

ハラスメントで困ったら

● 大阪府総合労働事務所

☆労働相談 ☎ 06-6946-2600

☆セクハラ相談 ☎ 06-6946-2601

月～金曜日 9時～17時45分

第1・2・3・5木曜日 20時まで

● 大阪労働局 (厚生労働省)

☆総合労働相談コーナー ☎ 0120-939-009
(フリーダイヤルがつかない場合 ☎ 06-7660-0072)

月・火・木・金曜日 9時～17時

火曜日のみ 18時まで

ひとりでは悩まないで

● ウィズせつつ・女性のための相談室

ウィズせつつ (摂津市立男女共同参画センター)

☆女性総合相談 (電話・面接) ☎ 06-4860-7116

月・火・木・金・土曜日 10時～17時

第3・4火曜日のみ 13時～20時

● 男性電話相談

☆男性電話相談 ☎ 06-6155-9167

毎月 第4水曜日 13時～16時

気を付けよう!

知っておきたい

職場での

ハラスメント





さまざまな ハラスメント



最近では、セクハラやパワハラをはじめとして、
ハラスメントとは、いろいろな場面での
あなたの普段の言動や行動は大丈夫ですか？
受けた人が「不快」「辛い」「苦痛」
それは『ハラスメント』

様々なハラスメントが増えています。
「いじめ」や「嫌がらせ」をすることです。
ハラスメントになっていませんか？
「意に反する」と感じれば、
になるかもしれません。

あなたは、職場に関するハラスメント

の種類、どれくらい知っていますか？

■ セクシュアルハラスメント（セクハラ）

性的な言動によって相手や周囲の人を不快にして就業環境を害すること

■ マタニティハラスメント（マタハラ）

妊娠や出産した女性に対して、職場で精神的・肉体的な嫌がらせをしたり、
不利益な取扱いをすること

■ パタニティハラスメント（パタハラ）

育児休業を取得する男性に嫌がらせをしたり、人事評価に影響を与えたり
すること

■ ケアハラスメント（ケアハラ）

家族の介護をしている人に対して、介護休暇の取得を妨害したり嫌がらせを
すること

■ ジェンダーハラスメント（ジェンハラ）

「男らしい」「女らしい」など性に関する固定観念に基づく嫌がらせや差別の
こと

■ マリッジハラスメント（マリハラ）

独身者に対して未婚を理由に嫌がらせをすること

■ ソジハラスメント（ソジハラ）

性的指向（恋愛対象）や性自認（心の性別）に関して、差別や嫌がらせを
すること

■ 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すること

■ アルコールハラスメント（アルハラ）

飲み会で飲めない人へ飲酒を強要すること

■ カラオケハラスメント（カラハラ）

カラオケが苦手な人に無理やり歌わせようとする事

■ エイジハラスメント（エイハラ）

年齢を理由とした差別や嫌がらせをすること

■ リストラハラスメント（リスハラ）

リストラ対象者に嫌がらせや退職勧奨を頻繁に行うこと

■ モラルハラスメント（モラハラ）

言葉や態度などにより他人の心を傷つける精神的な暴力のこと

■ テクノロジーハラスメント（テクハラ）

IT機器の取扱いが苦手な人へ嫌がらせをすること

■ ソーシャルハラスメント（ソーハラ）

SNSに職場の力関係を持ち込んで、友達申請を強要するなどの嫌がらせを
すること

あなたは大丈夫？知らないうちに

「セクハラ」していませんか？

Q.これってセクハラ？

チェックしてみましょう



- ☐ 容姿やプロポーションを話題にする
- ☐ 肩や髪などを不必要に触る
- ☐ 身体を執拗に眺め回す
- ☐ 「結婚はまだしないの？」「彼（彼女）はいないの？」と尋ねる
- ☐ 食事やデートにしつこく誘う
- ☐ 「男のくせに根性がない」「女には任せられない」と言う
- ☐ 「〇〇くん、〇〇ちゃん」「おじさん、おばさん」と呼ぶ
- ☐ 女性にのみお茶くみや掃除をさせる
- ☐ 性的指向（恋愛対象）や性自認（心の性別）をからかう
- ☐ カラオケでデュエットを強要する
- ☐ 酒席で上司の側に座席を指定したり、お酌を強要する
- ☐ 業務とは関係ないのに、年齢や住所を聞く
- ☐ 職場に裸や水着姿のポスターを貼っている
- ☐ 卑猥な冗談を言う
- ☐ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする
- ☐ 性的な内容のメールや電話をかけたりする
- ☐ 性的な関係を強要する



A.すべてセクハラとなる可能性があります

セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。



? なぜセクハラは起きるの？

- 性に対する考えの違い
- 固定的な性別役割分担意識の押し付け
- 権力や立場による圧力の認識不足

セクハラの被害をうけたら

- ◎イヤであることをはっきり伝えましょう
- ◎相談窓口で相談しましょう

加害者とならないために

- ◎相手が性的に不快だと思えばセクハラになります
- ◎セクハラに対する意識を高めましょう

セクハラの被害者は、女性だけではなく。

職場のセクハラ問題は、男性から女性に限らず、同性同士でも、また、女性から男性に対しても起こります。

あなたの周りにこんな「パワハラ」ありませんか？

パワハラの種類は 6 類型

身体的な攻撃

- ◆物を投げつけられる
- ◆叩く・蹴る・殴るなどの暴行を受ける



精神的な攻撃

- ◆皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- ◆長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る



