

共に

塩尻市生涯学習部男女共同参画課

塩尻市大門七番町4番3号

TEL：(0263) 52-0280 内線3151

FAX：(0263) 54-2705

Eメールアドレス：kyoudou@po.city.shiojiri.nagano.jp

今 なぜ セクハラ・パワハラ？

定義・対策・対処法

9/2 第1回 やさしく女と男推進講座
「思いを伝える話し方」 講師 山田 千津子さん



9/30 第2回 やさしく女と男推進講座
「マンガで学ぶ自分らしい生き方」 講師 段 丹映子さん



9/17 吉田地区 男女共同参画推進会議
「誰もが活躍できる社会にするには」
講師 馬場 よし子さん



10/19 男女共同参画推進企業セミナー
「心地よい職場で生き生きと」 講師 青木 孝子さん



10/15 女と男21世紀セミナー 大門地区 井戸端会議
コーディネーター 内山 二郎さん
イトーヨーカドー ハロウィン準備会場で



男女共同参画推進事業の

セクハラ (セクシュアル・ハラスメント)・パワハラ (パワー・ハラスメント)

(職場でのセクハラ・パワハラは労働者の個人としての 尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です)

セクハラ (セクシュアル・ハラスメント)

1 セクハラの実況

厚生労働省の調査では01年～05年までは7千5百件前後であった相談件数が、07年には約1万6千件となり、05年の2倍以上と年々増加傾向にある

2 セクハラの実義

職場などで、相手の意思に反する性的なことばや行為により、相手を不快や不安な状態に追い込むこと。また、相手のそのことに対する対応により、不利益を与えたり、就業環境を悪化させることなど。平成19年より男性へのセクハラも禁止になった

3 セクハラの実起る要因

事業所などが雇用管理において男性中心の発想から抜け出せず、女性労働者を対等な労働者として位置づけずに補助的労働力としか見ない場合や、逆に女性労働者が活躍している男性労働者にあまり期待していないような職場では、個々の労働者が女性も男性も能力を十分発揮できずセクハラが起りやすい。しかし被害者の多くは女性である

セクハラの実種類 (次の二つのタイプに分類される)

1 対価型セクハラ

職務上の地位を利用し、何らかの雇用上の利益や代償あるいは対価として性的要求が行われるもの。また、労働者が拒否や抵抗したことにより、その労働者が解雇・降格・減給などの不利益を受けること

2 環境型セクハラ

労働者の意に反する性的な言動により、労働者の職場環境が不快なものとなり、労働者の就業意欲が低下したり、労働者が苦痛を感じ業務に専念できないことなど、能力の発揮に悪影響が生じること

5 セクハラが与える影響

事業所など

職場環境の悪化、職場秩序の乱れ、仕事の円滑な遂行が阻害されるなど、事業所などの効率的な運営、労働生産性から見て大きな問題となる。事業所などの社会的評価も低下する

セクハラに関する裁判も増加傾向にあり、事業主の雇用管理責任を問われることもある

被害者

セクハラの対象となった被害者の名誉と尊厳を不当に傷つけ、被害者の心身に害を及ぼす。また、職場環境を悪化させ、働く意欲を低下させ、能力発揮を阻害し最悪の場合、退職に追い込むことがある

セクハラ・パワハラへの対策・心構え・対処法	
事業主の対策	労働者の心構え・対処法
職場における男女双方に対するセクハラ対策として、次の措置を講ずることが事業主に義務づけられている 1、事業主の方針の明確化と管理・監督者を含む労働者にその方針の周知・啓発をすること 2、相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する。社内外に相談窓口を設置し、広く相談に応ずること 3、相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し適正に対処すること。また、再発防止に向けた措置を講ずること 4、相談や行為などのプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したことなどを理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること 注 パワハラ対策を講ずる義務づけはないが、労災として認められやすくなってきた	①心構え ・労働者一人ひとりが自分の言動に注意すると共に、同僚が被害者・加害者にならないように職場環境に注意する ・同僚が悩んでいる場合は、気軽に相談にのってあげる ②被害にあいそうな時の対処法 ・嫌なことは嫌だと意思表示をする ・職場で話し合い、周囲の理解を得る ③被害にあったときの対処法 ・日時、場所、具体的なやりとり、周囲の状況を記録しておく ・噂を流された場合、証拠を集める ・断固として謝罪を求める ・相談する (身近な人、上司、相談窓口など)

パワハラ (パワー・ハラスメント)

