

11月の男女共同参画月間はたくさん啓発しました！

**✿ DV 防止運動**

11月1日(金) イオン春日井ショッピングセンター  
11月8日(金) サンマルシェ

**✿ 男女共同参画市民フォーラム**

11月17日(日) レディヤンかすがい  
テーマ「楽しく知ろう男女共同参画～自分らしくでいいじゃない～」  
内容 男女共同参画落語・トークセッション

**✿ 啓発パネル展示**

レディヤンかすがい、東部市民センター、  
西部ふれあいセンター、知多公民館、市役所市民ホール

**✿ かすがいビジネスフォーラム ミニブース出展**

11月15日(金)・16日(土) 総合体育館



はるか ha ru ka

VOL.47  
2020.3

◆特集◆ **なくそう！ 職場のハラスメント**

社会情勢の変化とともに、セクハラ、パワハラなど、さまざまなハラスメントがクローズアップされてきました。どのハラスメントも、力関係上優位なものが劣位にあるものに圧力をかけるという意味では、ほぼ同じ現象を指しています。ハラスメントは、被害者の心身を傷つける重大な人権侵害です。



● 相談窓口 ●

| 相談  | 曜日        | 時間                        | 電話  |
|---|-----------|---------------------------|---|
| <b>D V 相談</b><br>(電話・面接相談)<br>面接相談は原則予約制  | 火～日曜日     | 9:00～12:00<br>13:00～17:00 | ☎0568-85-7867                               |
| <b>女性の悩み相談</b><br>(電話・面接相談)<br>面接相談は原則予約制 | 火～金曜日     | 13:00～16:30               | ☎0568-85-7871                               |
| <b>女性のための法律相談</b><br>(面接相談)<br>予約制        | 土曜日(第1～4) | 10:00～12:00               | ☎0568-85-4401<br>予約受付 火～日曜日<br>(9:00～17:00) |

※相談員はすべて女性です。

**面接相談時に託児を実施しています。(予約制)**

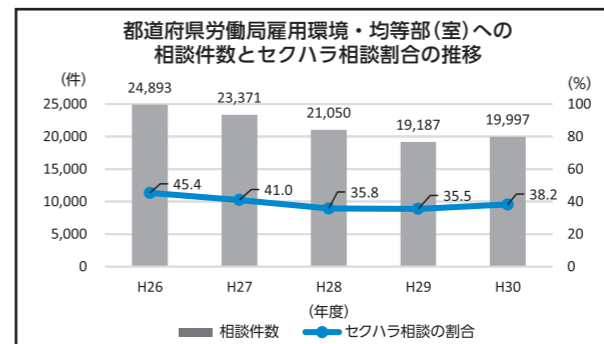
面接相談中、無料でお子さんをお預かりします。お子さんのいる方も、安心してご相談ください。  
ご希望の方は、相談日の1週間前までにお申し込みください。

● その他の相談窓口

- 愛知県女性相談センター(女性悩みごと電話相談) ☎052-962-2527  
月～金曜日 9:00～21:00、土・日曜日 9:00～16:00(祝日、年末年始は休み)
- 愛知県男性DV被害者ホットライン ☎080-1555-3055  
毎週土曜日 13:00～16:00(第5土曜日、祝日、年末年始は休み)

**ハラスメントの現状**

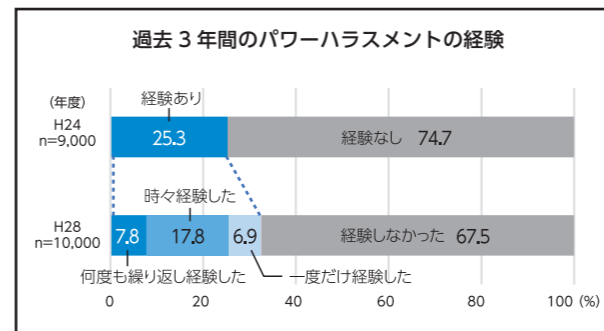
**セクハラは相談割合の約4割を占めている?!**



出典：都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での法施行状況

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に寄せられる男女雇用機会均等法に関する相談は、平成26年度は約25,000件あり、その後は減少傾向にありましたが、平成28年度以降は、年間20,000件前後を推移しています。相談内容別にみると、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、全体の約4割を占めています。

**職場で3人に1人がパワハラを受けている?!**



出典：厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書

平成28年度に実施された職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書では、過去3年間にパワーハラスメントを経験したと回答した人は、32.5%に上り、約3人に1人がパワーハラスメントを受けている結果となっています。また、経験したと回答した人の割合は、平成24年度と比べ7.2%増加しています。



こうした現状から、令和の開始とともにハラスメント関連法案が可決・成立しました(令和元年6月公布)。ハラスメントの種類や実態を知り、ハラスメントのない社会について考えてみましょう。

**SMiLeY**  
Healthy Kitchen  
〒486-0844 春日井市鳥居松町2丁目241番地  
☎0568-55-9887 【定休日】月曜日  
【営業時間】LUNCH 11:30～15:00 (L.O 14:00)  
DINNER 18:00～22:00 (L.O 21:00)  
タニタ食堂提携店!! 東海地区で初の店舗です。

