

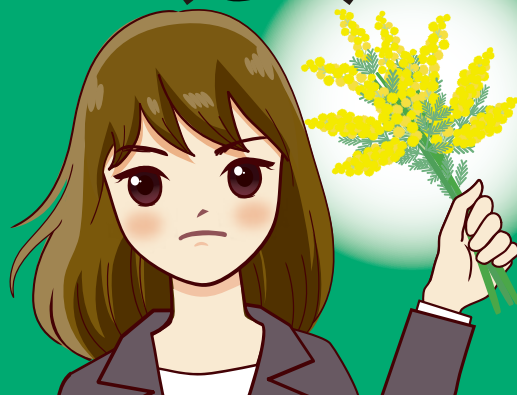
ハラスメントは許しません

- 1 人格否定、差別的発言、怒鳴るなど
- 2 ことばでのセクハラ・パワハラ
- 3 適切でないタイミングや場所で指示、指導(部下や大勢の人の前など)
- 4 暴力や無視等の対応
- 5 職務外の仕事、または過重な仕事を押し付ける
- 6 身体を触る等
- 7 私生活についての非難や干渉
- 8 意図的な仕事外し
- 9 年休や生理休暇などの取得拒否
- 10 解雇を迫る、任用を継続しない等と受け取れる言動
- 11 卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境
- 12 性的な関係を迫る

全労連女性部実態調査より

しない!させない!
見て見ぬふりはしない

ハラスメントは 人権侵害 です



あらゆるハラスメントと 女性や性的マイノリティ差別 をなくすキャンペーン

私たちは以下の実現を
求めています

1. 職場からハラスメントをなくす
 - 使用者にハラスメント根絶宣言への署名を求め協定を結ぶ
 - ハラスメントを見て見ぬ振りしない
2. 日本に包括的なハラスメント禁止法を作る
3. ILO190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメント禁止条約」を批准させる

署名にご協力
ください



使用者に宣言への署名を迫り目立つところに掲げましょう

ハラスメント防止・根絶に対する宣言(案)

当社では、健全な職場環境・社員を守るため、「ハラスメントの防止と根絶」を会社として真剣に取り組んでいくことをここに宣言します。

職場におけるハラスメントは、働く人の個人としての人格や尊厳を傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなり、絶対にあってはならないもので許されません。また会社にとっても職場秩序や業務への支障にもつながり、社会的評価に悪影響を与える問題です。

当社は、ハラスメントのない健全な職場環境の確保を企業の責任と考え、下記の方針を元に取り組みます。

1. ハラスメントは人権侵害です。当社は、下記の行為を許しません。

- (1) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
- (2) セクシュアルハラスメント(求職者に対するものを含む)
- (3) パワーハラスメント
- (4) カスタマーハラスメント
- (5) その他、個人の人格や尊厳を傷つける行為

2. この方針の対象は、正社員、嘱託、パートタイマー等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等も含まれます。

3. ハラスメントに関する学習会を行い、正しい知識を教育します。

4. ハラスメントの行為者に対しては就業規則に基づき、懲戒処分を行う他、行為者の異動等、被害者の人権を守り、その労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じます。

5. 安心して相談できる相談窓口を設置します。相談者、事実関係の確認に協力した方のプライバシーを尊重すると共に不利益な取り扱いはいりません。

年 月 日

会 社 名 _____

代表者名 _____

注) 職場とは、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店(接待の席も含む)、顧客の自宅、取材先、出張先、業務で使用する車中なども含まれます。

私たち全労連女性部は、働く女性の味方です。力を合わせて働きやすい社会を作りましょう!

