

ハラスメントのない 職場づくり

ハラスメント(いじめ・嫌がらせ)は人権侵害です!

労働政策課
073-441-2790
073-422-5004
FAX 073-441-2566
073-433-4540

職場におけるさまざまなハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、働く人が能力を十分に発揮する妨げになります。近年では、従来から社会問題とされてきたセクシュアルハラスメント等に加え、カスタマーハラスメントや就活ハラスメントといった新たなハラスメントが問題視されています。県では、企業や団体と協働して人権尊重の社会づくりに取り組むことを通じて、ハラスメントのない職場づくりを推進しています。

職場のハラスメント
総合情報サイトはこちら



STOP! 職場のハラスメント

上司・同僚・部下や取引先など、仕事をしていく中で関わる人たちがお互いに尊重し合い、ハラスメントのない職場づくりを進めましょう。ハラスメントの対策をとることは、社員を守ることと同時に、職場環境の改善につながります。

セクシュアルハラスメント

職場において、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快になったりすること

- 性的な冗談やからかい
- 食事やデートへの執拗な誘い
- 身体への不必要な接触
- 性的な関係を要求したが拒否されたため解雇したなど



パワーハラスメント

職場において、職務上の地位や人間関係等の職場内での優越的な関係を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられたりすること

※受け止め方によって不満を感じる指示や指導等があっても「業務の適正な範囲」であれば該当しません。

- 暴行・傷害等の身体的な攻撃
- 侮辱・暴言等の精神的な攻撃
- 無視等の人間関係からの切り離し
- 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制
- 仕事を与えないこと
- 私的なことに過度に立ち入ることなど



妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと

- 産前休業の取得を相談したら「休みを取るなら辞めてもらう」といわれた
- 「男性の育児休業取得は迷惑だ」といわれた
- 妊娠を報告したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」といわれたなど



上記3つのハラスメントは、法律により防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。

ハラスメントの防止のために
事業主が講ずべき措置はこちら



カスタマーハラスメント

顧客等からのクレーム・言動のうち、「過大な要求や不当な言いかけなど、主張内容に問題があるもの」または、「主張する内容には正当性があるが、暴力や暴言など、主張方法に問題があるもの」

- 言いかけによる金銭の要求
- 契約内容を越えた過剰な要求
- 土下座の要求
- 繰り返される執拗な言動
- 居座りや監禁
- 従業員個人への攻撃や要求など



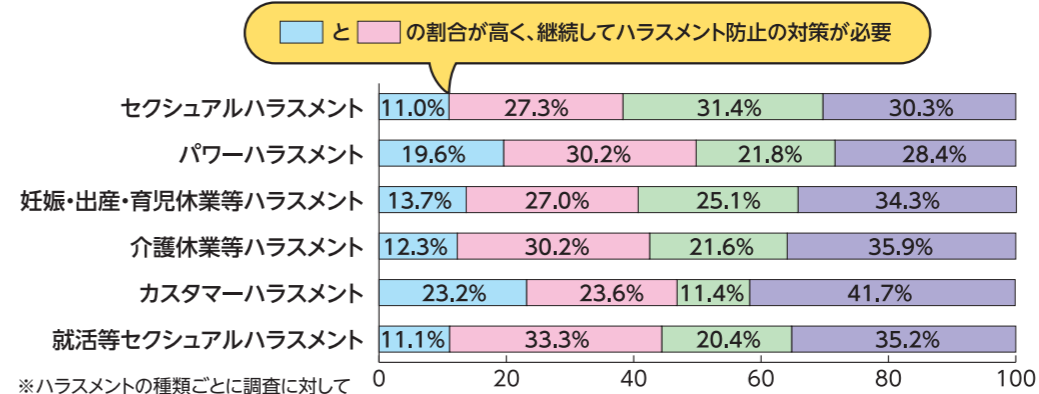
就活ハラスメント

就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントのこと

- 性的な冗談やからかい
- インターンシップの学生を食事等に執拗に誘う
- 面接の場で学生に対し、高圧的な態度で人格を否定するような暴言を吐き精神的に追い詰めるなど



過去3年間に相談があった企業における相談件数の推移(ハラスメントの種類別、全国)



※ハラスメントの種類ごとに調査に対して回答のあった企業数は異なります

相談件数が増加している
相談があり、件数は変わらない
相談件数は減少している
相談はあるが、件数の増減は分からない

「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」(厚生労働省)をもとに和歌山県作成



和歌山県人権尊重の社会づくり協定締結企業の株式会社キャリア・プレスユー