人間関係からの切り離し

- ◆先輩・上司に挨拶しても無視され、挨拶してくれない
- ◆一人だけ別室に席をうつされる



過大な要求

- ◆終業間際なのに、過大な仕事を押し付けられる
- ◆一人ではできない量の仕事を押し付けられる



過小な要求

- ◆事務職で採用されたのに、倉庫業務だけを命じられる
- ◆他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない



個の侵害

- ◆交際相手について執拗に問われる
- ◆休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる



パワハラ（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る行為のことをいいます。

- *パワハラは、受け手が不快かどうかのみでは判断できません。
- *受け手が不快と感じても、職務の適正な範囲で行われた場合はパワハラに該当しません。
- *社会通念上、許容される限度を超える場合は、パワハラに該当する場合があります。

パワハラをしない・受けないためのポイント

▶指導するときの注意

- ☆相手の人格を尊重し、常に「育てる」という意識をもって指導しましょう
- ☆業務の必要性を示したうえで、状況に応じて適正に指導しましょう

▶被害を受けないために

- ☆ミスをしたとき、言い訳から始めていませんか
「でも…」「だって…」という前に、先ずはあやまりましょう
- ☆You（あなた）メッセージでなく、I（私）メッセージで伝えていますか
「あなたが間違っている」というYou（あなた）メッセージではなく、「私のことが誤解されているように思うのですが」とI（私）メッセージで伝えると相手も受け入れやすくなります
- ☆こまめに報告・相談をしていますか
期限に間に合わないなど問題が起きそうなら、すぐに相談しましょう

あなたの周りにこんな「マタハラ・パタハラ・ケアハラ」ありませんか？

マタハラ（マタニティ・ハラスメント）とは

妊娠している、あるいは出産した女性に対して嫌がらせをしたり、不利益な扱いをしたりすることをいいます。

- ❑ 妊娠を報告したら、「産休・育休は認めない」「退職してもらおう」と言われた。
- ❑ 妊婦だからと特別扱いはしないとされた。
- ❑ 出産したら、育児に専念すればいいと言われた。
- ❑ 妊婦検診のため休暇を申請したが、上司から「病院は休みの日に行くものだ」と言われた。
- ❑ 育児短時間勤務をしていたら、「あなたのせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われた。



ケアハラ（ケア・ハラスメント）とは

家族の介護をしている労働者に対して、制度利用を妨害したり嫌がらせをすることをいいます。

- ❑ 介護休業について請求しようとしたら、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と度々言われ、制度を利用できなかった。
- ❑ 介護休暇を申請したら、「介護休暇をとる人に重要な仕事は任せられない」と言われた。



パタハラ（パタニティ・ハラスメント）とは

育児休暇や育児休業などを取得する男性に対して、上司や同僚が嫌がらせをすることをいいます。

- ❑ 育児休業について上司に相談したら、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われた。
- ❑ 保育園の迎えや急病で迎えに行くことが多くなると、重要な仕事からはずされた。

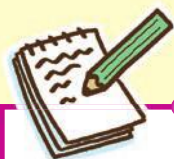


▶ マタハラ・パタハラ・ケアハラを防ぐには

- ☆ 職場で、妊娠、出産、育児や介護への理解を深めましょう
- ☆ お互いが業務をフォローしあうことができる環境をつくりましょう
- ☆ 休暇を取得する場合は、周囲の協力への感謝を忘れないようにしましょう



平成29年1月からは男女雇用機会均等法などが改正され、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて防止措置を講ずることが事業主に義務付けられています



ハラスメント を受けたら

記録に残しましょう

ハラスメントを受けると、ショックから気持ちが混乱しています。記録に残すことで、自分の気持ちの整理にもなり、客観的に説明がしやすくなります。

- ◇いつ ◇どこで ◇誰から ◇どのような言動を受けたか
- ◇その言動に対してどのように感じたか・どのような対応をしたのか
- ◇なぜそのような対応をしたのか
- ◇言動を受けたときに他に誰かいたか
- ◇周囲はどのような状況だったか

はっきりNo!と意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。

「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。



相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく職場の問題です。職場の人事労務などの相談担当の信頼できる上司に相談しましょう。

労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいないときも、ひとりで悩まずに、大阪労働局や大阪府総合労働事務所など外部の機関に相談しましょう。



自分を責めないで

職場のハラスメントは、上下関係を背景とする言動、仕事上の指摘や注意に付随する言動であることが多くみられます。

上司からハラスメントを受けたとき、「部下である自分に原因がある」「ハラスメントを受けても仕方ない」と自分を責めてしまいがちです。ハラスメントを受けたことで自分を責める必要はありません。



ハラスメントをしない、受けないために

ハラスメントについて正しく理解することが必要です。お互いの人権を尊重しあい、勝手な思い込みや決めつけをしないようにしましょう。

ハラスメントのない誰もが働きやすい職場にしましょう。

