

それ、ハラスメントかも!?

2022

# 人権パンフレット

— もう1度考えよう 職場での人権 —



みなさんは人権について考えたことはありますか？

人権とは、みなさんが“自分らしく”“自由に”“幸せに”生きていくために、生まれながらに持っている権利です。

人権は、さまざまな人たちがいっしょに働く“職場”においても、重要なキーワードとなります。

年齢、性別、国籍をはじめ、価値観やものの見方ひとつとっても、誰一人として同じ人はいないため、時に様々な形で相手の人権を傷つける“ハラスメント”が起きてしまうことがあります。

みんなが生き生きと働けるハラスメントのない職場づくりについて、いっしょに考えてみましょう！

# あなたの職場では こんなこと ありませんか？



## 1 それ！パワハラかも！！

パワーハラスメント(パワハラ)とは、業務上の地位、経験、年齢、人間関係、知識などが職場内で優位であることを背景に、適正な範囲を超えた指示や指導等により、相手に精神的・身体的な苦痛を与えたり、それらの言動が職場環境を悪化させたりすることをいいます。

しかし、客観的に見て、それらの言動が業務上適正な範囲で行われている場合には、相手が不快に感じていてもパワハラにはなりません。

職場での日々のコミュニケーションを大切にしながら、業務を円滑に行うための適正な指示や指導のあり方を考え、実践していきましょう。

部署のデスクで業務中に…

怒られるばかりで  
解決方法が分からない。  
どうしたらいいの？

いつもミスばかり！  
やる気あるの？



その指導、適切といえますか？

## こんな言動にも注意を！パワハラになり得るケース

- ✓ 机や椅子を蹴ったり、たたいたり、相手にものを投げるなどして威嚇する。
- ✓ 相手を見下し、バカにするなど人格を否定するような言動を行う。
- ✓ 他の人の前で、大声を出して叱る。
- ✓ 言い分も聞かず頭ごなしに叱る。
- ✓ 集団で無視し、職場で孤立させる。
- ✓ 気の合わない人と口をきかない。
- ✓ 気に入らない人に仕事を与えない。
- ✓ 十分に教育しないまま新人にレベルの高い仕事を与える。
- ✓ 一方的に無理な目標を押しつける。
- ✓ 自分の仕事のやり方を押しつける。
- ✓ 職場以外でも継続的に監視する。
- ✓ 仕事に関係ない個人的なことを無理やり聞いたり、頼んだりする。

## 2 それ！セクハラかも！？

自分には悪気がなくても、相手が不快だと感じる性的な言動は、セクシュアルハラスメント(セクハラ)になる可能性があります。

セクハラには、性的な言動を拒絶したことで、降格や部署異動などの不利益な扱いを受ける「対価型」と、性的な言動を受け職場環境が不快になり、仕事に悪影響が生じる「環境型」の2つのタイプがあります。

また、セクハラは女性に対する問題だけではなく、「男性へのセクハラ」や「同性間のセクハラ」も起きている。

性別に関係なく、お互いをビジネスパートナーとして認識し接していくことが、セクハラ防止のための第一歩です。

イベントの成功を祝う打ち上げで…

感謝の気持ちは嬉しいけどボディタッチは…

キミの活躍にはいつも感謝しているよ



そのボディタッチ、必要ですか？

## こんな言動にも注意を！セクハラになり得るケース

- ✓ スキンシップとして相手の肩に触れる。
- ✓ 性的な興味で相手の体を眺める。
- ✓ お酒の席でのお酌やカラオケでのデュエットを強要する。
- ✓ 食事やデートにしつこく誘う。
- ✓ 相手が嫌がっているのに性的な話題を持ち出す。
- ✓ 他人の身体的特徴を話題にする。
- ✓ 結婚しない理由をしつこく聞く。
- ✓ 「子どもはまだ？」などとしつこく聞く。

