



平成29年度第5回 企業向け人権啓発講座

# ハラスメントを防ぐには？ ～今、企業に求められる防止策～

<WEB用>

**三木 啓子** アトリエエム(株) 代表取締役  
産業カウンセラー

**Mアトリエエム**株式会社

〒550-0002 大阪市西区江戸堀1-4-27-401

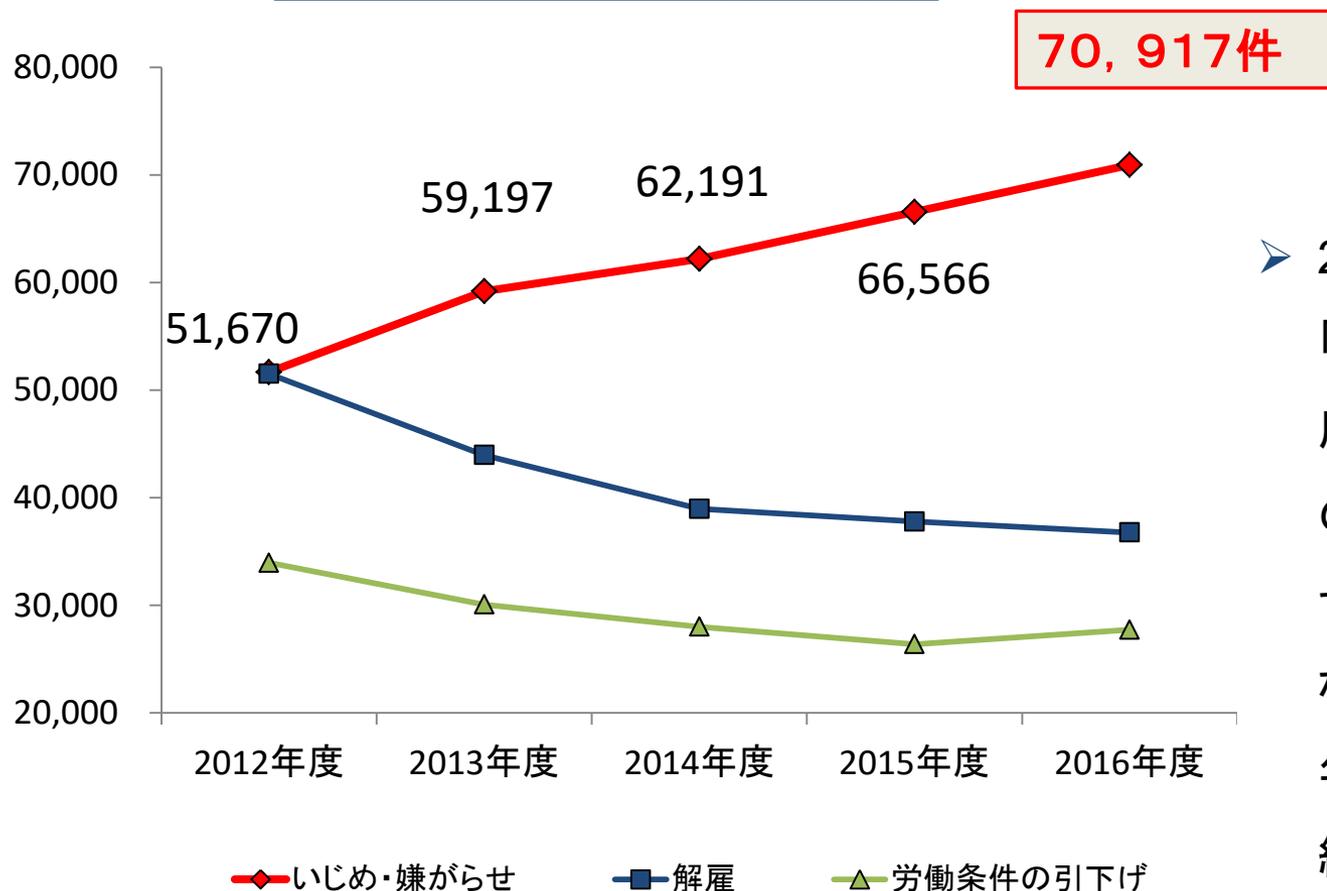
TEL 06-4256-8836 FAX 06-4256-8837

info@atoriem.jp <http://atoriem.jp>

複写・転載・転送禁止 (C)アトリエエム(株)

