

みんなで作る働きやすい職場

やっていませんか？ 無意識のハラスメント

チームの足を
引っ張らないで！

迷惑を
かけないで！

働く気力がわかない…
もうここにはいられない

もっと空気を
読んで！

マイクロアグレッション（小さな攻撃性）をしていませんか？ コミュニケーションの一環で口にした言葉や、正しいと思って行った言動が、「軽視・中傷・否定・蔑視された」と、相手の心のダメージにつながる場合があります。あなたは侮蔑するつもりはなくても、受け取った側がマイクロアグレッションととらえ、働きづらいつと感じているかもしれません。自分の言動が思い込みによる差別や偏見につながっていないか、考えてみましょう。



見逃していませんか？

職場のハラスメント！

1 それ！セクハラかも!?



セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは、職場での性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、体への不必要な接触などが行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものになったりすることです。

上司から部下へのセクハラは、被害者はその場で嫌だと言えなくても「本当は嫌だった」というケースが多くあります。相手が「NO」と意思表示をしていないから、「YES」であると過大解釈していませんか？

意識しよう！これはセクハラ

◆ 対価型セクハラ

- ・ 性的な関係を要求したが、拒否されたから解雇する
- ・ 職場内での性的発言に対して抗議した者を配置転換する

◆ 環境型セクハラ

- ・ 性的な話をしばしば口にする
- ・ 繰り返し性的な電話をかけたり、電子メールを送ったりする

2 それ！マタハラかも!?



妊娠・出産・育児を理由としたマタニティ・ハラスメント（マタハラ）は男女雇用機会均等法と育児・介護休業法で禁止されています。

妊娠・出産・育児休業を利用したことを理由とする解雇など（減給・降格・不当な配置転換・雇い止め）不利益な取り扱いはあってはなりません。

また、事業主は労働者が妊娠・出産・育児休業制度を利用したことによって、上司や同僚からハラスメントを受けないように措置を講じなければいけません。

意識しよう！これはマタハラ

◆ 上司・同僚からのハラスメント

- ・ 部下に妊娠を報告され、「退職してくれ」と言う
- ・ 育児短時間勤務中の同僚に「早く帰られると迷惑だ」と言う

3 それ！パワハラかも!?



リモハラ

常にWebカメラをオンにさせるなど監視下に置くような言動や、過剰に業務の進捗や報告を求めることは立派なリモート・ハラスメント（リモハラ）になります。

また、テレワークだからといって時間外や休日にメール対応をしなかったなどを理由に、不利益な人事評価を行うこともあってはなりません。

たとえテレワークであっても、時間外・休日労働・深夜労働をさせる場合には、三六協定の締結・届け出や割増賃金の支払いが必要であり、メール送付の抑制や、システムへのアクセス制限を設けるなどの手法を用いて長時間労働などを防ぎましょう。



モラハラ

業務上の指示や指導であっても、必要かつ相当な範囲を超えると、相手に精神的な苦痛を与えます。

人格を否定する言動や、長時間にわたる厳しい叱責、ミスをした相手の能力を否定し、罵倒する内容の電子メールを複数の労働者あてに送信するなどの行為は、精神的な攻撃です。

このようなパワハラが繰り返されると、被害者は自信や誇りを失い、精神的に追い詰められ、うつ病などを発症し、長期療養や自殺につながる恐れもあります。



アルハラ

本人の体質や意向を無視して飲酒をすすめたり、宴会に酒類以外の飲み物を用意しないなど、飲めない人への配慮を欠く行為や、場を盛り上げるためにイッキ飲みや早飲みを強要したり、酔いつぶすことを意図して飲み会を行うことは、アルコール・ハラスメント（アルハラ）にあたります。

