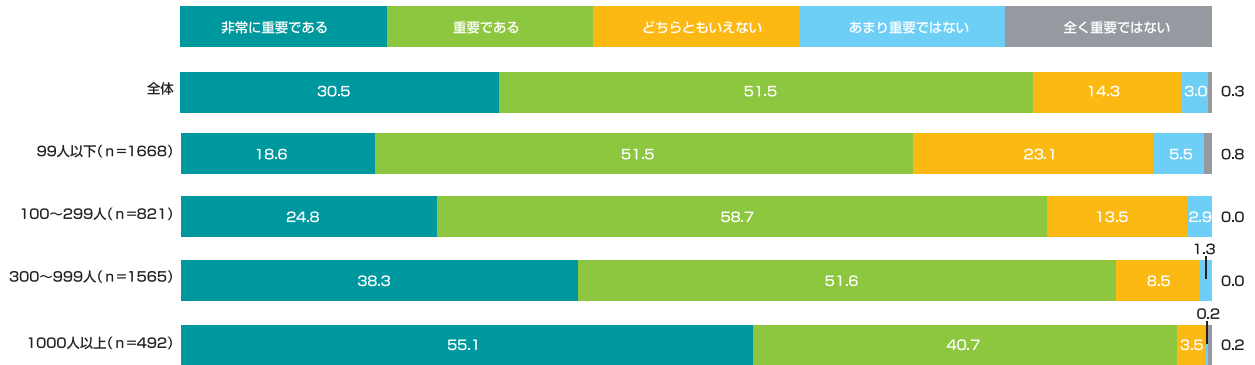


つまり、本誌の読者はその大半が経営層であるが「経営者や上司は加害者になりやすいからパワハラに気をつけよう。」という観点ではなく「企業全体がさすがしく健やかか?」「個々の能力を最大限

伸ばせているか?」「イノベーションの芽を育てられているか?」などといったことを、自社の仲間の顔を思い出しながら読み進めていただきたい。

創刊から9年目『NBC Plus』は「身近な仲間の顔を思い出しながら読んでほしい」「コーヒーのお供に」を制作ポリシーにしています。

図1 パワーハラスメントの予防・解決の取組が、経営上の課題としてどの程度重要か(従業員規模別)



(注) 数値はそれぞれ四捨五入しているため、内訳と計が一致しない場合がある。(対象: 全回答者(n=4587)、単位%)

出所: 厚生労働省「平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査」

パワハラについて考えていますか?

企業にパワハラ防止を義務づける「労働施策総合推進法改正法案」が2019年通常国会に提出される予定だ。厚生労働省雇用環境・均等局の調べによると、企業の担当者に対して「職場のパワハラ予防・解決のための取組は経営上の課題として重要か」を質問したところ、回答企業全体の82.1%が重要と認識していることがわかった。(上図1)

社員数に応じてその認識には開きがあるものの、昨今の動向から経営における関心事の一つとしてとらえている、あるいはすでに何らかの対策を講じ始めている読者も多いのではないかと思う。

具体的に何をパワハラという?

パワハラは法規制が遅れた理由として、日常の業務遂行過程で起きるために違法か適法かの線引きが難しいという特性が挙げられる。

職場のパワハラ ⑥ 類型

① 身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
丸めたポスターで頭を叩く。



② 精神的な攻撃

同僚の目の前で叱責される。
他の職員を宛先を含めてメールで罵倒される。
必要以上に長時間にわたり、
繰り返し執拗に叱る。



③ 人間関係からの切り離し

1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。



④ 過大な要求

新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。



⑤ 過小な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。
事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。



⑥ 個の侵害

交際相手について執拗に問われる。
妻に対する悪口を言われる。



出所:厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議 ワーキング・グループ報告」(平成24年2月29日発表)



上記は、2012年1月にまとめられた「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」が報告した職場のパワハラ行為類型である。
①②はわかりやすく③⑥も比較的明確である。これに対し、④⑤はそれぞれの企業内における業務と密接に絡むものであり、業務遂行のあり方は企業によってさまざまであることから客観的な基準を設けることは難しい。

「怖気づくわたしたち」

パワーハラの定義において重要なのが「業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらない」という点だ。

神戸大学大学院法学研究科教授の大内伸哉氏は、新たなパワーハラを定義を

- (1) 優越的な関係に基づく
- (2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- (3) 労働者の就業環境を害すること(身体的・精神的な苦痛を与えること)