### ジェンダーハラスメントにも気を付けて！

「お茶くみは女性に向いている」や「男のくせに弱音を吐くな」など、性別に関する固定的な役割分担意識や性別による無意識の思い込みから生じる差別を、ジェンダーハラスメントといいます。このような意識をなくしていくことが、セクハラ防止にもつながります。

「男性」や「同性」に対する言動にも要注意！

※セクハラは、相手の性的指向・性自認に関わらずあり得ます。

### 3 それ! マタハラかも!?

マタニティハラスメント(マタハラ)とは、妊娠、出産、育児を理由としたハラスメントのことです。また、育児をする男性へのハラスメントを、パタニティハラスメント(パタハラ)といいます。

妊娠・出産・育児や、これらに伴う休業制度を申出・取得した人が、解雇や部署異動などの不利益な扱いを受けるといった問題が起きています。

職場の仲間として、相手を思いやり、支え合える環境をつくるのが大切です。

新規企画のチーム会議で…



妊婦等を仕事の支障になると考えていませんか？

### 4 それ! ソジハラかも!?

どのような人を好きになるかという「性的指向 (Sexual Orientation)」や、自分の性をどのように認識しているかという「性自認 (Gender Identity)」に対して、差別的な言動やからかい、いじめなどのハラスメントをすることを、その頭文字を取ってソジ (SOGI) ハラといいます。あなたの周りにもセクシュアルマイノリティ(性的少数者)であることを打ち明けられず、悩んでいる人がいるかもしれません。

多様性への理解を深め、言動への配慮を心がけましょう。

気心知れた同僚たちと休憩中に…



性についての考え方を笑話にしていますか？

### 5 それ! ケアハラかも!?

介護は、ほとんどの人が経験する課題の1つであり、介護離職により人材不足に苦しむ職場も少なくないはずです。

介護離職を減らすための法律や制度が整えられる一方で、介護休業等の申出・取得をした人が、解雇や部署異動などの不利益な扱いを受けるケアハラスメント(ケアハラ)が発生しています。

家族や職場の仲間の理解やサポート、各種制度やサービスの利用を通じて、みんなが働き続けられる環境づくりに努めましょう。

部署の会議で介護休暇を取りたいと言ったら…



制度を使いにくい環境をつくっていませんか？

#### こんなハラスメントも…



#### アルコールハラスメント (アルハラ)

アルコールが苦手な人に、無理やりお酒を勧めていますか？



#### モラルハラスメント (モラハラ)

陰口や無視といった言葉や態度で、相手を精神的に傷つけていませんか？



#### 障がいのある人・高齢者・ 外国人労働者等に対しても…

相手の意向や能力などを把握せず、力を発揮できる機会を奪っていませんか？

# ハラスメントを起こさないために 大切なこと

## 個人にできること

### お互いの違いや個性を認め、 尊重し合おう

誰もが生き生きと働くためには、お互いを認め、尊重し、ともに助け合う、良好な人間関係が大切です。

年齢、性別、価値観、ものの見方、国籍などの異なる人々が、職場で自分の持てる力を発揮するために、まずは一人ひとりが確かな人権意識を持って行動していきましょう。



## 組織が取り組むこと

### 相談体制の整備、 ハラスメントの原因や背景となる 要因の解消に取り組もう

相談窓口やルールを整備をはじめ、人権に関する研修や職場内でのコミュニケーションの推進など、組織全体での意識改革が重要です。相談しやすく、働きやすい職場環境をつくりましょう。



## もしもの時のために確認しておこう

### ハラスメントで悩む前に…

職場の相談窓口を把握するとともに、外部（都道府県労働局、法務局等）も調べておく。



### ハラスメントかも?と思ったら

受けたハラスメントについて整理し、記録を付ける。そして、相談窓口や専門家に相談する。(P7参照)

## 部落差別(同和問題)を理解して差別のない職場環境を!

部落差別(同和問題)とは、日本社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分差別により、日本国民の一部の人々が長い間、経済的、社会的、文化的に低位の状態を強いられ、日常生活の上でさまざまな差別を受けるなどしている、我が国固有の人権問題です。被差別部落(同和地区)出身であることを理由に、結婚差別や就職等において不利な扱いを受けるといった事案や、インターネット上に被差別部落(同和地区)に関連した誹謗中傷が書き込まれる事案も発生しています。