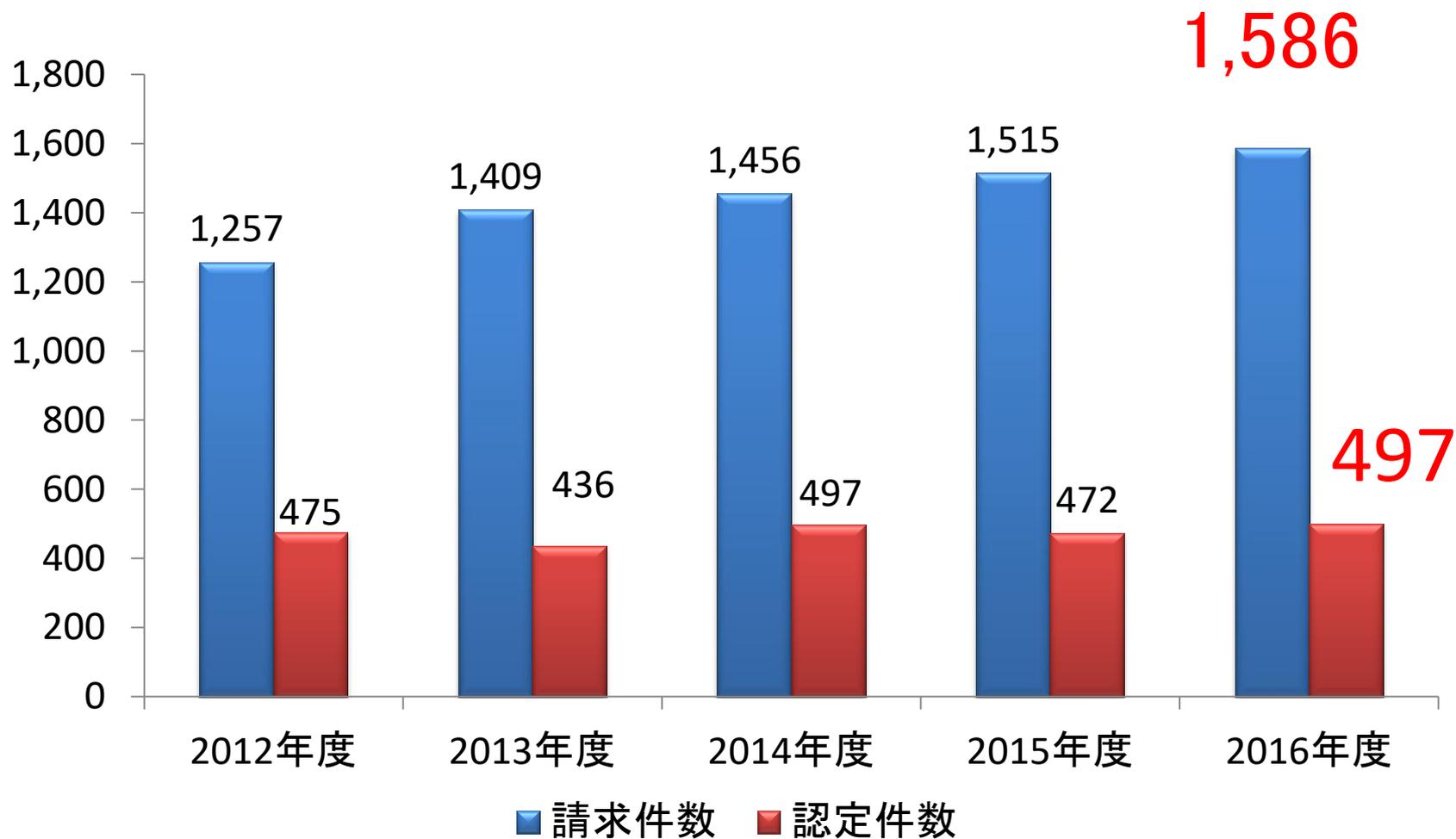
# パワハラ相談過去最多

## 労働局に寄せられた相談の推移



➤ 2016年度に労働局の「個別労働紛争解決制度」に寄せられた相談のうち、「いじめ・嫌がらせ（パワー・ハラスメントなど）」は70,917件。前年度比7%増で5年連続トップとなっている。