とし、次のように語っている。

「優越的な関係」をどのよう
に判断するか「業務上必要かつ相
当な範囲」をどのように線引きす
るか、労働者の苦痛は本人を基準
とするのか、平均的な労働者を基
準とするのか、など検討すべき点
が多々ある。明確な線引きができ
なければ、上司は怖気づき、必

要な指揮命令や教育がされなく
なる危険がある。(中略)これは
労働者にとっても良いことでは
ない。

(WEDGE 2019年2月号より抜粋)

冒頭に記したように、パワーハラを含むハラメントの種類は多岐にわたる、また今なお増え続けている。少し調べただけでも「えっ!?!これも?あれも?」と、もはや誰かに指示や指導をすることを躊躇しそうになる。必要以上センシティブになり、本来無用な駆け引きが発生したり、指示のスピードが鈍化することは本末転倒といえよう。政府はこうした事態を避けるために指針を設け、違法か適法かの明確なラインを示す予定とのことだが、前出の大内氏は、コンプライアンスの観点のみで「違法でなければOK」という発想に陥ると危険だ。法的にOKかどうかは、実は本質的な問題ではないからだ。」と指摘する。

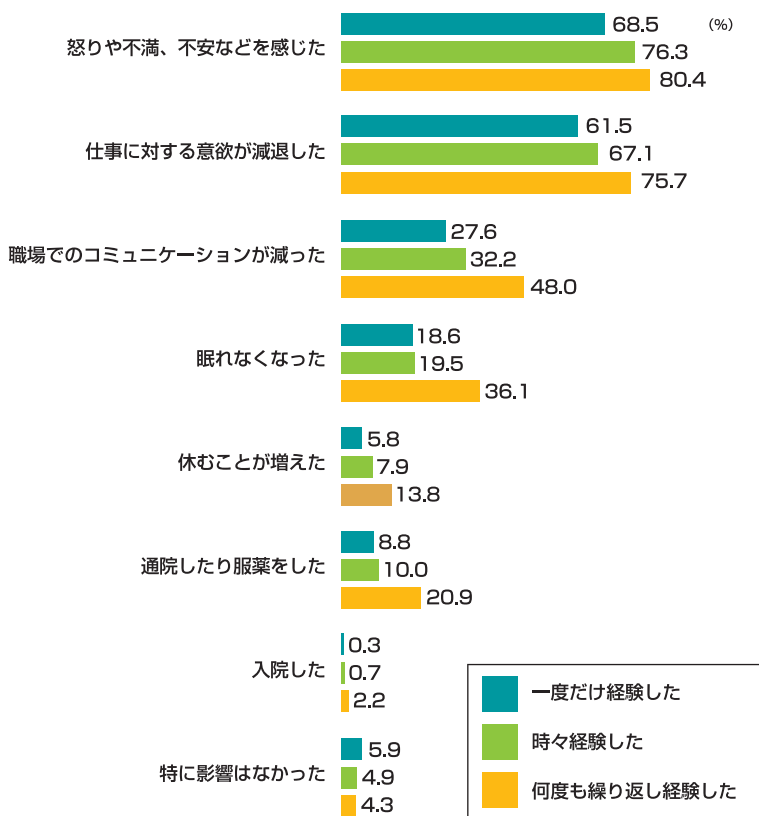
本質的な問題は、役職やヒエラルキーにかかわらずその(権)力・パワーをおかしな方向に行使されることによって、不満や不安を抱く仲間がいることなのだ。

生産性を上げる!で
さらに追い込まれは
しないか?

パワーハラを受けたと感じることに
よる心身への影響を調べた厚生労働
省調査結果を看過することはできな
い。(図2)繰り返し経験することに
よって当然その影響は強くなる傾向
があるが、怒りや不満・不安などの増

幅と同時に、明らかな身体への影響、
業務遂行への支障が出ている。
睡眠不足が続けば、遅刻や欠勤だけ
ではなく、業務においても集中力の低
下や判断ミスを招く。また、コミュニ
ケーションは業務を円滑に進めるた
めに不可欠であるため、その量が減れ
ば、業務に支障が出ることはいうま
もない。なお、メンタルヘルスと企業
の業績の間に強い関連性が存在する

図2 パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響



出所:厚生労働省「平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査」

こともさまざまな疫学研究で明らかになっている。

さて、政府は【働き方改革】を押し進めており、時間外労働の上限規制や裁量労働制の導入などが始まっている。例えば、これまで10時間かけてやっていた仕事を8時間でやらなければならぬ……。しかし、だからといって仕事が減るわけでもない。仕事なんてものは、際限なく存在する。ところが、働き方改革で掲げられる「時短」、すなわち業務効率を上げるためのインフラや具体策が備わっている会社はそう多くはないはずだ。そして、当然そんな中でも、企業は業績を落とすわけにはいかない。

