



You & I

～あなたと私の男女共同参画～

You(あなた)とI(私)が互いに支え合い、尊重しながらともに歩んでいける社会をめざすため、男女共同参画について考えるコーナーです。

■問合せ 企画調整課政策推進係 TEL72-1111(内線219)

皆さんは「ハラスメント」という言葉を聞いたことがありますか。「ハラスメント」は相手を不快にさせたり、相手の尊厳を傷つけたりする言動を指し、30種類以上あるといわれています。今回はその中でも「セクハラ」と「マタハラ」について考えてみましょう。

◎セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)
職場において性的なからかいや冗談、食事やデートへのしつこい誘い、身体への不必要な接触など、相手の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ら、職場環境が不快なものになること。被害者は女性が多いが、男性も被害者になることがあり、異性だけではなく、同性に対するセクハラもある。

◎マタハラ(マタニティ・ハラスメント)
妊娠・出産したことやつわり等が原因の体調不良で休んだり、産前産後休業や育児休業の申出や取得をしたことなどに伴い、事業主が解雇・減給などの不利益な取り扱いをしたり、上司や同僚等が嫌がらせをすること。

鹿児島労働局が平成28年度に受けた男女雇用機会均等法に関する相談のうち、セクハラに関する相談は35・1%で、「男性上司の誘いを度々断っていたら、業務中も無視され、会社に相談したが対応してくれなかった」などの相談が寄せられています。また、マタハラに関する相談は39・1%で、全国の34・9%を上回っています。相談内容別にみると、「妊娠中に体調不良となり、医師の指示で休業したら退職勧奨を受けた」のように、妊娠・出産

などを理由とした事業主らの不利益な取り扱いが34・7%、「妊娠中に体に負荷がかかる業務の軽減を図ってもらったら、同僚から『パートになったら』と言われた」のように、妊娠・出産などに関する上司や同僚からの嫌がらせが4・4%となつています。セクハラ・マタハラ関連の相談は約7割を占めており、セクハラ・マタハラにより働きづらい環境におかれ、悩んでいる人が多いことがわかります。

■ひとりで悩まず相談を

男女雇用機会均等法では、事業主にセクハラやマタハラを相談窓口の設置や事例の周知などを義務付けています。セクハラ・マタハラで困っている場合には、ひとりで悩んだり、我慢せず、職場の相談窓口にご相談しましょう。鹿児島労働局などでも相談を受け付けています。また、セクハラ・マタハラを受けたときの状況を記録しておく、相談する際に具体的に伝えられ、セクハラ・マタハラの実態を証明するための証拠にもなります。現代には多くのハラスメントが存在し、問題となつていきます。ハラスメント防止には、一人ひとりがその問題を自覚し、考え、対処していくことが大切です。互いを尊重することを意識しながら、みんなが働きやすい社会をつくっていきましょう。

全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちが職場のハラスメントなんかで鬱に至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。
(ハラスメント防止に取り組む企業の人事担当後員の言葉)