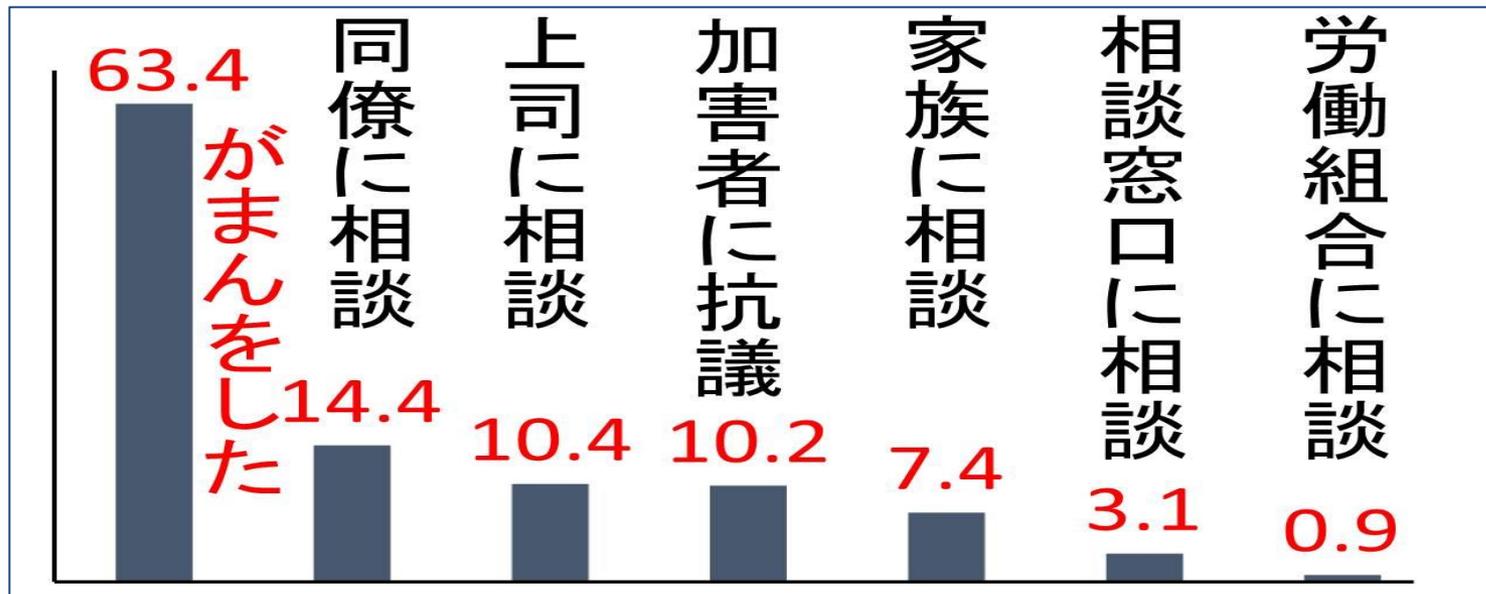
# 「心の病」労災の請求・認定件数 過去最多



出典：厚生労働省

## 3人に1人が職場でセクハラの被害

- 職場でセクハラを受けたことのある女性は、3人に1人
- 60%が被害を受けた後「がまんをした」と泣き寝入り



出典:厚生労働省 2016年3月

**重要な初期対応**

# ハラスメントは人権侵害です

1. セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

2. パワー・ハラスメント（パワハラ）

3. マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

# 社会的勢力

1	報酬勢力	報酬 賞与 賞賛
2	強制勢力	懲罰 解雇 降格
3	正当勢力	指示・命令を出して当然従うのが当然
4	参照勢力	尊敬させる あこがれ 見本として見習いたい
5	エキスパート勢力	専門的な知識 技能
6	情報勢力	情報

「支配」と  
「服従」  
コントロール

相互不干渉(傍観者)にならない！

(参照: フレンチとレイブンによる分類)

# 安全配慮義務

ハラスメント防止は  
使用者、管理監督者の責任

## 労働契約法 5条 安全配慮義務

- 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう、必要な配慮をするものとする。＜メンタル面も含む＞

労働安全衛生法 3条 労働者に対する安全配慮義務

労働安全衛生法 69条 労働者の健康の保持促進

労働安全衛生法 71条 快適な職場環境の形成

# 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

- 職場のパワーハラスメントとは、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内の優位性(\*)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又は職場環境を悪化させる行為をいう。
- (\*) 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

パワーハラスメントの行為類型(すべてを網羅するものではない)	
行為類型	具体例
① 身体的な攻撃	暴行・傷害
② 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
③ 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④ 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
⑤ 過小な要求	業務上の合理性がなく、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
⑥ 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

- 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>
- あかるい職場応援団 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
- こころの耳 <http://kokoro.mhlw.go.jp/power-harassment/>