「成果を上げろ！結果を出せ！品質は下げるな！早く帰れ！」そうしたメッセージに、さらに身体的・精神的に追い込まれる社員が出てこないだろうか。

見せかけだけで一足飛びの働き方改革ではなく、少なくとも「現体制が働く皆にとって健全か？」「能力が発揮できている組織か？」を、本腰を入れて考えなくてはならない。

ジタハラ(時短ハラスメント)

時短とは労働時間短縮のこと。つまり、ジタハラとは働く人の労働時間を無理に短縮するなどの嫌がらせのことをいう。

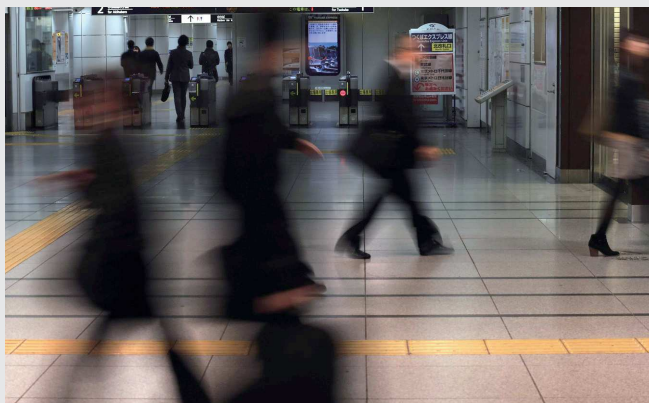
会社が早く帰ることを推奨するのは、従業員にとって歓迎すべきことのはずだが、それがハラスメント化し、上司と部下の間で確執を作ることになっているのはなぜか？

要因は二つあり、一つ目は終えられなかった分の仕事をどう穴埋めするかという解決策が置き去りにされたまま、帰宅を命じられていること。上司が部下の業務を十分に把握していないことが原因。クライアントワークであればなおさら、自分の意思で業務量をコントロールすることは難しく、取り組む時間が短くなれば、アウトプットの品質を下げざる

を得なくなってしまう。調整することもなく「成果を上げろ！品質は落とすな！でも早く帰れ!!」と無茶な注文をするだけでは、受け手にとって大きなストレスとなることは想像に難くない。

もう一つは、給与体系を見直さずに帰宅を迫ることで、結局従業員が不利益を被っていること。定時に退社するため、場合によってはやむなく持ち帰り残業をすることがあるかもしれない。しかし、記録としての残業時間数は減っているのに、従業員の手取りの給与も減ってしまう。業務量は変わっていないのに月々の給料が減るようでは、従業員にとってやる気の出しようがない。重要なことは、なぜ労働時間の削減を目指すのか、どのように達成するのかであり、法に触れるか触れないかという観点からではない。

出所：日本の人事部「ジタハラのケーススタディ」2018年1月12日掲載



社員一人ひとりの能力を最大限に引き出せる良好な職場環境をいかに実現するか？という企業活動上の課題解決の観点において(とりわけ今後、働き方改革を推進せざるを得ない時分にあつて)、ジタハラはそれぞれに企業で語られ、具体的に検討されるべきなのだ。

パワハラ発生の背景①。 わたしたちは、なぜ無自覚に ハラスメントを 繰り返してしまうのか？

「そういえば、部下あるいは上司・同僚が、本来持っている力を発揮できていないかもしれない……。つていうか、パワハラ的なことがあるのかも？」アレがパワハラだよな……。』
と思ったところで、どうしたらよいの
だろうか？そもそもパワハラが起
るのとはなぜなのか？その背景とは？

コミュニケーションを

1 サボりがちな人は、無自覚に パワハラをしている!?

