

ハラスメント



どんな課題がありますか？

ハラスメントとは？

ハラスメントとは「いじめ・嫌がらせ」を意味し、職場など様々な場面での、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や行動をさします。

ハラスメントによるストレスが続くと、被害者は自信や意欲をなくし、本来持っている能力を発揮できなくなります。場合によっては、休職、退職などに追い込まれていくこともあります。

事業主にとっては、ハラスメントを放置することは職場環境安全配慮義務を怠ったことにもなり得るので、損害賠償請求を起こされる可能性もあります。さらに、組織としての信用をなくし、優秀な人材も入ってこないということになります。

・ パワーハラスメント（パワハラ）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる言動のことです。

代表的な言動として、①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害があります。

・ セクシュアルハラスメント（セクハラ）

相手の意に反した性的な言動により、相手の心身を傷つけることをいいます。異性間だけでなく、同性間でも起こります。セクハラも、パワハラと同じように、力関係を背景に行われるものです。

容姿や年齢などを話題にされる、性的なからかいの対象とされるといった言葉によるセクハラ、身体に触る、性的な関係を強要するといった行動によるセクハラ、わいせつなポスターを職場に掲示するといった視覚的なセクハラがあります。

その人の性的指向・性自認に対して、嘲笑したり本人の承諾を得ず暴露したりする言動（ソジハラスメント）や、「男らしさ」「女らしさ」を強要したり比較したりする言動（ジェンダーハラスメント）も、セクハラに含まれます。

※ソジ（SOGI）とはSex Orientation（性的指向）、Gender Identity（性自認）の頭文字を取った言葉です。

・ マタニティハラスメント（マタハラ）

妊娠・出産・育休などを理由にして、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取り扱いを行うことです。

どんな取組みが行われていますか？

● 関係する主な法律等

- 男女雇用機会均等法〔1985制定 2020改正〕
- 育児・介護休業法〔1992制定 2020改正〕
- 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）〔2015制定 2019改正〕
- 労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）〔2018制定 2020改正〕

● 熊本県の主な取組み

ハラスメントは人権侵害であるという認識を広く浸透させるため、相談窓口での対応や様々な啓発を行い、被害の防止を図っています。

わたしたちにできることは？

ハラスメントは、その人の尊厳や人格を深く傷つけるものです。

ハラスメントについて正しく知り、相手の立場に立って、誰もが安全、安心に働いたり学んだりできる場にするために、全ての人々がハラスメント防止に取り組む必要があります。

