



松江市では、おおむね5年に一度の割合で『人権に関する市民意識調査』を実施しています。その中から市民の皆さんの関心が高かった項目を選び、本紙『Only One (オンリーワン)』でテーマを少し掘り下げてご紹介します。今回は、『様々なハラスメント』についてです。

知ってますか？ ハラスメントとは…

ハラスメントとは、相手の意に沿わない言動によって不快な思いをさせる嫌がらせを指します。行為者自身の意図（悪意の有無）に関わらず、相手が不快に感じ、傷ついたり不利益を被ったりすると、その行為はハラスメントになる可能性があります。



◎【法制度などで防止が求められるハラスメント】

○パワハラ (パワーハラスメント)

：職場の上下関係などの優越的な関係を利用したハラスメント

- 〈例〉・大声で怒鳴る、物を机に叩きつける
・「給与泥棒」「こんなこともできないのか」などと侮辱する
・休日や休暇中に不必要な電話をかけて、仕事をさせる



○SOGIハラ (SOGIハラスメント)

：性的指向や性自認に関する侮辱的な言動をするハラスメント

- 〈例〉・本人の同意なく性的指向や性自認に関する情報を暴露（アウティング）する

○パタハラ (パタニティハラスメント)

：男性従業員の育児に関するハラスメント

- 〈例〉・育児のための時短勤務を理由として、人事評価を下げる
・「奥さんが育児をすればいいじゃないか」などと言う
(※ 人権の観点からは「奥さん」という呼び方は不適切との指摘もありますが、ハラスメントをする会話の例として「奥さん」としています)

○セクハラ (セクシュアルハラスメント)

：身体的な接触や言葉によるハラスメント

- 〈例〉・性的な冗談やからかいをする
・不必要に身体に触れる
・職場で公然と卑猥な発言を繰り返す



○カスハラ (カスタマーハラスメント)

：顧客が従業員に対し、悪質な嫌がらせをするハラスメント

- 〈例〉・顧客等への対応でミスした従業員に対し、顧客等が土下座を強要する



○ケアハラ (ケアハラスメント)

：従業員の介護に関するハラスメント

- 〈例〉・介護休業の取得や介護のための時短勤務を理由として、重要な案件から外す
・「お前は残業しなくていいな。本当に介護しているのか」などと言う

○マタハラ (マタニティハラスメント)