また、飲酒を強要しなくても酔ったうてで執拗に絡んだり、悪ふざけのつもりで暴言を吐いたり説教することも相手に迷惑をかける行為です。

上司や同僚の中には、コミュニケーションを図るにはお酒を飲むことがよいと勘違いしている人もいます。しかしながら、重大な飲酒事故や犯罪に発展してしまう恐れもあるので度が過ぎた行為にならないように注意しましょう。

インターネット上で起こりうる人権侵害

企業のリスクマネジメントの一つとして対策を講じる必要があります

勝手に撮影した写真を
アップするのは、
プライバシーの侵害！

SNS上での
人権を無視した
発言や行為に注意！

企業が保有する
個人情報などが
インターネット上に
大量流出！



プロバイダ責任制限法
(2002年施行)

掲示板・SNSの書き込み等による権利の侵害に対し、プロバイダ・サーバー管理運営者の損害賠償責任が免責され、プロバイダに対する発信者情報の開示を請求する権利が定められています。



リベンジポルノ防止法 (2014年施行)

個人の名誉及び私生活の侵害による被害の発生またはその拡大を防止することが定められています。

ソーシャル・インクルージョンを目指して(社会的包括)

ソーシャル・インクルージョンとは、社会的に弱い立場に置かれている人(特に障がいのある人)を受け入れ、支えあい共に生きることができると社会を実現するための考え方です。

ソーシャル・インクルージョンの推進には障がいのある人の雇用促進と、個性をもったすべての人々が能力を発揮できる職場の環境づくりが必要です。

2016年に障害者差別解消法の制定に伴い、障害者雇用促進法が改正され、障がいによる理由とする差別的取り扱いの禁止、障がいの有る人が働くにあたり合理的配慮が求められるようになりました。



職場における合理的配慮の例

長時間働くことが
難しい従業員

コミュニケーションが 苦手な従業員

通勤が困難な
従業員

短時間勤務の導入、 周囲のサポート

業務の細分化で
不特定多数の人と
接しない配慮

在宅勤務制度を 導入

「無意識」の言動を「意識」しよう！

- ☐ 女性はプレッシャーに弱いから管理職を任せられない
- ☐ シニア社員は体力がないから出張は無理
- ☐ 性的少数者を入社させると他の従業員が戸惑うだろう
- ☐ 採用選考の際、出身地や家族構成は重要なポイントだ
- ☐ 児童労働なんてうちの会社には関係ない
- ☐ アイヌの人々はうちの職場にいないはずだ
- ☐ 従業員が妊娠したら辞めてもらったほうが双方のためだ
- ☐ 従業員が出産したらパート勤務にしたほうがよい
- ☐ 男性従業員が育児休業を取得するなど認められない
- ☐ 失敗はあえて人前で注意をすることで周りの士気が高まる
- ☐ 肩に手を触れる程度はスキンシップの一環だ

ひとつでもチェックが ついたら要注意！

差別は、無知や無関心、間違った知識から生じます。

人権問題を解決していくためには、自分の心の中にある差別意識に目を向けることが大切です。

まずは従業員一人一人が人権を自分のこととしてとらえる必要があります。

日ごろから人権感覚のアンテナを張り、日常業務の中で人権を尊重した事業活動を行っていくことにより、良好な職場環境を築くことができます。

部落差別のない社会の実現へ！ 部落差別（同和問題）



部落差別は、日本の歴史的過程で作られた身分制度により、一部の人が、経済的、社会的、文化的に低い状態に置かれ、結婚の反対や、就職などの日常生活で差別を受けている日本固有の人権問題です。

このような差別的言動を、経営者や従業員が行い、企業が運営する施設やインターネット上での差別的発言や書き込みに適切な対応を怠った場合、人権意識の低い企業とみなされ社会的信用を失います。

「部落地名総鑑」 事件

1975年頃、全国の同和地区の名称や所在地一覧を記載した図書、いわゆる「部落地名総鑑」が販売され、相当数の企業が購入していたことが発覚し、大きな社会問題となりました。企業の差別体質が厳しく問われる事態となりました。