# LGBT を均等法のセクハラ指針に明文化

- 2017年(平成29年)1月1日施行
- 職場におけるセクシュアルハラスメントの対象者の明確化
- セクハラ指針の2(1)に、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである」

## 人事院規則10—10

### (セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用について

「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

# 「マタハラ・パタハラ」防止」事業主の措置義務

➤ 2017年(平成29年)1月1日施行

男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条

## ➤ 現行

■ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない

## ➤ 改正

■ 上記に加えて防止措置義務を新規に追加

事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないように必要な体制の整備、雇用管理上必要な措置を講じなければならない

●厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>

# ハラスメントの相談を受けた時

- ① 信頼関係（ラポール）の構築と傾聴
- ② プライバシーの保護、人権の尊重
- ③ 相談者と相談を受けた人の安全を守る
- ④ メンタルヘルスに注意する  
必要に応じて専門機関につなぐ
- ⑤ セカンドハラスメントを起こさない

# ハラスメント

1

- 暴力(身体的、精神的)

2

- 人権侵害

3

- 差別、いじめ

4

- **組織の問題**

5

- 被害者を**孤立させない**

## ハラスメント防止5カ条

1

- 人事評価の基準を明確にして、権力の濫用を防ぐ

2

- 部下のマネジメントができる指導者を育成する

3

- 行為者には公平で毅然とした態度で対処する

4

- ガイドライン、相談窓口、研修の充実を図る

5

- 組織全体でハラスメントのない環境をつくる

## セクハラ 歓迎会の2次会でセクハラ、会社に賠償命令

- 2015年(平成27年)12月22日／福岡地裁
- 新入社員歓迎会の2次会で男性社員からセクハラを受けたとして、派遣社員だった女性が約120万円の損害賠償を求めた訴訟で、福岡地裁は12月22日、男性社員と派遣先の会社に計約30万円を支払うよう命じた。
- 女性は2014年7月、福岡市内の大手自動車販売店に派遣され、8月に歓迎会が開かれた。2次会があったスナックで女性が立って歌っていると、男性社員が女性の太ももを抱えて持ち上げ、その際にスカートがずり上がった。
- 山中洋美裁判官は「承諾なく太ももに触れ、他の従業員がいる中でスカートがずり上がる状態になったのだから、性的羞恥心を害する行為だったことは明らか」と指摘。女性はめまいや嘔吐などの症状が現れて8月末で退職しており、「精神的苦痛は相当大きいと推測される」と述べた。
- 「勤務時間外・職場外ではあるが、新入社員歓迎会の2次会は職務と密接な関連があった」として、会社の使用者責任も認めた。

## 洋菓子販売のFC店長過労死、 運営会社に4,600万円の賠償命令

- 2017年(平成29年)1月30日／津地裁
- 三重県内の洋菓子販売のフランチャイズ店長男性(当時50)が過労により不整脈で死亡したとして、男性の遺族が、店舗を経営する会社(同県四日市市)や同社社長らに損害賠償を求めた訴訟の判決が1月30日、津地裁であった。
- 岡田治裁判長は、長時間労働と死亡との間に因果関係があるとして、会社側の安全配慮義務違反を認め、同社と社長らに計約4,600万円の支払いを命じた。
- 男性は2011年7月から津市内の2店舗で店長を務めるなどしていたが、2012年5月、通勤途中に致死性不整脈で死亡した。四日市労働基準監督署は2013年7月に過労死と認定していた。
- 判決は、男性の時間外労働が直近6カ月間の平均で月112時間を超えていたと認定。男性の長時間労働は常態化していたが、会社側は業務の軽減措置をとらなかった、と指摘した。

## マタハラ 航空会社のCAマタハラ訴訟、和解成立

- 2017年(平成29年)6月28日／東京地裁・和解
- 妊娠判明後に地上勤務への配置転換を認めず、無給休職を命令した措置はマタハラに当たるとして、航空会社の現役客室乗務員が同社を相手取り、休職命令の無効確認などを求めた裁判で6月28日、和解が成立した。
- 和解内容には来年度以降、原則として申請者全員を産前地上勤務につける運用を行うことや配置先や配置人数、予定配置先などを開示することも盛り込まれた。
- 原告である現役客室乗務員の女性(42)は、2014年8月末に妊娠がわかった。同社の制度では、妊娠した客室乗務員は乗務ができなくなるため、すぐに産前地上勤務を希望した。しかし2008年に産前地上勤務制度が「会社が認める場合のみ」と変更されており、9枠しか用意されていなかった。
- 産前休職は、賞与の対象外になるだけでなく、勤続年数に算入されず、社外でのアルバイトも禁止され、収入の道を一切絶たれてしまうものだった。さらに社宅入居者は退去することになっていた。