総合ビル管理  
**SOKUNA**  
株式会社ソクナ SOKUNA CO., LTD.  
名古屋市中区丸の内一丁目15番9号 SUGAKICO第2ビル4F  
TEL.052-253-9381 FAX.052-253-8949 http://www.sokuna.co.jp

### 強化されるハラスメント対策

令和元年5月の法改正では、パワハラ防止が初めて義務化されました。従来の女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法のいずれにおいても、セクハラ（パワハラ、マタハラ）を含む防止措置が強化され、国・事業主・労働者の責務が明確化されるなど、防止策が広がりつつあります。

ハラスメントの多くは、加害者と被害者の認識に大きな開きがあります。軽い冗談のつもりでも相手は苦痛を感じているかもしれません。代表的なハラスメントの特徴と事例について紹介します。

### パワハラ ~power harassment~

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です。

そんなこともできないのか！



#### [事例]

- 物を投げつけられたり、蹴られたりする
- いること自体が会社に対して損害と大声で言われる
- 多大な業務を強いられ、月80時間を超える残業が継続している
- 故意に簡単な仕事をずっとするように言われる

### セクハラ ~sexual harassment~

性的言動などで異性・同性に嫌がらせをすることです。

雇用上の力関係を利用して一定の不利益を与える「対価型」と就業環境を著しく悪化させる「環境型」があるとされています。

おごってあげるから一緒に出かけよう



#### [事例]

- 性的な冗談やからかいを言う
- 食事やデートに執拗に誘われる
- 身体へ不必要に触ってくる
- ヌードポスターを掲示される

### マタハラ ~maternity harassment~

妊娠・出産・育児休業等の利用を理由に、上司や同僚から受ける嫌がらせのことをいいます。

男性が育児休業や短時間勤務制度を活用したことによるハラスメント、「パタハラ~paternity harassment~」もあります。



#### [事例]

- 「他の人の迷惑になる」「子育て大変だから辞めたら」といった発言をする
- 妊娠中にわざと目の前でタバコを吸う
- 育休から復帰しても居場所はないと脅す
- 男性が育児休暇を取るなんてありえないと否定する

### interview

## ハラスメントを許さない社会を目指して

#### ハラスメントを受けていたら、こまめに記録しておくことが一番重要

ハラスメントを受けていたら、一番重要なことは、いつ、どこで何があって（誰から何をされて）、それによりどのように感じたのかを、こまめに記録しておくことです。

記録の方法は、日記やメモでも構いませんが、その場の録音が効果的です。



弁護士 山内 益恵 先生

#### ひとりで悩まず社内の相談窓口にご相談しましょう

ハラスメントの内容にもよりますが、同僚や信頼できる上司に、悩みを共有することは有効です。その上司などを通じて解決ができない場合は、社内のハラスメント相談窓口や人事部門、経営者に加害者への指導やどちらかの部署異動などの対応を依頼しましょう。

#### 行政や司法の力を借りましょう

社内で解決できないときは、まずは労働基準監督署内などに設置されている、総合労働相談コーナーへの相談をお勧めします。ここでは労働者と事業主との労働条件などをめぐる争いについて無料で相談でき、事案によっては「あっせん」制度を利用することもできます。

ハラスメントをした相手に対して損害賠償を求める場合には、示談か裁判が必要です。裁判になれば、ハラスメント行為があったことなどを、労働者の側が立証しなければなりませんから証拠が重要です。相手方から思ってもみない反論を受けることもよくあるため、立ち向かう覚悟も必要です。弁護士費用が払えない場合には、立て替え払い制度が活用できるか、法テラスに相談してみましよう。

#### 事業者は、ハラスメントを許さない体制整備を

事業者は、これからのハラスメント対策は「鈍感は無責任」ことを肝に銘じて、組織的な対応をとらなくてはなりません。

具体的には、就業規則などの服務規律の見直しや、社内報・ホームページなどで会社・事業者としてハラスメントと決別する方針を示すこと、対応窓口の設置、全社員対象のハラスメント研修などを行って頂きたいです。また定時調査を行い、万が一ハラスメントが生じていた場合には実態把握や相応の処罰などの対応をきちんとして、ハラスメントを許さない体制を整えてほしいと思います。



#### ~相談窓口~



- 愛知労働局 雇用環境・均等部 総合労働相談コーナー ☎052-972-0266  
愛知県三の丸庁舎内 9:30~17:00 (土・日・祝・年末年始を除く)
- 日本司法支援センター 法テラス・サポートダイヤル ☎0570-078374  
平日 9:00~21:00 土曜日 9:00~17:00 (年末年始を除く)

ハラスメントは、働く人の能力発揮の機会を妨げるものです。一人ひとりが活躍するためには、ハラスメントを当事者間の個人的な問題として片づけたりせず、社会全体で「ハラスメントを許さない」といった意識をもって、防止対策に取り組みましよう。