：女性従業員の妊娠、出産、育児等に関するハラスメント

- 〈例〉・育児休業の取得を理由として、降格させる
・妊娠中に「仕事が大変だったら辞めてもいいよ」などと言う



← 左の二次元コードから、その他のハラスメント(モラハラ、フキハラ、ジェンハラ等)の補足資料をご覧ください。

☆今回は特に相談の多い「パワーハラスメント」(パワハラ)について詳しく見ていきましょう。

1 パワーハラスメント(パワハラ)とは

職場におけるパワハラは・・・

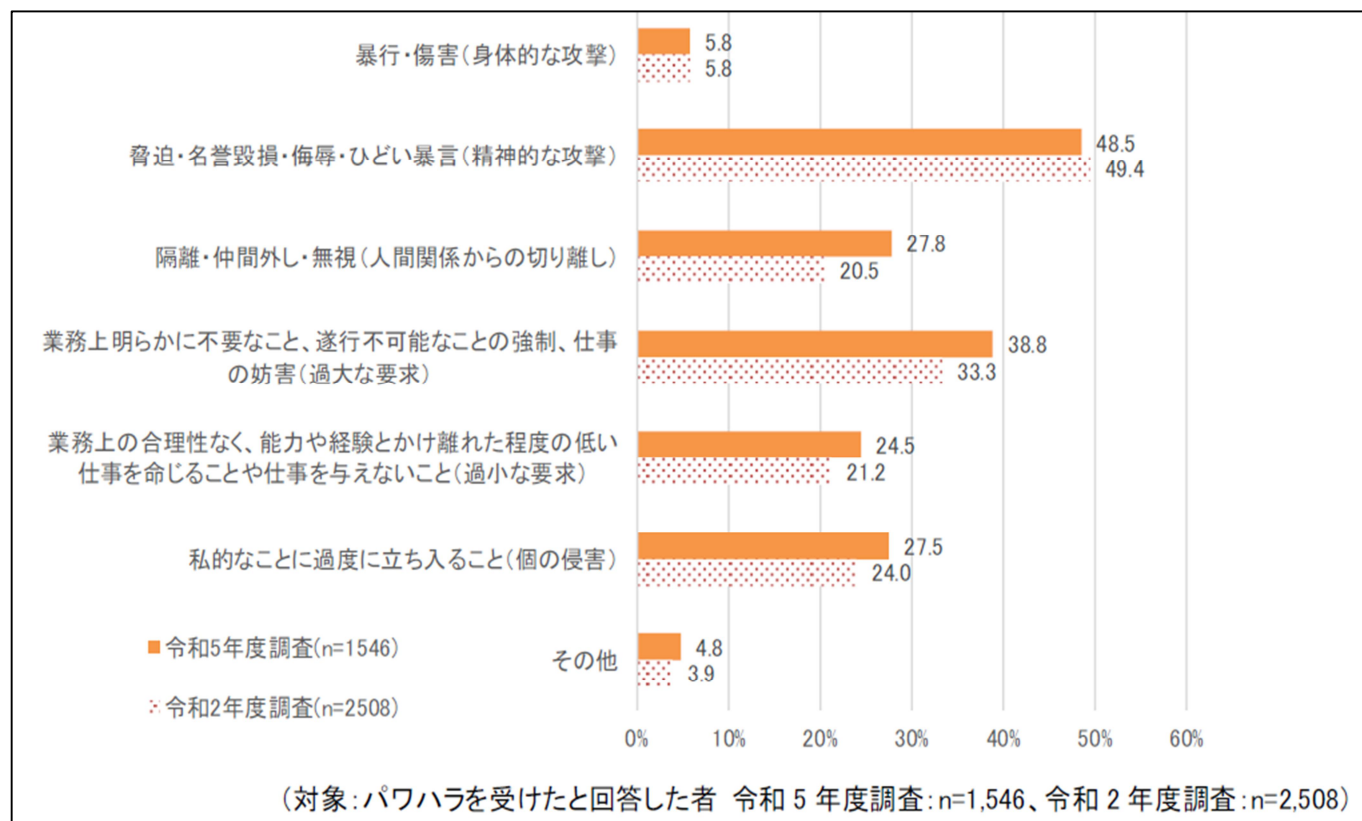
次の3つの要素すべてを満たす言動を指します。

- 優越的な関係を背景とした言動
- 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
- 労働者の就業環境を害されること

2 代表的なパワハラの類型

- 身体的攻撃(殴打・物を投げる など)
- 精神的攻撃(人格否定・長時間の叱責)
- 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し)
- 過大な要求(不要な仕事の強制・過酷なノルマ)
- 過小な要求(能力とかけ離れた単純作業)
- 個の侵害(私生活への干渉・個人情報の暴露)

令和5年度 受けたパワハラの内容 (出典:厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」)



3 パワハラがもたらす影響

- ・職場の雰囲気が悪化し、働く意欲が低下
- ・作業効率の低下やミスの増加
- ・人材の流出
- ・企業イメージの悪化
- ・損害賠償などの法的リスク



←左の二次元コードを読み取っていただくと、
【パワハラが起きる要因を知る】【パワハラを起こさないためのポイント】などを載せています。

4 パワハラの実態

○調査の結果、最も多いのは『精神的な攻撃』、次いで『過大な要求』となっています。

パワハラは、個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害です。

誰もが安心して働ける地域社会を実現するため、互いを尊重し適切なコミュニケーションをとるよう心がけましょう。