# 男性へのパタハラ(パタニティ・ハラスメント) 育児・介護休業法違反

- 2014年(平成26年)7月18日／大阪高裁
- 医療法人で勤務していた40代の男性が3か月間の育児休業を取得したため、昇給・昇格の機会が与えられなかったのは違法と提訴



- 医療法人に24万円の支払い
- 育児休業を取得する者に**経済的不利益**を与え、**育児休業取得を抑制する働きをする**ものであり、育児・介護休業法10条で禁止する不利益取扱いにあたる
- **公序良俗に反する**

# 講師プロフィール

三木 啓子 (みき けいこ)  
アトリエエム株式会社 代表取締役  
産業カウンセラー



- ▶ 民間企業、男女共同参画センター等で勤務の後、2005年にアトリエエム株式会社を設立、代表取締役に就任。パワハラ、セクハラ、マタハラ、アカハラ、LGBT等のハラスメント防止研修、人権研修、メンタルヘルス研修、ワーク・ライフ・バランス並びに人材育成事業等を行っている。
- ▶ 特にハラスメント防止については、オリジナルプログラムでのセミナー(研修)を企業、行政機関、教育機関、各種団体等で多数実施。ロールプレイやグループワークを取り入れたセミナーは、実践的でわかりやすいと好評で、メディアでも紹介されている。研修用DVDと冊子も多数製作している。1959年生まれ。
- ▶ 著書に「LGBTを知ろう」「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」「職場のハラスメント 相談対応術」「ハラスメント相談員の心得」「セクハラ・プリベント」ほか。

<著書> (製作・発行:アトリエエム株式会社)

「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」2016年1月

「職場のハラスメント 相談対応術」2015年4月第2版

「ハラスメント 相談員の心得」2015年4月第2版

【ポケットシリーズ】

①「みんな、まじめに楽しく働きたい」2015年10月第5版

②「セクハラ・プリベント」2017年7月第4版

③「ここが知りたかった！ハラスメントQ&A」2017年7月第4版

④「LGBTを知ろう」2017年1月

<DVD> (解説:三木啓子 製作・著作:アトリエエム(株))

【考えよう！ハラスメント】シリーズ (各約20分)

