

パワーハラスメントとは

職務上の地位や人間関係などの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・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられたりする行為です。また、それを見聞きした同僚などの間接被害も新たな問題になっています。



社内でこのようなことはありませんか? 聞きませんか?

身体的な攻撃

- ▶物を投げつけられる。
- ▶殴られたり、蹴られたりする。
- ▶いきなり胸ぐらをつかまれ、説教される。

など

精神的な攻撃

- ▶同僚の前で上司から無能扱いする言動を受ける。
- ▶些細なミスを大きな声でしつこく叱責される。
- ▶必要以上に長時間にわたり、執拗に叱られる。

など

人間関係からの切り離し

- ▶先輩・上司に挨拶しても、いつも無視される。
- ▶根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない。

など

過大な要求

- ▶終業間際に、過大な仕事を毎回押しつけられる。
- ▶達成不可能な営業ノルマを常に与えられる。

など

過小な要求

- ▶事務職だが、仕事は草むしりだけ。
- ▶営業職だが倉庫の掃除を必要以上に強要される。

など

個の侵害

- ▶不在時に机の中を勝手に物色される。
- ▶休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる。

など

社内のパワーハラスメント対策の取組について

予防するために

- ① トップのメッセージの発信
- ② 社内ルールへの決定
- ③ アンケートによる実態把握
- ④ 教育・研修
- ⑤ 社内での周知・啓発

解決するために

- ① 相談窓口の設置
- ② 再発防止

職場におけるパワーハラスメントについて、「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)も参考にしてください。



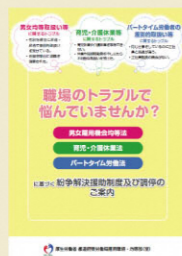
紛争解決支援

労働者と事業主との間でトラブルが生じた場合に、当事者の一方又は双方の申し出があれば、トラブルの早期解決に向けた援助制度があります。詳しくは厚生労働省HPで。

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントにかかるトラブルの際は

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度

- ① 都道府県労働局長による紛争解決の援助
- ② 機会均等調停会議、両立支援調停会議による調停



パワーハラスメントに関するトラブルの際は

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく3つの制度

- ① 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ② 都道府県労働局長による助言・指導
- ③ 紛争調整委員会によるあっせん



舞鶴市市民文化環境部人権啓発推進室

〒625-8555 舞鶴市字北吸1044番地
TEL 0773-66-1022 FAX 0773-62-9891
平成31年1月発行

あなたの声をお聞かせください!

このリーフレットに関するご感想やご意見などをお聞かせください。また、事業所で工夫されている取組などがありましたら、ぜひご紹介ください。



スマートフォン用



携帯電話用



職場でのあらゆるハラスメントは許されません

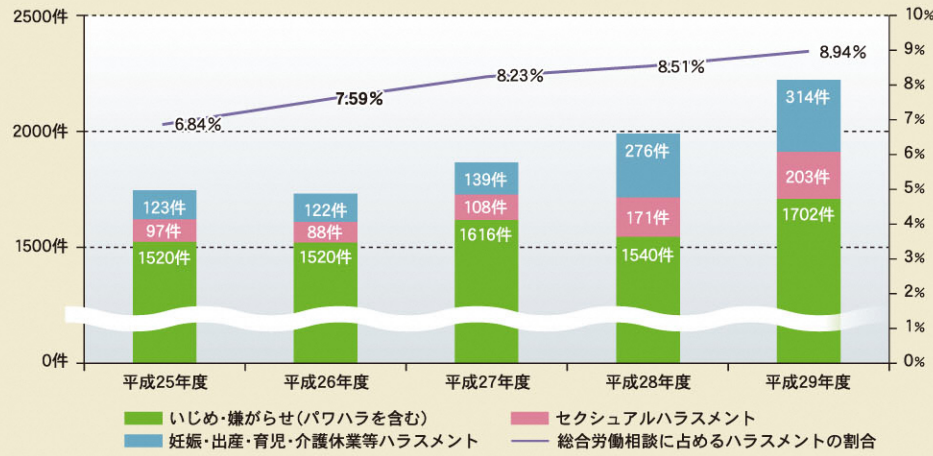


職場におけるハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。損害賠償の請求、罰金、社会的信用の失墜…被害者と行為者の個人間の問題ではなく、企業にとっても、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。個人としても組織としても多大な影響が生じるおそれがあります。