## えせ同和行為に注意!

「えせ同和行為」とは、部落差別(同和問題)を口実に、組織・企業などへ不当な圧力をかけ、高額の本を売りつけたり、寄附金を強要するなどの行為です。

詳しくは法務省のウェブサイトから「えせ同和行為対応の手引」をチェック▼

えせ同和行為対応の手引

検索

# 主な人権の課題

人権とは、私たちが人間らしく生きるための権利で、すべての人に共通して備わっています。国籍、人種、性別、セクシュアリティなどの違いを超えて、すべての人の人権を尊重し、私たちが取り組むべき人権問題に気づきましょう。

## 高齢者

高齢者への理解を深め、豊かな知識と経験を基に社会に貢献し、生き生きと暮らせる世の中を実現しましょう。高齢者を大切にする心を育て、経済的・身体的虐待等を未然に防ぎましょう。

## 外国人

入店・入居の拒否や差別的労働環境、ヘイトスピーチ等の人権問題が発生しています。文化や生活習慣の違いを理解・尊重し、偏見や差別をなくしていくことが重要です。

## 犯罪被害者等

犯罪被害者とその家族は、犯罪の直接的な被害だけでなく、興味本位のうわさや中傷による二次的被害に苦しむことがあります。一日も早く平穏な暮らしを取り戻すために、犯罪被害者等の人権への配慮が必要です。

## インターネットによる 人権侵害

インターネットは、どのような情報でも、匿名で、簡単に発言できるため、誹謗中傷や差別的な表現等を書き込むなど、人権に関する問題が年々増加しています。また、インターネットによる不適切な情報管理により、個人情報等のデータが流出するといった事件も発生しています。モラルのある正しい利用方法や、適切な情報管理対策に努めましょう。

## 女性

男女の役割を固定的に捉える古い社会の意識が、家庭や職場に男女差別を生む要因になっています。女性というだけで社会参加や就職の機会が制限されることがあってはなりません。

## 障がいのある人

車いすでの乗車を拒否されたり、アパートの入居を断られたりと、障がいのある人に対する理解や配慮はまだ十分とはいえません。障がいのある人の自立と社会参加をさらに進める取り組みが必要です。

## 刑を終えて出所した人

刑を終えて出所した人やその家族に対する偏見や差別は根強くあり、就職や住居の確保の困難等、厳しい状況に置かれています。本人の強い更生意欲と併せて、周りの人々の理解と協力が必要です。

## 性自認・性的指向

自分の性をどのように認識しているか（こころの性）を性自認といい、からだの性とこころの性が一致せず、違和感を感じている人々がいます。性自認を理由に、社会のなかで心ない好奇の目にさらされたり、差別を受けたりして苦しむこともあります。また、どのような性別の人を好きになるかということを性的指向といい、同性や両性を好きになることへの偏見や差別に苦しむ人々がいます。少数派であるが故に正常と思われるはずの不当な扱いを受けるケースもあります。性自認・性的指向への理解を深め、差別をなくしていきましょう。

## 北朝鮮当局に 拉致された被害者等

拉致問題は我が国の喫緊の国民的課題です。国際社会と連携しつつ、私たち一人ひとりが自分自身の問題として、関心と認識を深めていくことが大切です。

## 子ども

いじめ、養育放棄、虐待、児童ポルノ等、子どもが被害者になる事案があとを絶ちません。すべての子どもには、一人の人間として人権を尊重され、社会に守られて健康に生きる権利があります。

