



「ハラスメント」は、人権侵害です。 しない・させない！ハラスメント



ハラスメントとは、社会的立場や、仕事上の上下関係を背景に、正常な範囲を超えて、ことばや行動、または相手が不快・不安に感じる環境を作ることなどにより、相手に精神的・身体的苦痛を与える行為、組織（職場）環境を悪化させる行為のことです。ハラスメントは職場だけではなく、地域コミュニティや任意団体など、どこでも起こりうる問題です。

◆問題です◆

以下の絵①～⑥はすべて「ハラスメント」の場面です。ア～カのどの場面でしょうか。

（答えは、8 ページ下にあります）

ア：身体的な攻撃型「パワーハラスメント」

イ：精神的な攻撃型「パワーハラスメント」

ウ：理不尽なクレームを言う「カスタマーハラスメント」

エ：腰や尻など触り苦痛に感じる「セクシュアルハラスメント」

オ：妊娠したことによる不利益な取り扱い「マタニティハラスメント」

カ：就職活動中の人格否定「就活ハラスメント」



① 職場の同僚 ()



② 部下と上司 ()



③ 学生と面接官 ()



④ お客と店員 ()



⑤ 同僚と妊婦 ()



⑥ 後輩と先輩 ()



※参考：厚生労働省 あかるい職場応援団 (<http://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>) から問題を作成（参照 2024-01-31）

←「ハラスメント」をもっと
知りたい方は、こちらから。

厚生労働省 ハラスメント 検索

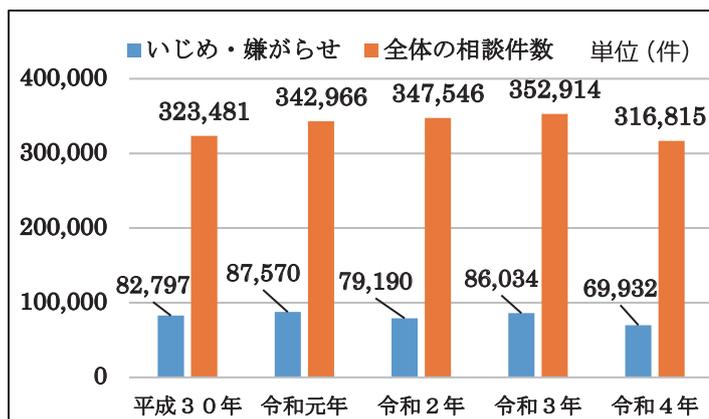
「ハラスメント」が及ぼす影響は？



- ・人間不信
- ・健康状態の悪化
- ・仕事の能率低下
- ・離職による金銭面不安
- ・食欲不振 など

「デメリット」しかありません。

厚生労働省「総合労働相談コーナー」におけるハラスメント(いじめ・嫌がらせ)相談件数



※参考：厚生労働省 令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況のデータからグラフ作成（参照 2024-01-31）

左記は、厚生労働省の「総合労働相談コーナー」で受けた、過去5年間に於ける相談件数の推移です。以下の通り、約2割の相談内容が「いじめ・嫌がらせ」という実態です。

【相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合】

年	割合
平成30年	25.6%
令和元年	25.5%
令和2年	22.8%
令和3年	24.4%
令和4年	22.1%

もし「ハラスメント」にあったらどうしたらいいの？

1 どんなことをされたのか記録する。

いつどこで誰が何を何のためにどのように（5W1H）したのかを記録しましょう。メモや録音など最適な方法で記録を残すことをお勧めします。

2 周囲に相談する。

一人で悩まず、まず同僚や上司に相談しましょう。周りの協力を得ることで、ハラスメントを行う本人が自らの行為に気づく場合があります。

3 会社の窓口や人事担当者に相談する。

上司に相談できない場合は、人事部や社内相談窓口にご相談しましょう。

4 外部の相談窓口にご相談する。

社内に相談窓口がない場合や、社内では解決できない場合は、外部の相談窓口にご相談しましょう。全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーは、無料で相談を受け付けています。

※参考：厚生労働省 あかるとい職場応援団 (<http://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>) から抜粋（参照 2024-01-31）

5 「嫌です」と意志を伝えましょう。

黙っていると事態を悪化させることがあります。「嫌です」と自分の意志を相手に伝えましょう。



【相談窓口】

福岡労働局
総合労働相談コーナー 092-411-4764
みんなの人権110番 0570-003-110

「ハラスメント悩み相談室」は
こちらから



厚生労働省(ハラスメント悩み相談室) 検索

その他にも、こんな「ハラスメント」があります。

- アカデミックハラスメント
教育や研究機関で、優位な立場や権力を悪用し、相手に不利益を与える
- モラルハラスメント
言葉や態度で精神的に追い詰める
- パタニティハラスメント
育児休業制度を利用しようとする男性職員へ嫌がらせをする
- カラオケハラスメント
飲み会等で歌いたくない人に強要する

ほんの一例です。たくさんの「ハラスメント」がまだあります。

【前ページの問題の答え】

①エ・②ア・③カ・④ウ・⑤オ・⑥イ

