

市内人権・男女通信

長崎市人権イメージキャラクター
ヒマワリさん

令和元年度 第2号

市民生活部人権男女共同参画室

1 パワーハラスメント対策が法制化されました

この号の内容

- 1 パワーハラスメント対策が法制化されました
- 2 パワハラセルフチェックをやってみよう！
- 3 職場におけるパワハラとは？
- 4 パワハラにあったらどうすればいい？

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が今年5月29日に可決・成立しました。改正法は、女性を始めとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、①女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画策定義務の対象拡大、②情報公表の強化、③パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、④セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずるものです。

今回は、パワーハラスメント(以下「パワハラ」)について特集しました。

2 パワハラセルフチェックをやってみよう！

あなたの「パワハラ度」を
CHECK!!



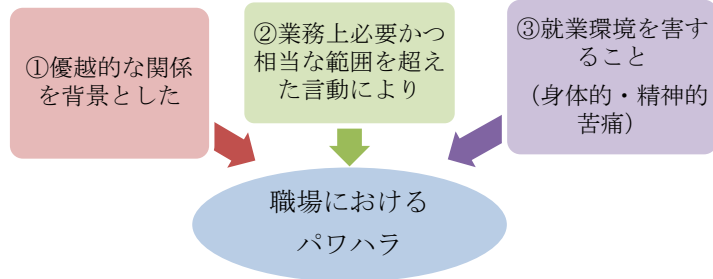
A あなたが相手より優位的な立場(※)にあるときにしたことが	行為の種類	B 優位的な立場にある人からされたことが
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	①殴打、足蹴り、物を投げつける	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	②人格を否定するような発言	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	③業務の遂行に関し、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	④他の職員の面前で大声での威圧的な叱責を繰り返す	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	⑤職場で集団無視し、孤立させる	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	⑥新任者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの仕事を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	⑦業務とは関係ない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	⑧退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせる	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	⑨気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>
ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>	⑩本人の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに周囲に暴露する	ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/>

※優位的な立場には、職務上の地位が上位の者による言動の他、同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難な場合等がある。

3 職場におけるパワハラとは？

現在示されている指針(案)では、職場におけるパワハラとは、次の3つの要素をすべて満たすものとなっています。

パワハラとは？



また、パワハラの代表的な類型として次の6つを挙げています。

- 1 **身体的な攻撃**(殴打、足蹴り、物を投げつける等)
- 2 **精神的な攻撃**(人格を否定するような発言等)
- 3 **人間関係からの切り離し**(職場で集団無視し、孤立させる等)
- 4 **過大な要求**(新任者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの仕事を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する等)
- 5 **過小な要求**(退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせる等)
- 6 **個の侵害**(本人の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに周囲に暴露する等)

表面2のチェックシートの「ある」にチェックがついているなら、このどれかに該当していることになるよ！

自分がパワハラをされていないか、または、していないか、よく確認してみてね！

パワハラにあったら記録、相談！



4 パワハラにあったらどうすればいい？

- 1 **どんなことをされたのか記録**する
(いつ、どこで、どのようなことを、だれから、そのとき見ていた人)
- 2 **周囲に相談**する
- 3 **会社の窓口や人事担当者に相談**する
(庁内では総務部人事課、教育委員会総務課、上下水道局総務課、消防局総務課にハラスメント相談窓口があります。)
- 4 **外部の相談窓口に相談**する
(相談したけど取り合ってもらえなかった、職場に相談すると不利益がありそうで怖い⇒労働局の総合労働相談コーナー等)

～おわりに～

長崎市の市民意識調査において、人権侵害を受けた分野は「パワハラ」が4年連続ダントツトップとなっています。パワハラは命に関わることもある人権侵害です。今回の法改正の主なポイントは、事業主に対し、雇用上必要な措置を講ずることを義務付けたことです。これにより、事業主は就業規則などにより、職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針を規定し、また、パワハラを行ったものへの懲戒規定を定めること等を義務付けられました。長崎市も一事業所として対応することになります。法律の施行日は**令和2年6月1日**です。パワハラで悩んでいるかたは一人で抱え込まず、まずは誰かに相談して意見を聞いてみてください。

お知らせ

令和2年1月に、男女共同参画に関する施策の進捗状況に対する職員の満足度や重要度を把握し、次期計画策定の基礎資料とするため「**男女共同参画に関する職員意識調査**」を実施します。

対象は正規職員(再任用職員、嘱託職員、臨時職員を除く)です。詳しくは別途通知します。

ぜひ、調査にご協力ください。

長崎市市民生活部人権男女共同参画室

850-0874 長崎市魚の町5番1号(長崎市民会館7階)

電話番号:095-826-0026 内線 6592

FAX 番号:095-826-0062

電子メール: jinkendanjo@city.nagasaki.lg.jp