## アイヌの人々

アイヌの人々とその文化への正しい理解と知識を共有して、依然として存在する就職や結婚等における偏見や差別の解消に努め、誇りをもって生活できる社会をめざしましょう。

## HIV・肝炎・ 新型コロナウイルス感染症

誤った知識や偏見により、感染症患者・回復者や医療関係者、その家族らが、日常生活、職場、医療現場等で差別やプライバシー侵害を受ける問題が起きています。日常生活の接触で、エイズウイルス（HIV）に感染することはありません。また、新型コロナウイルスの影響による差別も問題となっています。私たちが戦う相手は人ではなくウイルスです。感染症に関連する差別や誹謗中傷は、どのような理由があっても許されません。

## 部落差別（同和問題）

部落差別（同和問題）は、日本固有の重大な人権問題です。差別を解消する積極的な取り組みが必要です。

## ハンセン病患者等・ ホームレス・人身取引・ 東日本大震災に起因する 人権問題

さまざまな立場の人権に目を向けましょう。人権を侵す行為を許さないために、地域社会で協力して意識を広め、偏見や差別をなくして、誰もが健康で文化的な生活を営める社会をめざしましょう。

# 困ったことや人権侵害を見かけたら

人権相談窓口

検索

## みんなの人権110番(全国共通人権相談ダイヤル)

ゼロゼロみんなのひゃくとおぼん

📞0570-003-110

誰でも何でも

法務省の総合人権相談窓口です。  
電話やインターネットから相談を受け付けています。

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>



## よりそいホットライン

ツナグ ササエル

📞0120-279-338

誰でも何でも

家庭・学校・職場の悩みなど、さまざまな相談を受け付けている、誰でも利用できる窓口です。  
セクシュアル・マイノリティの専門回線もあります。

<https://www.since2011.net/yorisoi/>

※岩手・宮城・福島県からは、0120-279-226



## 総合労働相談コーナー(各都道府県労働局)

職場のトラブルに関するご相談や解決のために、  
全国に379か所の窓口が設置されています。

労働者のために

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



## 女性の人権ホットライン(全国共通)

ゼロナナゼロのハートライン

📞0570-070-810

女性のために

女性の人権問題に詳しい法務局職員または  
人権擁護委員が相談をお受けします。

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108.html>



## 児童相談所全国共通ダイヤル

いちはやく

📞189

子どもを守る

“子どもの人権110番”も  
子どもが利用できる  
ヘルプラインです。

“虐待かも”と思った時などに、  
すぐ児童相談所に報告・相談ができる  
全国共通の電話番号です。



## 外国語による人権相談

📞0570-090-911

外国人のために



英語や中国語をはじめとした  
全10の外国語に対応しており、  
相談リーフレットもダウンロードできます。

◀<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken21.html>



# 知っていますか このマーク?



人権擁護活動  
シンボルマーク\*

法務省が制定した人権擁護運動を効果的に推進するためのマークです。



障害者のための  
国際シンボルマーク

障害のある人が利用できる建物、施設であることを表す世界共通マークです。



盲人のための  
国際シンボルマーク

視覚障害のある人の安全やバリアフリーを考慮した建物、設備等に付きます。



身体障害者標識

肢体不自由を理由に免許に条件を付されている人が車に表示します。



耳マーク

耳が聞こえない、聞こえにくいといった聴覚障害を表すマークです。



ハート・プラスマーク

外見からはわかりにくい「身体内部に障害がある人」を表しています。



聴覚障害者標識

聴覚障害を理由に免許に条件を付されている人が車に表示します。



ほじょ犬マーク

身体障害者補助犬同伴の啓発のために、施設や店などに貼られているマークです。



ヘルプマーク

援助や配慮を必要としている人が、それを知らせるためのマークです。



オストメイト用設備/  
オストメイト

人工肛門・人工膀胱を造設している人、および対応設備を示す図記号です。



マタニティマーク

妊娠していることを周囲に知らせるためのマークです。



パープルリボン

女性への暴力をなくすことを訴えるマークです。

\* 出典:「法務省ウェブサイト」より [https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\\_00031.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00031.html)



JAグループ

発行：全国農業協同組合中央会

<https://www.zenchu-ja.or.jp/>

監修：(公財)人権教育啓発推進センター

<http://www.jinken.or.jp/>