行為者にならないことはもちろん、職場全体でハラスメント行為を発生させない環境づくりに努めましょう。

舞鶴市

京都労働局におけるハラスメント相談状況



出典：京都労働局「ハラスメントに関する相談状況について」平成30年6月

ハラスメントの相談件数は、上昇傾向にあり、総合労働相談に占めるハラスメントの相談割合も年々高くなっています。また妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント相談件数は、平成29年度は314件と平成27年度と比較すると2倍以上に増えています。

※平成29年1月1日の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法改正により、上司・同僚からのハラスメント防止措置について事業主に義務付けられています。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

「職場」において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。

妊娠して軽易な業務への転換について上司に相談したら、「正社員の仕事はまかせられない。パートに変更する」と言われた。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

介護休暇を上司に申し出たら、「ほかに面倒をみってくれる親戚がいるだろう」「奥さんが介護すればいいじゃないか」と、請求をあきらめざるを得ない状況になっている。

上司・同僚等からの介護休業等ハラスメント

育児短時間勤務を利用していると、同僚から「早く帰れる人は気楽でいいね」と何度も言われた。

上司・同僚等からの育児休業等ハラスメント

ハラスメントに該当します！

介護のため時間外労働の免除を申し出たところ、「時間外労働ができないから」と人事考課が最低評価とされ、賞与が減額された。

介護休業等を理由とする不利益取扱い

同僚から「こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。

上司・同僚等からの妊娠等ハラスメント

育休を申し出ると、「他の人を雇うからやめてほしい」と言われた。

育児休業等を理由とする不利益取扱い



ただし、「業務上必要な言動」はハラスメントに該当しません。

●制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限り業務上の必要性に基づく言動となります。

「次の健診の日、業務の都合でどうしても来てほしいんだけど、健診の日を変えてもらえない？」と相談する。

●妊娠している女性がこれまで通り業務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て、体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。

「具合が悪そうだけど、少し休んだ方が良くはない？」と配慮する。

「妊娠中には負担が大きいのだから、もう少し楽な業務に変わってはどうか？」と配慮する。

セクシュアルハラスメントとは



「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。異性間だけではなく同性に対するものも含まれます。

性的な言動の例

- 性的な事実関係を尋ねる
- 性的な内容の噂を流す
- 性的な冗談やかからかい
- 食事やデートへの執拗な誘いなど

セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について

「男らしい」「女らしい」など固定的な性別役割分担意識に基づいた考え方は、セクシュアルハラスメントの原因や背景となってしまう可能性があります。



- ▶「男性のくせにだらしない」「家族を養うのは男性の役目」
- ▶「この仕事は女性にはムリ」
- ▶「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」など

このような言動は、無意識のうちに表れてしまうものです。日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントの防止措置は、事業主に義務付けられています。

職場におけるハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置(厚生労働大臣の指針)

- ① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
就業規則、社内報、研修、制度の通知等で周知・啓発
- ② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
就業規則等文書に懲戒規定を定め周知・啓発
- ③ 相談窓口の設置
担当者を定める、外部の機関に委託する
- ④ 相談に対する適切な対応
内容・状況に応じて各部門と連携、対応マニュアルに基づき対応
- ⑤ 事実関係の迅速かつ正確な確認
- ⑥ 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
メンタルヘルス不調への相談対応等
- ⑦ 行為者に対する適正な措置の実施
ルールに基づいた制裁、問題点を真に理解させる
- ⑧ 再発防止措置の実施
事業主の方針や制度について改めて周知・啓発
- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置
- ⑩ 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知
安心して相談できる環境・周知

⑪ 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

安心して相談してください！