1 パワハラの実況

昨年、労災認定基準にパワハラを考慮した項目が追加され、一段とパワハラに対する関心が高まってきた
パワハラに関する厚生労働省の労働紛争統計では、02年～08年までの6年間で5.4倍に増えた

2 パワハラとは

パワハラは法律では定義されていないが、職場において職務上の地位や権力を背景に、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人に身体的・精神的な苦痛を与え、その就業関係を悪化させたり、雇用不安を与えることなど

3 パワハラの実起る要因

極端な成果主義などの職場環境の変化により、人間性を否定したり、仕事上の権限を越えて命令したりする場合がある。これがパワハラの原因になることが多い
また、パワハラの実加害者自身が他の上司によって過剰なストレスを与えられていて、そのことでパワハラにはしる場合がある
加害者は被害を与えている意識がない場合が多い

4 パワハラにあたる言動

- ・仕事の失敗を大勢の前で叱責すること
- ・私的な仕事に動員すること
- ・クビ (解雇) にするぞ! などと脅かすこと
- ・無視をしたり、仕事を与えないこと
- ・過酷なノルマを課すること
- ・休日に説教電話をすること
- ・残業を強要すること
- ・訴えを無視すること など

5 パワハラが与える影響

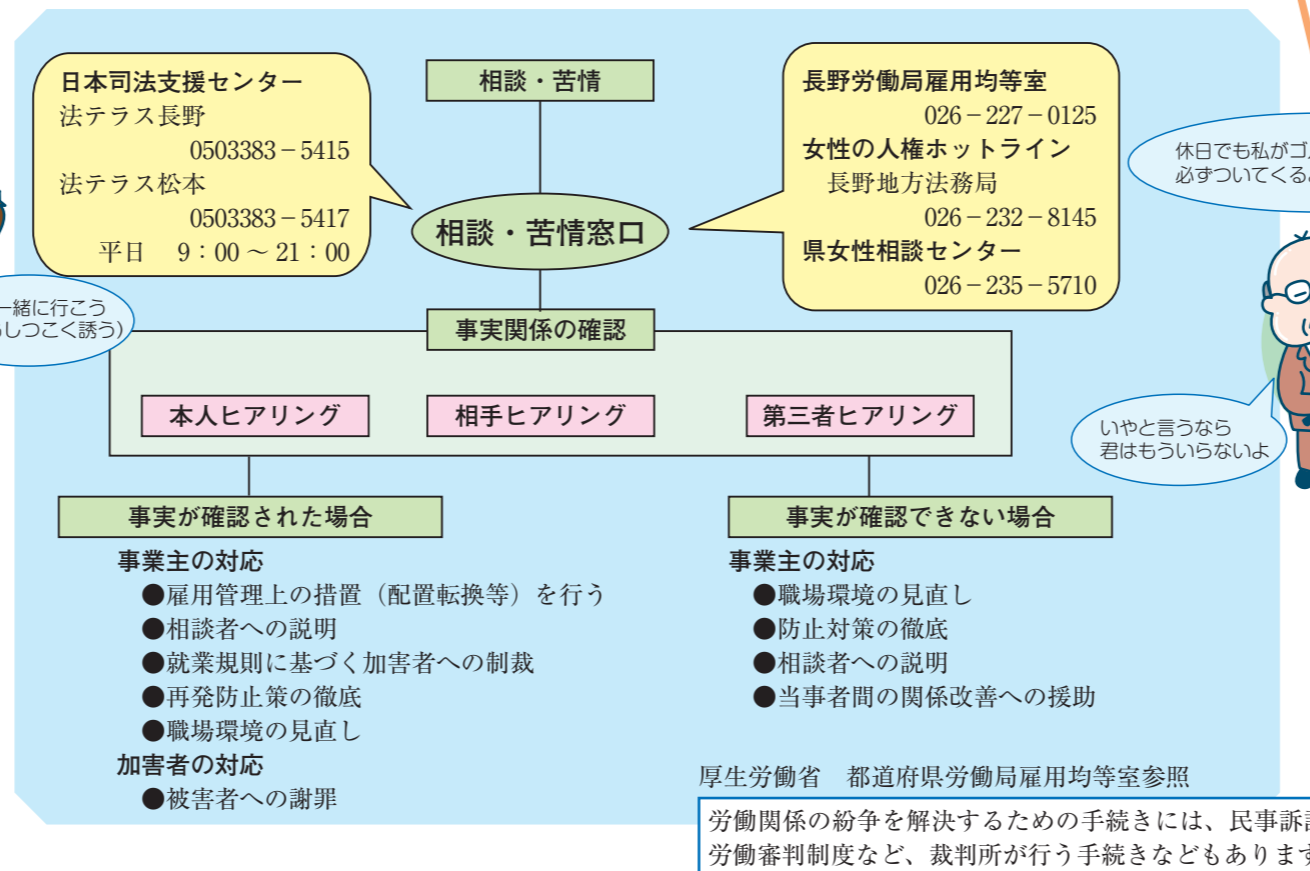
事業所など

加害者だけでなく、事業主も責任を問われる場合があり、事業所などの評判の低下や時間・労力・コストに大きなロスが生じることがある。また、職場内の風土・人間関係の悪化につながる

