

13 ハラスメント（職場における）に関する人権問題

（1）現状と課題

職場における力関係等を背景としたいじめや嫌がらせの問題（ハラスメント）が注目され始めた背景には、これまでの終身雇用制が崩れ、不況や企業合併などで経営や雇用形態が急変する中、職場の人間関係が変化し複雑化していることが考えられます。

特に中高年に対するリストラの圧力、ノルマ強化などの労働強化、能力主義や成果主義などの導入による職場環境の変化など、また、労働者の意に反する性的な言動や行為（セクシュアル・ハラスメント）、妊娠・出産等を理由とする解雇などの不利益な取り扱い（マタニティ・ハラスメント（用語の解説 参照）、以下「マタハラ」という。）が働く者にプレッシャーを与え、精神的に追い込んでいる状況があります。

ハラスメントは、職場内の労働問題であるばかりでなく、受けた本人の失業や過労死へ結びつく、さらに、その家族まで影響が及びかねない人権問題でもあります。

また、「市民意識調査」の身近な人権問題が「あると思う」と回答した人の割合を項目別で見ると、「パワー・ハラスメント（用語の解説 参照）（以下「パワハラ」という。）に関する人権問題」が45.9%と最も高い結果が出ています。

国においては、平成29（2017）年に「育児・介護休業法」が改正され、介護しながら働く人や、有期契約労働者が介護休業・育児休業が取得しやすくなるように改正されました。

また、上司・同僚からの妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ（ハラスメント）を防止する措置を講じることが事業主へ義務付けられました。

今後とも国、県などの関係機関と連携しながら、その防止と被害者の救済に取り組んでいく必要があります。

（2）施策の推進方針

ハラスメント（パワハラ、セクハラ等）防止について、家庭、職場、地域などでの正しい認識の普及と啓発に努めます。また、企業・団体等への継続的な働きかけや、企業への訪問・普及啓発に努めます。

また、労働局等の関係機関と連携し、相談への対応、救済や調査等に取り組みます。