

【人権腕だめし】

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問 1	「パワハラは、そもそも個人対個人の問題であり、会社の責任が問われることはない」とは断定できず、会社が職場の中で起きているパワハラを放置していた場合には法的な責任を問われることがある。また、そうした問題に会社が無関心でいることは、労働者の安全配慮や人権尊重という観点から社会的責任が問われることもあるので、未然防止に向けて取り組むことが必要である。	1 はい 2 いいえ
設問 2	セクハラ of 被害者に対して、周囲の者が「ふしだらだ」「誘惑したからだ」などと中傷したり、とがめたりすることを「セカンドセクハラ」といい、セクハラを減らすためには、このような考え方をやめ、あくまでもセクハラは加害者の問題であるという認識を持つことが大切である。	1 はい 2 いいえ
設問 3	労働災害の危険性が伴う製造部門の K 課長は、部下 M さんの日ごろの不真面目な仕事ぶりに不満を持っていた。ある日、M さんのあまりにいい加減な仕事の様子を見て、皆の前で「バカヤロー！もっと集中して仕事をしろ。この仕事が嫌なら他の会社に行け」と叱責した。M さんは「一方的に皆の前で叱られてプライドが傷つけられた。また、退職の強要はパワーハラメントに当たる」と喰ってかかった。 <パワハラに該当する場合は、しない場合は×>	1 2 ×
設問 4	営業部の新入社員の A 子さんは明るい社交的な性格で、周りの男性社員とも気軽に軽口を言い合える状況にある。そんな A 子さんに、男性社員の B 職員は「恋人はいるのか、俺とつきあえ」とか「今夜デートしよう」と冗談交じりに話しかけている。A 子さんは気にせず軽く受け流しているが、同僚の C 子さんは、事務室で仕事中にそのような言動はセクハラであると男性社員に注意した。 <セクハラに該当する場合は、しない場合は×>	1 2 ×
設問 5	人員削減に伴い大幅に仕事が増えた A さんだが、愚痴もこぼさず黙々と毎日遅くまで仕事に取り組んでいる。しかし最近、日に日に元気がなくなり、時々、遅刻・早退をするようになってきた。同僚の B さんは、A さんの様子が心配になって上司に相談したところ、「健康管理は本人の問題であり、本人から申し出もないのに会社が対応することは、やらないほうがよい」と言って逆に注意された。この上司の判断は正しいか？	1 はい 2 いいえ