▶ 部落差別解消推進法「部落差別の解消の推進に関する法律」が2016年に施行されました

主な人権の課題

私たちが人間らしく生きていくための権利である人権。

すべての人の人権を尊重し合えるためにも、

さまざまな人権の課題を理解し、

取り組むべき問題について考えていきましょう。

女性(P2で紹介しています)

「女性だから」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。男女の役割に対する古い固定概念を捨てて、家庭や職場で男女が平等に能力を発揮し、責任を分かち合う社会を目指しましょう。

子ども

いじめや体罰、虐待、児童ポルノ、養育放棄、児童労働など子どもが被害者となる人権問題があとを絶ちません。子どもにもおとなと同じように人権があり、社会に守られて健康に生きる権利があります。

高齢者

高齢者人口が増え続ける昨今、高齢者に対する就職差別や虐待が社会問題となっています。豊かな経験と知識を社会に生かすことができるよう、家庭や地域で高齢者の自立を支えていきましょう。

障がいのある人 (P4で紹介しています)

車いすの乗車拒否や、入居拒否など、障がいのある人への理解や配慮がなされていないことがあります。施設や建物を障がいのある人が利用しやすくなるバリアフリーと、障がいを理由とする不当な扱いの解消を目指しましょう。

部落差別(同和問題) (P5で紹介しています)

部落差別(同和問題)は日本固有の人権問題です。差別を解消するためには、人々の心にある偏見を取り除き、一人一人がこの問題に向き合い、解決のために積極的に取り組む必要があります。

アイヌの人々

アイヌの人々に対する偏見や差別は、理解不足から生まれます。アイヌの人々とその文化への正しい認識を深め、結婚や就職をさまたげる差別をなくしましょう。また、高齢化が進んで次世代への継承が難しくなっている文化の保存も必要です。

性的マイノリティ

性的マイノリティであることを理由とする偏見や差別に苦しむ人々がいます。2023年、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されています。

外国人

日本で暮らす外国人が増える中、入店・入居拒否や差別的労働環境、ヘイトスピーチなどの人権問題が発生しています。言語、宗教、習慣などのそれぞれの国の文化を理解し、人権を尊重した関係を築きましょう。

感染症

感染症患者、既往歴のある人、その家族や医療関係者が日常生活、職場、医療現場などで差別やプライバシーを侵害される問題が起きています。感染症に関連する差別や誹謗中傷はあってはならないことです。

犯罪被害者など

犯罪被害者とその家族は、事件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被害に苦しむことがあります。犯罪被害者とその家族が、一日も早く平穏な暮らしを取り戻すための配慮が必要です。

刑を終えて出所した人

刑を終えて出所した人は就職や住居の確保などが困難となり、社会復帰が厳しい状況に置かれています。本人の強い更生意欲とあわせて、周囲の理解と協力が不可欠です。偏見を絶ち、円滑な社会復帰のために地域で協力しましょう。

インターネットによる 人権侵害(P4で紹介しています)

インターネットのWeb ページや電子掲示板、SNS への書き込みなどによる誹謗中傷や差別的表現などの人権問題が増加しています。また、不適切な情報管理により、インターネット上に個人情報などが流出する事件も発生しています。

その他の人権問題について

ハンセン病患者、ホームレス、人身取引、北朝鮮当局による拉致被害者、東日本大震災に起因する人権問題など、私たちの周りにはさまざまな人権課題があります。相手の立場に立ち、想像力と思いやりの心をもって人権が尊重される社会を作りましょう。

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

つなぐ ささえる

📞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/yoriso/>

※岩手・宮城・福島県からは、0120-279-226



総合労働相談コーナー(各都道府県労働局など)

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>



児童相談所虐待対応ダイヤル

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。



外国語人権相談ダイヤル

📞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



JAグループ

発行：（一社）全国農業協同組合中央会

<https://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>