被害者

被害者に精神的な苦痛を与え、仕事の能率に支障をきたす。就業に耐えられなくなる場合もある

相談・苦情への対応の流れ (例)



◇◇◇日本女性会議2009 さかい◇◇◇

参加報告

上條壽美子

「山の動く日きたる」(ジェンダー平等の宇宙へ)をテーマに、大阪府堺市にて、日本女性会議が開催されました。

1日目は、開会セレモニーで幕開けをし、岡島女子内閣府男女共同参画局長の基調報告がありました。「日本は、ジェンダーエンパワーメント指数が先進国の中では、大変低い位置にある。そのため、国の第二次男女共同参画基本計画では、2020年までに、政策方針決定過程への女性の参画を30%まで引き上げることが目標としている」と、話をされました。(※女性の社会への参画指数)

引き続き、元文部大臣・財団法人日本ユニセフ協会会長の赤松良子氏と、NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事長の樋口恵子氏の対談が行われました。

その中で、赤松氏は、「1985年男女の平等をうたった男女雇用機会均等法を成立させたが、その成立には、大変な苦勞があった」と話されていました。また樋口氏は、「昭和30年代には、女性の正職員は結婚したら退職しなければならない、という決まりがあり、入社時に念書を取られた会社もあった。現在でも妊娠した女性労働者の70%は仕事を辞めてしまっている。このような状況を変えていかなければいけない」と話されていました。

このような話から、男女共同参画が当たり前の時代になるには、お二人のような方々の努力が必要であると思います。また樋口氏は、高齢社会をよくする女性の会を基盤に、関係の審議会で頑張っておられる様子が伺えました。お二人は、大学の先輩後輩の関係なので、ア・ウンの会話で大変面白く話を聞

かせていただきました。

2日目の分科会では、コーディネーターに春日キスヨ氏(松山大学人文学部教授)、パネリストに市川禮子氏(社会福祉法人さらくえん理事長)、備酒伸彦氏(神戸学院大学総合リハビリテーション学部准教授)、尹基氏(ソーシャルワーカー・「故郷の家」理事長)を迎え、「高齢社会へだれと暮らす? どう暮らす?」をテーマにパネルディスカッションが行われました。

春日氏は、「一人で生きることが引き受け、どう生きたいかという意向を持つことが、社会を変えていく」と話され、市川氏は「最後の日々をどう生きるか、自分から前向きに生きるように心掛ける」備酒氏は「市民の意識が変わらないと、社会は変わらない」尹基氏は「生き延びる福祉から、安心して暮らせる社会にしたい」とそれぞれ話されました。

そのお話から、「やってみよう」から「自立する」の生活へ変化をしていかなければならない、ということが強く伝わってきました。

老いるということや、介護するということ、その現状を「知る」ということから目を背けがちですが、それでは、何も解決しないし、何も変わらないということを感じました。

この2日間、有意義な研修を受けることができ、これからの活動の参考とします。



編集後記

百年に一度という不況の中、私の子どももそろそろ就職を考える年になりました。そこで気になるのが、今春卒業予定者の就職状況です。

一昨年度までの様に内定をもらうのは難しいようで、厚生労働省の1月発表の内定率は、大学生が73・1%、高校生が68・1%だそうです。早く景気が回復して就職希望者全員が就職できるようになってほしいものです。

今回の「共に」でも取り上げましたが、就職してもセクハラ・パワハラなどの問題がいづ自分の身に起こるかわかりません。難しい問題ですが、皆さんが少しでも問題意識をもってもらえればと思います。

小松浩子

相談の案内

お気軽にご相談ください

- 塩尻市女性相談 0263-54-0783
月・水・金 9:00~17:00
- 塩尻警察署(生活安全課) 0263-54-0110
- 県松本保健福祉事務所(松本合同庁舎内) 0263-40-1914
- 県女性相談センター 026-235-5710
- 県男女共同参画センター(あいとぴあ) 0266-22-8822
- 児童虐待・DV24時間 ホットライン 0263-91-2410