

人権とは、すべての人が生まれながらに持っている、人として幸せに生きていくために必要な、誰からも侵されることのない権利です。すべての人の人権が尊重される豊かな社会を実現するには、私たち一人ひとりが自分の人権のみならず、他人の人権についても正しく理解し、人権を相互に尊重することが必要です。

職場における主なハラスメントのない職場づくり

問 県庁人権施策推進課
けんこうじんけんせしかくせいしんかく
けんこうjinhonchokushiyaku
県庁労働政策課
073-441-2566
073-441-2790

企業はその活動を通して、多くの人と深く関わっており、社会を構成する一員として責任ある行動を果たすことが求められています。

こうした中、職場におけるハラスメント(嫌がらせ)は社会問題となっており、多様化しています。

和歌山労働局に寄せられるハラスメント関係の相談も増加傾向にあり、平成29年度相談件数は、平成28年度から80件増加し、644件となっています。

職場で働く従業員や事業主など、誰もが働きやすい環境にするためには、お互いを尊重する意識を持つことが大切です。そのため、県では、企業と人権尊重の社会づくり協定の締結をはじめとするさまざまな取組を通して、企業の自主的・主体的な人権尊重の活動を支援しています。

和歌山労働局へのハラスメント関係相談

※労働者・事業主などからのすべての相談件数

	平成28年度	平成29年度
パワーハラスメント	492件	566件
セクシユアルハラスメント	35件	30件
マタニティハラスメント	37件	48件
合計	564件	644件

※和歌山労働局「H28・29年度個別労働紛争解決制度の利用状況及び均等関係法令の相談等状況」より作成

人権尊重の社会づくり協定

「わかやま人権パートナーシップ」の推進

県では、平成18年から県内の企業・団体の皆さんと「和歌山県人権尊重の社会づくり協定」を締結し、協働して人権尊重の社会づくりに取り組んでいます。
※締結企業・団体数263 H30・3現在

企業・団体の主な取組内容

- ① 従業員などを対象とする定期的な研修の実施
- ② 人権啓発ポスターなどの掲示
- ③ 人権相談窓口の設置

県からの支援内容

- ① 企業・団体で人権研修を実施する場合における講師派遣や人権啓発DVDなどの貸出
- ② 企業・団体の活動報告を県のホームページや情報誌などで広く紹介
- ③ 人権に関する情報提供
- ④ 人権に関する活動の推進方法などについての相談対応



職場における主なハラスメント

ハラスメントは人権を否定する行為で、許されないものであり、従業員が能力を発揮することを妨げるだけでなく、企業の社会的評価に悪影響を与えない問題です。どの職場においても起こり得る問題であり、人間関係の確執や世代間の隔たり、誤解から生じた不信感などから発展する可能性もあります。



事業主をはじめ、従業員一人ひとりがハラスメントなどへの正しい理解を深め、人権尊重意識を高めていくために、県では、企業に対する研修会の開催のほか、企業が自主的に実施する研修会への講師派遣や啓発資料の提供などを行っています。

セクシユアルハラスメント

セクハラ

職場において、相手の意に反する性的な言動が行われ、それを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ったりすることをいいます。セクハラは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題であり、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。

対価型

〈例〉

- 職場での性的な発言に抗議すると降格された
- 身体への不必要な接触到抵抗すると配置転換された
- 食事やデートへの執拗な誘いを拒否すると解雇された など

環境型

〈例〉

- 意図的に私生活に関する噂を流され、業務に専念できない
- 身体を不必要に触られるのが苦痛で、出勤するのがつらい
- 恋愛経験などについて執拗に質問され、就業意欲が低下している など



マタニティハラスメント

マタハラ

働く女性が妊娠・出産・育児を理由に不利益を受けることや、上司や同僚から嫌がらせを受けることをいいます。女性の仕事と子育ての両立を妨げる要因となっており、法律で妊娠・出産・育児を理由とする解雇などの不利益な取扱いは禁止されています。このことは、男性が育児に参加する場合においても同様です。

制度などの利用への嫌がらせ型

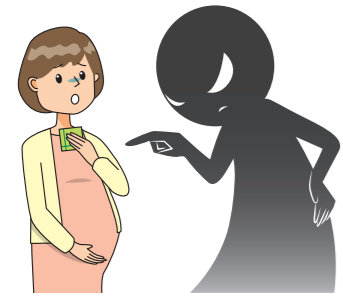
〈例〉

- 「育児を取るなら辞めてもらおう」と言われた
- 「育児短時間勤務の人は気楽でいいね」と言われた など

状態への嫌がらせ型

〈例〉

- 「つわりぐらいで休むなら辞めろ」と言われた
- 妊娠を報告したら降格された など



職場におけるハラスメント対策の取組

事業主には、法律でセクハラ・マタハラを防止するために必要な措置を講ずることが義務付けられています。

あらゆるハラスメントのない働きやすい職場づくりに向けて、一元的に対応できる体制を整備するなど、企業として総合的に対策を講じましょう。