



ハラスメント

相手に対して言葉や行動などで嫌がらせを行うことは「ハラスメント」です

何気ない言動で誰かを傷つけているかも！

結婚はまだ？
子どもは？しつこく聞かれた



性的な言動を拒否したことで解雇や降格、減給などの不利益や、職場の環境が不快になったり、就業意欲の低下、仕事が手につかなくなったり...

セクシュアルハラスメント

セクハラ

職場などで、相手の意に反して不快や不安な状態に追い込む性的な言葉や行為はセクハラです！

容姿や年齢に対するからかい、同性に対するものや“性別役割分担意識”に基づく言動も含まれます。



“コミュニケーションのつもり” “よかれと思って” でも、受け手にとって不快であれば、人権侵害にもなります。

事業主には...

退職の強要や解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない、などといった『不利益な取り扱い』や、『上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じる』ことが義務付けられています。

蹴られたり、殴られたりした

！身体的な攻撃

罵声
バカ野郎
恫喝



！精神的な攻撃

同僚の前で、上司から無能扱いをする言葉を受けた

！人間関係からの切り離し

会話をしてくれない

！過大な要求

終了間際なのに、過大な仕事を毎回押し付けられる

！過小な要求

事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ

！個の侵害

休みの理由を根拠り業振りしつこく聞かれる

パワーハラスメント

パワハラ

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為を言います。



お前の代わりなんていくらでもいるぞ！

あなたの職場、対策がされていますか？

こんな理由で...

- ・妊娠した、出産した
- ・つわりや切迫流産、早産で仕事を休んだ
- ・産前・産後休業を取った
- ・育児・介護休業を取った



「妊娠、出産、育児・介護休業などを理由とする解雇などの「不利益な取り扱い」は法律*で禁止されています。
(*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法)

マタニティハラスメント

マタハラ

妊娠や出産、育児・介護休業などを理由とした不利益な取扱いをすること

「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」

「男のクセに育休とるなんてありえない」



SO/GI ハラスメント ソジハラ

「性的指向」や「性自認」に関するハラスメントや、本人の性的指向や性自認等を本人の同意なく第三者に暴露する“アウトティング”も含まれます。

- ▶「性的指向」や「性自認」を理由とした嫌がらせやいじめをすること
- ▶当事者にとって不利益な取扱いをすること

SO (Sexual Orientation)

性的指向

自分の恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないか

GI (Gender Identity)

性自認

自分自身を男性と認識するか、あるいは女性と認識するか、あるいはどちらもはつきり決められない、どちらでもないなど、どのように認識しているか

NO



2019(令和元)年にILO(国際労働機関)で、『仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約』が採択されましたが日本はまだ未批准です。又、経済協力開発機構(OECD)加盟国でセクハラ被害に対する刑事罰や民事救済がないのはチリ、ハンガリー、日本のみで世界的にも対策が遅れています。

カスタマーハラスメント

カスハラ

不当・悪質なクレームは、過度に精神的ストレスを感じさせ、通常の業務に支障が出るなど企業や組織に金銭、時間、精神的な苦痛など多大な損失を招くことにつながります。意見を伝える時は、ひと呼吸おく、理由を丁寧に伝える、そして説明を聞きましょう。

過大な要求やひどい暴言、不当な言いがかり等主張内容等に問題がある著しい迷惑行為をいいます。



〈ハラスメント防止！〉 一人で我慢せず相談しよう！