全労連女性部

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4全労連会館4F

HPIは
コチラ
から



1人でも入れる組合があります 相談無料

0120-378-060

月~金 10:00~17:00(あなたの地域の労働相談センターにつながります)

労働組合の力でハラスメントのない職場を広げよう

包括的ハラスメント禁止法を作ろう

あらゆるハラスメントと
女性や性的マイノリティ差別
をなくすキャンペーン



資料はここから

12月から2月

- ①ハラスメント学習会をしましょう。全労連発行の「学習キット」を活用しましょう。(目標100カ所)
- ②職場のハラスメントについて話し合い、春闘要求に生かしましょう。ハラスメントと性差別に関するアンケートに取り組みましょう。(目標3万人)
- ③仲間を増やし、「ハラスメントは人権侵害」の、このチラシで作ったスタンドを立ててアピールしましょう。(スタンドの作り方は下参照)

3月から5月

- ④使用者に「ハラスメント根絶宣言」を出させましょう。
- ⑤全労連女性部作成のひな型を使って均等室に「ハラスメント禁止法」をつくることを要請しましょう。
- ⑥「ハラスメント根絶」に関する取り組みの運動交流をします。(2月12日予定)
- ⑦厚生労働省に「ハラスメント禁止法制定」を求める要請をします。職場の声を集めましょう。

ILO190号条約

ILO「ハラスメント禁止条約」とは?

2019年6月にILO総会で「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」が圧倒的多数の賛成で採択され、2021年6月25日に条約が発効しました。日本政府は審議で賛成しましたが批准をしていません。「誰もがハラスメントのない仕事の世界に生きる権利」が保障される、それが国際水準だと確信をもち、政府に条約の批准を求める運動と、職場にILO条約を生かす運動を進めましょう。

つくえにおいて
アピールしよう

スタンドの
つくり方



おる



おる



完成

職場におけるハラスメントの防止は使用者の責任です。2022年4月からすべての事業所に防止措置が義務付けられました。ハラスメント根絶には労働組合の力が必要です。職場・地域からハラスメントをなくす取り組みを進めましょう。

2021年6月にILO190号条約「ハラスメント禁止条約」が発効しました。(日本未批准)

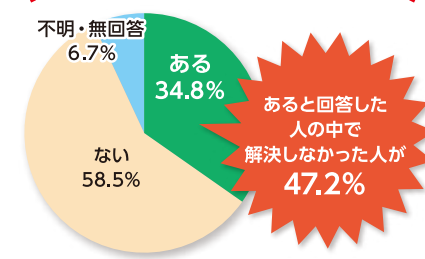
ILO条約に照らして、日本の法律は、ハラスメントの定義もなく禁止せず罰則もない、複合的に起こるものなのに小分けされていて使いにくい、そもそも人権侵害としての認識がないなど多くの問題があります。前述の女性部調査でも、抗議・相談しても解決しなかった人が47・2%もいました。包括的ハラスメント禁止法の制定を求め署名に取り組みます。

いまこそハラスメントをなくすために

全国の労働局の個別労働相談でトップを占めるのはハラスメントです。

全労連女性部が2025年に実施した調査では、ハラスメントを受けた人は34・8%。①適切でない表現で指示・指導を受けた(人格否定、差別的発言、怒鳴など)、②ことばでセクハラを受けた他、性的な関係を迫られた人も22人もいました。マタニティハラスメントを受けたことがある人も17・6%いました。健康に働き続けるためにハラスメント根絶は切実な課題です。

ハラスメントを受けた人は3割! /



職場に広がるハラスメント

	ILO190号条約「ハラスメント禁止」条約	日本のハラスメント防止対策関連法等
ハラスメントの定義	身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威	パワハラ防止法※、男女雇用機会均等法、育児介護休業法それぞれの指針で規定しているが、法的定義はない。 ※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
行為の扱い	人権侵害として法的に禁止する	事業主に対し、「当該労働者の相談に応じ適切に対応するための雇用管理上の措置」を義務付け(行為自体を禁ずる法律はない)
罰則	制裁を行う(各国の国内法に則る)	なし(事業主が当局の勧告に従わない場合、企業名を公表する)
法の適用範囲	雇用主、労働者、取引先、顧客、就職志願者、インターン、ボランティアなど	事業者と企業の社員、取引先、顧客 セクハラに関しては就職志望者、インターンも含む
被害者の救済措置	効果的な紛争解決メカニズム、報復の防止、被害者への補償、被害者が自ら移動する権利など	企業の相談窓口などで対応 求めに応じて労働局があっせんや調停を行う場合がある