

10. 企業が取り組むべきハラスメント問題

ハラスメントとは？

直訳すると「嫌がらせ」で、人に対して意図的に、あるいは意図せず不快感を与えたり、困らせたりする言動や態度のことです。それは、性別や年齢、職業、宗教、出自、人種、民族、国籍、身体的特徴、セクシュアリティなどの属性、あるいは広く人格に関する言動などにより、相手に不快感や不利益を与え、その尊厳を傷つけることであるため、ハラスメントは人権侵害です。

職場内で起こりうるハラスメント問題

セクシュアルハラスメント	パワーハラスメント
<p>職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、</p> <ol style="list-style-type: none">それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること(対価型セクハラ)職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じるなど、労働者が就業する上で、見過ごすことができない程度に支障が生じること(環境型セクハラ) <p>セクシュアリティや雇用形態に関わらず、すべての労働者が対象となります。[男性から女性だけではなく、同性同士、女性から男性などすべての人が被害者にも加害者にもなりうる]</p> <p>事業主には、男女雇用機会均等法に基づいてセクハラを防止するための雇用管理上の措置を義務づけています。</p>	<p>職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいいます。</p> <p>具体的な6つの類型 (1)身体的な攻撃 (2)精神的な攻撃 (3)人間関係からの切り離し (4)過大な要求 (5)過小な要求 (6)個の侵害</p> <p>事業主には、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(改正労働施策総合推進法)」に基づいて、パワハラを防止するための雇用管理上の措置を義務づけています。</p>
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	SOGIハラスメント
<p>職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、1.妊娠・出産した女性労働者または2.育児休業等を申出・取得した労働者等の就業環境が害されることです。</p> <p>「労働者等」とは、セクシュアリティや雇用形態に関わらず、すべての労働者が対象となります。</p> <p>事業主や人事労務権限を持つ担当者による、不利益な取扱いについては法律(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)で従前から禁止されています。また、2017(平成29)年1月からハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられています。</p>	<p>「Sexual Orientation(性的指向)」と「Gender Identity(性自認)」に関連して、差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称、いじめ、無視、暴力などの身体的、精神的な攻撃や望まない性別での生活の強要やアウトティング(本人の秘密を本人の同意もなく、他の人に伝えること)をすることです。</p> <p>セクハラ指針には、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、指針の対象」としており、改正労働施策総合推進法においても、相手の性的指向・性自認に関わらず6つの類型の行為はパワハラに該当するとしています。そのため、SOGIハラスメントもセクハラ・パワハラ防止の措置と同様に取り組む必要があります。</p>

セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、厚生労働省ホームページ「職場におけるハラスメント防止のために」に具体的な言動例、法的根拠などについて掲載されています。