①「マタニティハラスメント」

②「LGBTを知ろう」

③「セクシュアルハラスメント」

④「パワハラを学ぶ ～基礎から防止対策まで～」

~~~~~

「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」

「三木啓子のハラスメント相談員セミナーシリーズ

vol.1～vol.5」

あるある

# 職場のハラスメント

第2回

アトリエエム(株) 代表取締役 三木 啓子

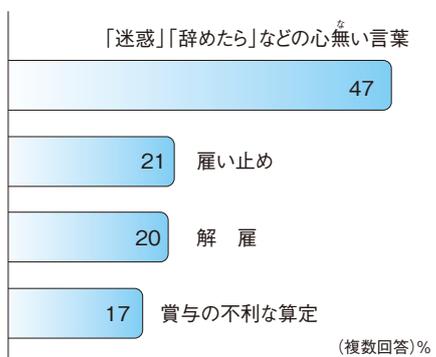
## マタハラ ～女性が安心して働ける職場環境に～

女性が能力を発揮して職場で活躍できるよう、「女性活躍推進法」が2016年4月から施行されました。しかし現実には、保育所の待機児童問題や職場のハラスメントで、1人目の妊娠を契機に約半数の女性が仕事を辞めています\*。上司や同僚の心ない言葉により傷つき、退職せざるを得ない人も大勢います(図)。マタニティハラスメント(マタハラ)を防ぎ、女性が安心して働ける職場環境にするにはどうすればよいでしょうか。

### マタニティハラスメント

#### (1) マタハラとは

「マタニティ」とは「母性」という意味です。



(出典 厚生労働省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査の概要」2015年11月より抜粋)

図 マタハラ行為の内容

\*第13回21世紀成年者縦断調査(厚生労働省2015年12月)

妊娠・出産をした女性に対する嫌がらせについては、「マタニティハラスメント」と呼んで、アトリエエムでは次のように定義しています。

“働く女性が妊娠・出産・育児を理由として職場で精神的・身体的な嫌がらせを受けたり、解雇や雇い止めなどの不利益を受けたりすること”

例えば、妊娠をした女性に対して「職場への迷惑を考えろ」「妊婦にできる仕事はない」「3歳までは母親が子育てをするもの」「子どもを保育園に預けるなんてかわいそう」などの言葉がそれに当たります。実際に「妊娠は病気ではないから特別扱いをしない」と言われて、体調が悪くても我慢をして働き、切迫流産になった人もいました。

妊娠は病気ではありませんが、つわりや足のむくみなど、人それぞれ状況や体調が違うのですから、企業側は仕事内容や勤務体制の見直しなどの配慮をするのが望ましいでしょう。

ほかにも、「同時に育休を取らないように女性社員同士で産む順番を決めて」と、上司から言われたというひどい事例もあります。子どもをいつ産むかは本人が決めることであり、「女性の性的自己決定権の侵害」に当たるといえます。

また、余分な仕事が増えている、自分の権利ばかり主張しているなど、周囲の人たちのうわさや

## あるある 職場のハラスメント

陰口によっても働きにくい職場環境が生まれます。これは妊娠による体調の変化への理解不足や、周囲の人にとって仕事の負担が増えることへの不満が根底にあるといえるでしょう。

しかし、このような職場環境では、これから子育てをしながら働こうとする人たちの意欲の低下にもつながります。逆に、同僚から「待っているから安心して休んで」と、言葉をかけられたことでモチベーションアップにつながった人もいます。

### （2）法律が改正

妊婦健診やつわりで仕事を休んだり、育児休業を取得したことなどに対して、退職を強要したり正社員からパート社員になることを強要することは、「男女雇用機会均等法」違反と「育児・介護休業法」違反になります。2017年1月からは、セクハラと同じように相談窓口の設置や職場内での研修の実施など、マタハラ防止に努めることが事業主への「措置義務」となります。

部下の女性から妊娠の報告を受けたときには、まずは“祝福の気持ちを伝えること”が大切です。現在の仕事の確認をして、サポート体制について本人の意向も尊重しながら相談をします。妊娠中でも今までと変わらずできる仕事があれば、調整をしなければならぬものもあります。時には他の部署に応援を依頼することもあるかもしれません。職場でのコミュニケーションが何より大切です。

### パタニティハラスメント

育児は女性だけが担うのではなく、男性も共に子育てをするのが望ましく、積極的に子育てをする男性を「イクメン」と呼びます。今、育児と仕事の両立に悩む男性が増えてきています。「パタニティ」とは「父」であることの意味で、育児参加をする男性への嫌がらせをパタニティハラスメント（パタハラ）と言います。「男が保育園のお迎えに行くなんて」「育休を取る男に仕事は任せら



イラストはな

れない」等の言動をいいます。企業側が何年にもわたり給料やボーナスを減額する、昇格させない、遠方への異動を命じるなど不利益を与えた事例もあります。育児は女性がするものという「性別役割分業」の考えが、職場にはまだ根強くあるのではないのでしょうか。

### 長時間労働の見直しを

マタハラやパタハラ防止には、①フレックスタイムや在宅勤務を導入して柔軟な働き方が選択できるようにする、②複数の人で業務をシェアして、急に会社を休まなくてはならないときでも仕事に支障が出ないようにする、など、日頃から具体的な体制を整えることが重要です。

残業を前提とした働き方がマタハラ背景にはあるといえます。業務の効率化を図って長時間労働を見直すことが、マタハラやパタハラを防いでいくことにもつながり、働く人も、企業も、そして社会も共に豊かになっていくといえるでしょう。



みき けいこ

ハラスメント防止研修、人権研修、メンタルヘルス研修、人材育成事業等を行っている。研修用DVDに「パタニティハラスメント 女性が安心して働ける職場環境に」、著書に「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」など。産業カウンセラー。

あるある

# 職場のハラスメント

第3回

アトリエエム(株) 代表取締役 三木 啓子

