

# 「ハラスメント」をなくすために

4月からは、職場のハラスメントの防止・対策を行なうことが、大企業だけでなく中小企業にも義務化されます。誰もが加害者にも被害者にもならないために「ハラスメント」について考えてみましょう。

男女共同参画啓発ページ  
女と男のコスモスネット  
人権政策課 ☎072-433-7160

## パワーハラスメント

仕事の上での地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為です。職場のパワーハラスメントは次の6つに分類され、性的指向や性自認にかかわる侮蔑的な言動(SOGI※ハラスメント)や、性的指向や性自認を本人の同意なしに暴露すること(アウトティング)も含まれます。



- 身体的な攻撃:暴行・傷害
- 精神的な攻撃:脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言
- 人間関係からの切り離し:隔離・仲間外し・無視
- 過大な要求:業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- 過小な要求:能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
- 個の侵害:私的なことに過度に立ち入る

※SOGI:性的指向(Sexual orientation 好きになる性)と性自認(Gender identity 心の性)の頭文字で「ソジ」または「ソギ」と読み、誰もがもつ性的な属性を表す言葉として使われます。



## セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、相手の意に反する性的な言動のことをいい、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。



- 性的な冗談やからかいで相手を不快にする
- 性的なうわさを流す
- 断っているのにしつこくデートに誘う

## マタニティハラスメント パタニティハラスメント



妊娠・出産した女性だけでなく育児休業などを申出・取得した男女労働者が、妊娠・出産・育児休業などを理由として、職場で精神的・肉体的な嫌がらせや、解雇や降格などの不当な扱いを受けることです。パタニティは父性という意味で、男性社員が育児休業や短時間勤務を取りにくくなるような言動や「育児は女性の役割」という考え方を押しつけることも含まれます。

- 妊娠を理由に正社員からパートになるよう強要する
- 制度を利用させないようにする
- 育児休業の取得を理由に評価を下げるなどと言う

## ハラスメントのない社会をつくりましょう

職場のハラスメントは、受ける人だけでなく、周囲の人の働く意欲を低下させる可能性があります。ハラスメントを行った人には、信用を失ったり、訴訟を起こされるおそれがあり、企業が職場のハラスメントを放置した場合は、使用者としての責任を問われることもあります。

本人に傷つけるつもりはなくても、相手の受け止め方によってはハラスメントになることがあります。自分の言動に対して相手がどのように感じているのかを意識することが大切です。

ハラスメントへの関心をもつことで、誰もが働きやすい職場や誰もが暮らしやすい地域社会をつくりましょう。



### 職場のハラスメント相談窓口

大阪府  
労働相談センター

労働相談 ☎06-6946-2600  
セクハラ・女性相談 ☎06-6946-2601  
(希望により女性相談員の対応も可)

月～金曜 午前9時～午後0時15分・午後1時～6時  
夜間相談 毎週木曜 午後8時まで

### 貝塚市女性相談

専門の女性相談員による面接相談 (無料)  
毎月第2・4月曜午後1時～4時 (一人45分)

要予約 人権政策課 ☎072-433-7160

平日午前8時45分～午後5時15分