① 現場の仕事を知らず、 共通言語がない人

相手の業務について大して理解がない場合、パワハラは起こりやすい。細かな手順をすべて把握する必要はないかもしれないが、少なくとも目的・目標と業務内容、現状抱えているタスクやそれにかかる時間、何が課題になっているのかなどを理解しようと努め、相手の状況を配慮する気がな



いと、その指示は相手にとつて的外れで、指摘は結果論にとどまりがちになる。「結果が出てない！なんぞだ？」
「なぜそんなに遅いんだ？」「違う！なぜわからないんだ？」と表面のみをみて相手を問い詰める質問モンスター（命名！シツモンスター）がその典型である。

「信じている。任せるよ。何かあったら言ってきて！」と、普段部下の業務に一切タッチしようとしないうネグレクト上司に多いのもこのシツモンスター。

極端にコミュニケーションの頻度が低いため、何かあった時に相談や報告をしても、こちらの状況に対する認識不足から途端に息をまいてキレぎみになり「なぜ？なぜ？なぜ？」と執拗に迫られることに……。怯えながらその質問に一つひとつ答える部下たちは「そんなに興味があるならなぜもっと関わってこなかった？」と憤り、もはやどこから話していいかわからないくらいに経緯説明に時間をとられることに辟易している。

ところがこのネグレクト系シツモンスターは、有事にめっぽう強く、ひ

としきり部下を詰め終えたとマッハで事態収束に取り掛かり、ものの見事にサツと問題を解決したりする。そして「だから俺に相談しろって言っただろ！」といわんばかりのしたり顔で「本当に申し訳ございませんでした。ありがとうございます。助かりました！さすがですね。」的な部下からの謝辞を待ち、次の瞬間またネグレクトの矢倉へ戻っていく。もうほとんどお祭り男である。

ただこのネグレクト系シツモンスターが救いなのは、結果的に現場で立ち回れることである。最悪なのは、オーナー系シツモンスターだ。

彼らオーナー系シツモンスターはそもそも業務を知らない。また時折、時代錯誤だったり、俯瞰的過ぎたり。タチが悪いのは、有事に際し状況や背景を確認することなく突如として感情的になるところだ。個人の孤独を怒りに転化させ、部下を叱責することで発散する群である。

コミュニケーションは量質転化。細かく頻度をあげること。そして、双方にいいことでもあるが、ただ待っているだけの受け身のコミュニケーションはコミュニケーションとはい

えない。次項にもつながるが、少なくとも相談や報告を待っているだけの管理職は、管理職とはいえない。

2 仕事の進め方のズレと違和感を

なかなか解消できずにいる人

日常的な仕事の進め方のズレとそれが重なることによるモヤモヤが意外とパワハラ背景になっているのではないだろうか？

例えば

- ・部下からの報告がないことにモヤモヤしている。
- ・同僚からの連絡が遅いことにモヤモヤしている。
- ・先輩からの相談がないことにモヤモヤしている。
- ・仕事を任せてみたものの、うまくいかかどうかでヤキモキしている。

などである。

前頁で記したようにコミュニケーションは受け身でなく自発的に取りに行くことが重要だ。然るべきタイミングに不足のない内容の報告をしてもらうためにも、普段からのコミュニ

ケーションが不可欠である。報告がない場合は、こちらから聞きに行く。次に、連絡が遅い場合は「連絡がないけど大丈夫？」などの声掛けを早めにしてあげる。相談がない場合は、抱えている業務を整理し、むしろこちらからポイントとなることを質問してみ

る。「本意だ！」と思われるかもしれないが、来ない報告を待ち続けることでモヤモヤをため込むと、パワハラ発生の背景になりかねない。なんとなく感じていたモヤモヤを怒りへ醸成させることは、自身の精神衛生上もよろしくない。「いつも報告がない」「アイツは連絡が遅い」「何も相談してこない。」と心の中で相手を罵倒し悪いイメージを植えつける前に、早いタイミングでこちらから働きかけることが、パワハラ未然対策となる。

強者としての認識不足……。

「一本調子の命令口調」

2

「平身低頭を気取るリーマン集団」はブラック企業へ一直線。

1 自己認識と他人評価が乖離

自身の言動の重さを

認識できていない人

社歴や職歴が比較的長く、発言力があり、現場から一目を置かれる存在に

あっても、本人がその優越な立場や影響力に気づいていないことがある。彼らは一様に兄貴肌・姉御肌で、そのコミュニケーションの取り方も極めて友好的である。ところが、若手だった兄貴分・姉御分も、社歴を積み経験を重ねていくことで、本人たちの自覚とは無関係に力を帯びていく。彼らにおけるパワハラは無自覚の類のものだ。

一度、職場での優位性がどの程度かを、客観的視点でチェックしてみるとよい。社歴・職歴・職位・成績、専門知識・スキル、人の管理の有無、業務指示・指導の有無、職場内の人間関係。客観的視点において「優位性」がありそうだと思う方は要注意。ともすると無自覚にパワハラをしている可能性があることも踏まえ、普段のコミュニケーションから自分の立場を踏まえ相手を尊重したほうがよさそう。