## ハラスメントとLGBT

### セクハラ指針の改正

ハラスメントの防止に長年取り組んできたアトリエエムには数多くの相談が寄せられます。たとえば、「結婚しなければ管理職になれない、と上司から言われて退職せざるを得なかった」「男らしくないといじめられて、うつになった」などです。そこには、セクシュアリティ（性のあり方）に関する問題があります。セクシュアリティは、恋愛や結婚のことだけではなく、職場や社会の中で一人ひとりの人権がどのように大切にされるかということにつながっています。

最近「LGBT」という言葉もよく聞くようになりました。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字です。LGBTを含むセクシュアル・マイノリティー（性的少数者）の人たちは、3%～10%ほど存在すると、いろいろなデータで公表されています。これは、50人集まれば1人か2人は存在するという事なのです（表1）。自分とは関係のないことではなく、誰にとってもどこの職場でも、とても身近なことだといえます。誰もが安心して働くために、まず私たちがセクシュアリティとハラスメントについて正しい知識をもつことが大事です。

表1 自分のセクシュアリティについて

| セクシュアリティ  | 人数     | 出現率     |
|-----------|--------|---------|
| ストレート     | 82,232 | 92.02%  |
| レズビアン     | 1,522  | 1.70%   |
| ゲイ        | 1,731  | 1.94%   |
| バイセクシュアル  | 1,557  | 1.74%   |
| トランスジェンダー | 418    | 0.47%   |
| Aセクシュアル   | 651    | 0.73%   |
| その他       | 1,254  | 1.40%   |
| 有効回答者計    | 89,366 | 100.00% |

5.9%  
8.0%  
2.1%

\*ストレート：セクシュアルマイノリティーに該当しない層

\*Aセクシュアル：無性愛者。他者に対し、性的指向を持たない層

出典：(株)LGBT総合研究所/2016年6月

男女雇用機会均等法に基づくセクハラ（セクシュアルハラスメント）指針が改正されて2017年1月から施行されます。ここには、対象者にLGBTが含まれることが明文化されます。「被害を受けた者の性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」と追記されました。

セクハラと同じようにセクシュアル・マイノリティーの問題に対しても積極的に取り組んでいくことが、事業主の措置義務となります。

## LGBTとは

LGBTについて分かりやすく説明します(表2)。

表2 LGBT

|   |           |
|---|-----------|
| L | レズビアン     |
| G | ゲイ        |
| B | バイセクシュアル  |
| T | トランスジェンダー |

「L」はレズビアンで、女性を恋愛対象とする女性のことです。日本ではよくレズといいますが、これは侮蔑的な言葉なので、省略せずにレズビアンと言うようにしましょう。

「G」はゲイで、男性を恋愛対象とする男性のことです。ホモ、オカマという言葉には侮蔑的なニュアンスがあるので使わないようにしましょう。

「B」はバイセクシュアルで、男女どちらも恋愛対象となる人です。また、好きになる相手の性別は問わないという意味で用いる人もいます。

「T」はトランスジェンダーで、からだの性と心の性が一致しない性別違和という感覚を持っている人です。違和感を覚えはするものの治療を望まない人もいれば、からだと心の性を一致させる性別適合手術を望む人もいます。日本では「性同一性障害」という言葉が使われていますが、医療行為を受けるために必要になる診断名であって、医療行為は必要だが、病気でも障害でもないと考える人もいます。今は、「性別違和」という言葉への言い換えが進んできています。

## 企業は具体的な取り組みを

では企業は今後どのように取り組みを進めていけばよいのでしょうか。まずは、全従業員が性の多様性を正しく理解するために研修を受けることが必要です。社内規定やルールを見直す作業も進めましょう。例えば、差別禁止規定やセクハラ防止ガ

イドラインにLGBTのことを盛り込む、結婚・介護休暇や住宅手当などの諸手当、福利厚生の見直し、人事評価や服装規定の見直し、更衣室やトイレの整備、性別適合手術を受ける時の休暇制度の導入や出張時の部屋割りへの配慮などです。

企業と学校法人など30団体の人事担当者たちがチームになって、福利厚生や人事評価などの社内規定の整備に役立つ独自の指標を策定して公表しています。それを参考にするのもよいでしょう。

## 多様な性と生き方を認め合って

LGBTの尊厳と社会運動を尊重するシンボルとして、6色の虹色の旗＝レインボーフラッグがよく使われます。また、LGBTについて理解し、積極的に応援する人を「アライ」と呼びます。同盟、支援を意味する「アライアンス」からできた言葉で、LGBTを理解し支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人々を表す言葉です。レインボーカラーの文房具やアクセサリなどを通して、「私はLGBTを差別しません」というメッセージを発信することもできます。

私たちは一人ひとり顔が違うように、性のありかたも違います。千差万別です。人が生きていくうえで守られるべき大切な権利が、マイノリティーという理由で軽く見られていいわけではありません。多様な性と生き方を認め合っていくことが、ハラスメントやいじめのない、皆が安心して働ける職場につながっていくといえるでしょう。



みき けいこ

ハラスメント・人権・メンタルヘルス研修、人材育成事業等を行っている。研修用DVDに「LGBTを知ろう」「マタニティハラスメント」、著書に「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」「職場のハラスメント相談対応術」等。産業カウンセラー。



