

無礼講？アルハラ注意

春になり歓迎会や花見など職場の宴会の機会も増える。だが、無礼講をはき違え、酔って暴力・暴言などアルコールによるいじめ(アルハラ)に及ぶケースもある。「酒のせい」と許されるわけではない。職場全体での取り組みが必要だ。

(磯田佳孝)

札幌市内の40代の会社員男性は、異動先の職場で自らの歓迎会に出席。だが、酒席が進むにつれ、直属の上司が「前の職場での悪い噂を聞いてるぞ」と絡み始めた。身に覚えのない話だったが、歓迎会の雰囲気が悪くしたくないため、やり過ぎそうとしても、上司は聞く耳を持たない。あげくに「だから40歳を

酒席で暴言や飲酒強要

アルコールハラスメントの定義

1つでも当てはまれば該当

- ▶ **飲酒の強要**
上下関係などで圧力
- ▶ **意図的な酔いつぶし**
傷害行為にもあたる
- ▶ **酔ったうえでの迷惑行為**
酔ってからむごこと、悪ふざけ、暴言・暴力、セクハラなど
- ▶ **イッキ飲ませ**
早飲みも「イッキ」と同じ
- ▶ **飲めない人への配慮を欠くこと**
宴会に酒類以外の飲み物を用意しない



※イッキ飲み防止連絡協議会作成

過ぎても平社員なんだ。バカ」と暴言を吐かれた。男性は翌朝、この上司に問いただしたが「酔っ払って覚えていない」。さらに上の上司も「酒の席での話だから」と取り合わない。この男性は「普通ならパワーハラスメントなのに、酒が入ると許されるのか」と納得できない様子だ。

◇

「いいえ、酒席の言動でも十分パワーハラに問えます」と話すのは、パワーハラの労働相談を手がける特定社会保険労務士(札幌)の熊谷知直さんだ。熊谷さんは、酒席への強制参加も含むパワーハラを受けた道内女性からの訴えで、裁判外紛争解決手続きを利用し会社側から解決金を勝ち取った経験もある。

問題は勤務時間外の酒席の行為が該当するのだが、法律で禁止されているセクシュアルハラスメントの場合、厚労省は勤務時間外の宴会も「実質上職務の延長と考えられるものは『職場』」とする。熊谷さんは「パワーハラでも参加に強制力があるかがポイント。忘年会

や歓送迎会など社内行事化していると強制力は強い」という。通常なら加害者を名指しで損害などに問うことも可能だが、泥酔状態だと責任能力を求めるのが困難なケースもある。だが「労働契約法に規定された安全配慮義務に基づいて、会社の責任を問うことはできる」(熊谷さん)。

職場全体で防止策必要 放置すれば法的責任も

では、どのような行為がアルハラに当たるのか。飲酒事故で子をつくった遺族らでつくる「イッキ飲み防止連絡協議会」(東京)が挙げた5項目は図のとおり。飲酒の強要のほか、暴言・暴力なども含まれ「学生のコンパだけでなく、社会人ももちろんあてはま

る」(事務局)という。かつて「酒の上での無礼講」とされた行為も、被害者にとっては不快、迷惑以外の何者でもない。国立病院機構・久里浜医療センター(神奈川県)の樋口進院長らが2003年度にまとめた報告書の調査結果では、職場の人間や知人などから酒席で暴言・暴力などの迷惑行為を受けた割合は男性が26%、女性18%。このうち、男性33%、女性44%が「その後の生き方や考え方に影響を与えた」という。

◇

楽しい酒席にするためにも、イッキ飲み防止連絡協議会は、あらかじめ「飲酒にまつわる嫌がらせ、人権侵害をしない」「限界以上に飲ませない」などの飲み会のルールを設けることを提案する。乾杯の時に幹事役がルールを読み上げ、後は参加者の自覚を求めるだけ。少しの工夫で不快な思いを和らげることができるともいえる。

放置すれば法的責任も 職場全体で防止策必要