

パワーハラスメントー3つの要素と6つの種類

2019年5月
参議院本会議で
可決

パワー
ハラスメント
規制法成立！

2020年6月施行

セクハラは、
1999年施行の
改正男女雇用機会均等法で
事業主の配慮義務を定めて、

ILO

2019年6月

「ハラスメント禁止」
条約制定



祝ILO設立
100周年

そうそう、
ハラスメントと言えば、
パワハラを
規制する法律が
成立したんですね！

2007年から事業主に
防止措置を
義務付けてるんだけど、

パワハラを規制する
法律って
なかったからね。

確か、ILOでも
ハラスメントを
禁じる初めての国際条約が
採択されましたよね。

この条約を
批准するためには、
条約に沿った国内法の
整備が必要なんだ！

あわあわ



1



2



私たちとSDGs

2015年

Sustainable
Development
Goals

=持続可能な開発目標

誰一人
取り残さない

2000年

MDGs Millennium
Development
Goals

=ミレニアム開発目標

ほっとけない
世界の貧しさ

そうだね！
でも、その前に

SDGs って、
最近よく聞きますね。

ところで、
SDGs って
何ですか？

SDGs(持続可能な開発目標)は、
2015年の国連総会が採択した、
2030年までに実現しなければならない
『誰一人取り残さない
(Leave no one behind)』ことを
誓った目標なんだ。

SDGsと書いて、
「エス・ディー・ジーズ」
と読むんだよ。

じゃあ、
『誰一人取り残さない』
社会づくりの「道しるべ」みたい
なものなんですね。

実は、2000年にMDGs
(ミレニアム開発目標)が
採択されて8つのゴールを
めざしていたんだ。

達成期限の
2015年を迎えたMDGsに
代わる新しい目標として
SDGsが採択されたんだ。

エス
ディー
ジーズ？



1

なるほど



2



「パワハラ」 3つの要素

職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ その雇用する労働者の就業環境を害すること

職場の「パワハラ」の6つの種類

精神的な攻撃



身体的な攻撃



過大な要求



人間関係からの 切り離し



過小な要求



個の侵害



どんな内容があるか
話し合ってみよう。



職場の「パワハラ」は、
この3つの要素を
すべて満たすものとされたんだ。

具体的な「パワハラ」の
6つの種類がこれだよ！

あー
あるある



4

今回の規制法で
初めてパワハラを定義して、
上下関係をはじめとする
パワハラを防止する措置が
明記されたんだ。

なるほど



3

SDGsの17の目標

1 貧困をなくそう	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる	10 人や国の不平等を是正する	各国内及び各国間の不平等を是正する
2 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する		11 持続可能な都市及び人間居住を実現する	包摂的で安全かつ強靭(レジリエント)で持続可能な都市及び人間居住を実現する
3 健康と福祉を確保し、すべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する		12 持続可能な生産消費形態を確保する	持続可能な生産消費形態を確保する
4 質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する		13 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる	気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる
5 ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女性の能力強化を行う		14 持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する	持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
6 全ての人の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する		15 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
7 持続可能なエネルギーへのアクセスを確保する		16 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、全ての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、全ての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
8 包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する		17 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化
9 強靭(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る			

17の目標の5番目に
『ジェンダー平等を達成し、
全ての女性及び女性の
能力強化を行う』って
書いてありますね。

そう、5番目の
『ジェンダー平等』には
9つのターゲットが
ぶら下がっていて、
具体的な目標を立てているんだ。



なるほど



あれあれ

4

あれが、9つの
ターゲットだよ。

具体的な目標って、
どんな感じですか？



3

これです！

SDGsは、
17の目標と
169のターゲットで
構成されているよ。

これが、
17の目標だよ。

2015-2030 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



2020 男女平等参画実現に向けた職場での取り組み

この6項目が
職場での取り組みですね！

ぶら下がっている
赤いタグは？

男女間 賃金格差是正の 取り組み

すべての組合は、男女別の賃金実態の把握を行い男女間賃金格差是正に向けて取り組みましょう。

5.1 5.a

女性活躍推進法、 男女雇用機会均等法の 定着・点検

女性活躍推進法や男女雇用機会均等法について、職場における実効性を高めるために、周知徹底と定着、点検、改善を求めましょう。

5.5 5.b 5.c

あらゆる ハラスメント対策と 暴力の根絶

職場のハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みの検討や、周知徹底を行うとともに労使協議を進めましょう。

5.2 5.3

育児や介護と 仕事の両立に向けた 環境整備

改正育児・介護休業法の周知・点検、両立支援策の拡充の観点から法を上回る内容に向けて労働協約の改定に取り組みましょう。

5.4 5.6

パート・ 有期雇用労働者の 労働条件改善

パート・有期法や女性活躍推進法を活用して労働条件改善をめざしましょう。

5.5 5.c

次世代育成支援の 取り組み

くるみん、プラチナくるみんの取得をめざし、取得している職場は取り組みの後退がないか労使で点検しましょう。

5.a

赤いタグは、
ジェンダー平等の
9つのターゲットだよ！



目標5 ジェンダー平等を実現しよう 9つのターゲット

5.1

あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。

5.4

公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。

5.a

女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。

5.2

人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。

5.5

政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。

5.b

女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。

5.3

未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。

5.6

国際人口・開発会議(ICPD)の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。

5.c

ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

つながる人
ですね

2020年は国連北京女性
会議から25年目の節目
の年でもあるんだ。

2019年にはILOで
あらゆるハラスメントを
禁止する条約も採択されて、

世界的にも、
人権やジェンダー平等の議論が
行われているのですね。

政策議論はグローバルに
大きく進んでいるから、
日本は流れに乗り遅れては
いけないんだ。

5

Action 2020

春季生活闘争



2020
男女平等参画実現に
向けた職場での
取り組み

3 すべての人に
健康と福祉を



5 ジェンダー平等を
実現しよう



8 働きがいも
経済成長も



10 人や国の不平等
をなくそう



私たちと
SDGs

様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、
ともに働き続けられる職場を実現するため、
あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

～ 2020 春季生活闘争具体的な要求項目 (3)
ジェンダー平等・多様性の推進～

1
男女間
賃金格差って？

パワーハラスメント
3つの要素と
6つの種類



なつこ
勤続 15 年
新人執行委員



ひろし
勤続 25 年
ベテラン執行委員



まき
勤続 4 年
産休明けで時短勤務中

2
ハラスメントの
法律が
できたらいいけど？

5
女性活躍
推進法



3
第4次
男女平等参画
推進計画

4
ワーク・ライフ・
バランス
(仕事と介護の両立)

介護編

4
ワーク・ライフ・
バランス
(仕事と育児の両立)

育児編