2 相手を鑑みず、常に一方的な

アプローチを繰り返す甘い人

人の出入りや異動が比較的少なく、人間関係に大きな変化がない職場では、コミュニケーションが乱暴になり

がちである。長い付き合いだから……理解しているから……信頼関係があるから……と、双方に馴れ合いが生じていることが多い。また自分のタイミングで自分の言いたいことだけを一方的に告げる上役は、組織を牽引しているようで実際には周囲や組織にぶら下がっているように見えたりする。すなわち受け皿の存在に甘えているのだ。

被害者意識

3 「もう、やりきれない……。」 という人

自身の優位性やコミュニケーションパターン・モヤモヤを省みると同時に、日常業務の中で常に自分を困らせる・手を煩わせる・頭の痛い存在がいないか、またその存在に対してどういった感情を持ち、どのような対応をしているかを整理することも必要だ。

「彼には常に迷惑をかけられている。」「私の仕事は彼女の尻拭いがメイン。」「彼らは一体なぜいつも私の足を引っ張るのだろうか?」「私の貴重な時間を返してほしい。」「当たり

前のことを言い過ぎて、自分がバカみたいに思えてくる。」「そのような感情は、パワハラ背景になりやすい。同じことを何度も言わせる。」「毎回同じミスを繰り返す。」「何度言っても理解しない。」「……。そうした相手を都度フォローせねばならないことにストレスを溜め、感情を高ぶらせ、いつしか必要以上に相手をせっついたり、相手の失敗を大げさに社内に披露してみたり、無視をしたり……。」「という行動に及んでいることがある。最初はただ一人が抱く負の感情だったものが、組織に蔓延すると事態は深刻化する。」「フォローすること、事後処理をすること、また先回りして彼らの失敗を防いでいくことすら自分の役割だ。」「といえる上司や先輩ならよいが、いつも自分を困らせ手を煩わせる頭の痛い存在が、自分の上司や先輩・同僚だったらどうだろうか?」「もう、やりきれない。」「となるのも無理はない。」「まずは自分が相手に抱く感情が健全かどうか、また仮に負の感情が行動になつて出てきていないか、少し手を止めて考える必要がありそうだ。」「

4

レッテルに絡めた評価……。
自分・自社の枠のみで
人にレッテルを貼り、ジャッジし、
虐げる人たち。

1 「一事が万事」と常々言う人

入社したその日からパワハラをする、されることはほほえないだろう。仮に「若干様子がおかしいヤツが入ってきた?」なんて思っても、それなりに歓迎し、ニューフェイスの参画にいい意味でのストレスを感じ、しばらくはその新風を楽しみむだろう。ところが、些細なことで誰かが相手にレッテルを貼り、何か起きるたびにそのレッテルを裏打ちして「あの人つてそういう人だからね。」「と周囲にも吹聴していく。いつしか彼は貶され、疎まれるようになる。」「

先入観や個人的な感覚で相手を決めつけてレッテルを貼り、それを周囲に吹聴し同意を求めていくことはパワハラ発生の源泉の一つである。」「

2 イノベーションの芽を摘んで歩く

一家的組織・家族経営を標榜する産業医であり筑波大学教授の松崎一葉氏は、パワハラが減らない背景に

は日本独特の考え方がありと指摘する。その一つとして同氏があげるのが「メンバーシップ型」と呼ばれる、日本の雇用形態だ。曰く

欧米では「ジョブ型」が一般的で、本人のスキルを評価して適所に当てはめるといふ雇用形態だから、評価基準も明確だ。一方でメンバーシップ型は、職務範囲・労働時間・勤務場所も曖昧になり、採用形態もいわゆる新卒一括採用である。当然「会社」という一家的組織に新人を迎え入れるという形になるので「スキル」ではなく「人間力」や「社風に合う」などの曖昧な評価基準に基づいている。そのため「部下にしてもいい人」「使いやすいい人」が好まれ、一家なのだから当然滅私奉公が求められる、結果として上下関係の縛りが暗黙のうちに存在し、パワハラを生む土壌となるのである。」「

(WEDGE 2019年2月号より抜粋)