# 大阪市企業人権NEWS 第30号

発行：大阪市企業人権推進協議会 / 〒541-0055 大阪市中央区船場中央1-4 船場センタービル3号館303号

## ガイドラインの見直しと 研修の充実を!

～マタハラ、パタハラ防止は事業主の義務になります～



アトリエ エム株式会社  
代表取締役 三木 啓子

### 1 法律が改正されました

育児・介護休業法と男女雇用機会均等法が改正されて、2017年1月1日から施行されます。女性も男性も仕事と家庭生活の両立がより図れるように、介護休業の取得方法や定期契約労働者の育児休業の取得の要件、子どもの看護休暇の取得単位などが変更されます。

さらに、マタハラ(マタニティハラスメント)、パタハラ(パタニティハラスメント)の防止措置が新設されました。(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条) 現行法でも「不利益取扱いをしてはならない」(均等法第9条、育児法第10条等)と定められていますが、今回の改正により「**上司、同僚などがハラスメントをすることがないように事業主は防止措置を講じなければならない**」と、さらに一歩踏み込んだ内容になりました。

|     |                                                                                                   |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 現行  | 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。                                                             |
| 改正後 | 上記に加えて防止措置義務を新規に追加<br>上司、同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように、防止措置を講じなければならない。 |

### 2 マタハラ、パタハラ

マタハラとは具体的にどのような言動をいうのでしょうか。例えば、妊娠をした女性に対して「職場への迷惑を考えろ」「妊婦にできる仕事はない」などの言葉です。実際に「妊娠は病気ではないから特別扱いをしない」と言われて、体調が悪くても我慢をして働いて切迫流産になった人もいました。妊娠は病気ではありませんが、人それぞれ状況や体調が違います。企業

は仕事内容や勤務体制の見直しなどの配慮をすることが大切です。他にも「同時に産休を取らないように女性社員同士で産む順番を決めて」と、上司から言われたという人権を無視したひどい事例もあります。このような職場環境では、これから子育てをしながら働こうとする人達の意欲の低下にもつながります。

また、育児参加をする男性への嫌がらせをパタハラと言います。例えば「男が保育園のお迎えに行くなんて」「育休を取る男に仕事は任せられない」等の言動です。企業が何年にもわたり給料やボーナスを減額する、昇格させない、遠方への異動を命じるなど不利益を与えた事例もあります。



### 3 防止のために講ずべき措置

マタハラ、パタハラ防止について事業主に対して雇用管理上講ずべき措置が指針により次のように定められました。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

人権が守られる社会を応援します 大阪市企業人権推進協議会

#### 私たちの主な活動

- ①啓発研修会、講演会の開催
- ②人権情報の発信
- ③研修企画、資料、教材の紹介
- ④地域における各種啓発事業への協力
- ⑤就職差別撤廃月間等の街頭啓発活動

- ③職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤上記と併せて講ずべき措置(プライバシーの保護等)

これらはセクハラ(セクシュアルハラスメント)とほぼ同じですが、特に注意をしなければならないのが「妊娠・出産等に関する制度等の利用ができることを周知・啓発すること」があげられます。非正社員に対しても一定の要件を満たせば育休等が取得できることを本人のみならず、他の社員にも周知することが必要です。さらに相談窓口はセクハラやパワハラ等と一体的に設置して、一元的に受け付ける体制を整備することが望ましいでしょう。

#### 4 LGBTの人達への適切な対応も明文化

セクハラ指針も改正されて2017年1月から施行されます。対象者にLGBTが含まれることが明文化されました。「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュ

アルハラスメントも、本指針の対象となる」と追記されました。セクハラと同じようにセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の人達へのハラスメントに対しても積極的に取り組んでいくことが、事業主の措置義務となります。

LGBTを含むセクシュアル・マイノリティの人達は、3%~10%位存在すると色々なデータで公表されています。誰にとってもどこの職場でもとても身近なことなのです。

#### 5 職場研修の充実を

マタハラやパタハラ、LGBTの人達へのハラスメントは、誤った知識や偏見から生まれます。まずは正しい知識を全社員が共有して持つことが必要です。「当事者の人」と「そうでない人」と区別をするのではなく、誰にとっても安心して働き続けられる環境が大事です。ハラスメントのない豊かな職場環境が、働く人達のモチベーションを高め、生産性を上げて利益を生み出すことにもつながっていきます。そのためには、職場研修などの継続的な実施が必要でしょう。