一家的組織・家族経営を標榜する経営層は、和を乱す社員や反対意見を表明する社員を排する方向に動く。肅清人事や会議のメンバーから外すな

どわかりやすいところからスタートし、わけもなく意見を退けたり、なきものと思わず。評価されるのは、異論を唱えることのない「使いやすく社風に合う」とされる面々で、会議に召集されるメンバーは、調和と協調に重きを置く和み系だ。生涯忠誠を誓ったと思しき完全なるイエスマンのほかに、マスコットやピエロ的に場を和ませるタイプ、そして時折社内酸いも甘いも知り尽くし、さながら「人柱」であるかのようなモーレッツタイプ、またライトなヒール役など……。その構成員はさまざまであるが、自覚しているか否かは別として、中核をなす彼らは一様に大きな力を有し、社員を「枠」にハマたがる。松崎氏は、

パワハラにより社員がメンタル不調に陥れば、社員やその家族にとってはもちろん、人材の機能低下は組織にとっても大きなマイナスとなる。

とした上で、次のように続ける。

同時に、イノベーションの芽を摘んでしまうことにもなる。パワハラは撲滅に本気で取り組んでいる企業は、イノベーションを起こ

す必要性に迫られていることが多い。パワハラ上司のなかでも、部下を潰し、「自分が絶対正しい」と視野狭窄になっている「クラッシュアッパー」と呼ばれる人は、新しい商品やビジネスモデルの種、粗削りなシーズに気づくことができない。

(WEDGE 2019年2月号より抜粋)

それだけに対策は、本来企業が自主的に取り組んでいくべきものである。パワハラは日常業務に密

接に絡んでおり、業務遂

行のあり方は企業に

とってまちまちだ。

法や指針を政府が

整えたとして、到底

現場を補完できる

ものでもなく、ま

た法に触れなけれ

ばいいということ

でもない。

働き方改革は

待ったなし。さら

に生産性を上げな

くてはならない

今、身近に力のお

かしな行使によって苦しんでいる仲間がないか？ また自身の負の感情を晴らす手法としてパワハラ的なことを行っていないか？ 冷静になってふりかえってみる必要がある。

全編に自戒を込めて。



裁判などの最悪の事態を引き起こす前に！

パワーハラスメントチェックリスト

昔はなんとなく許されていた慣習であっても、今では労使問題になる可能性があります。御社では、このようなパワーハラスメントは存在していませんか？

パワーハラスメント (パワハラ)

職場上の立場や優位性を利用して嫌がらせを行うこと。パワハラは上司から部下だけでなく、同僚間でも成立する。

リストラハラスメント (リスハラ)

リストラ対象者に対して、嫌がらせや過度な退職勧奨を行うこと。

エイジハラスメント (エイハラ)

主に中高年社員などに対して、年齢による職務能力低下などを侮辱するといった嫌がらせを行うこと。

モラルハラスメント (モラハラ)

職場や家庭などで精神的な攻撃を目的として叱責を行うこと。個人の生き方や価値観を否定することがモラハラの特徴といわれている。

マタニティハラスメント (マタハラ)

妊娠や出産・子育てをきっかけとして、職場で精神的・肉体的嫌がらせ行為をしたり、不当な取り扱いをすること。

バタニティハラスメント (バタハラ)

マタハラの男性版。子育てをきっかけとして、育児休業の取得妨害や嫌がらせ行為、不当な人事評価をすること。

ケアハラスメント (ケアハラ)

家族の介護をきっかけとして、介護休暇の取得妨害や嫌がらせを行うこと。

アルコールハラスメント (アルハラ)

飲み会などで職場の上下関係を引きずり、上司が部下に飲酒を強要するなど、アルコール飲料に絡む嫌がらせ全般のこと。

パーソナルハラスメント (パーハラ)

極めて個人的な理由によって嫌がらせ行為をすること。『いじめ』と呼ばれるもの全般がパーハラ行為とみなされる。

就活終われハラスメント (オワハラ)

企業が学生に対して、内定辞退を防ぐためにほかの企業の就職活動をさせないように働きかけること。

時短ハラスメント (ジタハラ)

長時間労働を是正するために、労働時間を減らすように命じておきながら、業務量の改善や労働時間を減らすための具体的対策などは明確に指示せず、従来通りの結果を求めるなどの行為。

ソーシャルハラスメント (ソーハラ)

職場の立場などを利用してSNSなどのソーシャルメディアに「いいね」をさせたり、同意なく写真などをアップロードし個人がわかるようなタグ付けを行ったりすること。

セカンドハラスメント (セカハラ)

ハラスメントを相談した被害者に対し、さらなる嫌がらせを行う、相談を取り合わないなどの行為。

ハラスメントハラスメント (ハラハラ)

上司などに対して何かにつけて「ハラスメントだ。」と主張すること。

