

## セクハラ（セクシュアルハラスメント）を受けたら

- ・嫌がっているのに肩を揉んだり、背中に手を回しながら話しかけられる。
- ・取引先と商談後、強引にホテルに誘われた。はっきり断ったところ、その後不倫しているなどと悪い噂を広められた。
- ・職場内で性的被害にあったが、周囲に相談できるような雰囲気がない。
- ・自分では親しみを込めて仲良くしていたつもりが、セクハラ上司と言われ、どうしてよいか分からない。

### ◆ 基本のきほん

#### ◎セクハラとは

職場におけるセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という）とは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によって労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれます。また、被害者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクハラに該当します。職場には、取引先の事務所など労働者が業務を遂行する場所であれば含まれますし、勤務時間外の「宴会」が該当することもあります。

例えば、相手が嫌だと思っているのに、職場でからだに触る、じろじろ見る、「色っぽいね」などと声をかける、ヌードカレンダーを貼る、交際を強要するなどの行為をすればセクハラになるのです。

また、勤務時間外の酒席でお酌やデュエットを強要する、「子どもはまだか」と繰り返して尋ねるといったことも、性的な行為として認識されずに無意識に行われている場合がありますが、こうした行為も相手が不快と感じれば、セクハラになる可能性があります。

さらに、お茶くみやコピー取りを女性のみに行わせるなど、女性を対等のパートナーとして見ない行為も、セクハラではなくてもセクハラを生み出す土壌として、改善が必要と言えます。

#### ◎セクハラの種類

こうしたセクハラ行為は、2種類に分けられます。

##### ①対価型セクハラ

職場において行われるもので、意に反する性的な言動を拒否したことによって、解雇や降格、不利益な配置転換、減給などの不利益を受けること。

##### ②環境型セクハラ

職場において行われるもので、意に反する性的な言動によって、就業環境が不快なものになったために、就業意欲が低下したり、苦痛に感じて業務に専念できないなど、能力の発揮に悪影響が生じること。

#### ◎セクハラの法的規制

##### ①民法上の扱い

セクハラは人権侵害、人格権の侵害の問題です。まず、セクハラをした本人は、その行為が民法の不法

行為にあたる判断されれば、損害賠償の責任があります。また、会社も職場においてそうした不法行為を防ぐことができず、適切な事後処理をしなかったことにより、使用者責任を問われることもあります。

##### ②男女雇用機会均等法第11条の規定

職場のセクハラは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、労働者の就業環境を悪化させ、その能力の有効な発揮を阻害するものです。また、企業にとっても、職場秩序や円滑な業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

事業主は、労働者の性的指向又は性自認にかかわらず、職場におけるセクハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

同法（第11条）とそれに基づく指針により、職場におけるセクハラ対策として、次のような措置を講ずることが事業主の義務となります。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談、苦情に応じ、適切に対応する体制の整備
- 相談があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と被害者に対する適正な配慮、行為者に対する再発防止措置の実施
- 相談者や行為者などのプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発
- 指針については、改正が行われ（平成26年7月1日施行）、次のア～ウが明示され、エが追加されました。

ア 職場におけるセクハラには同性に対するものも含まれるため、同性に対するセクハラ対策を講じていない場合は、法違反となります。

イ セクハラ発生の原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクハラ防止対策として重要です。

ウ 放置すれば就業環境を害する場合や性別役割分担意識に基づく言動が原因となってセクハラが生じるおそれがある場合も広く対応することが必要です。

エ 事業主の義務における「被害者に対する事後対応の措置」の例として、管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応が追加されました。

### ③労働者派遣法の規定

派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も指揮命令者としての措置を講じなければなりません。(同法第47条の2)

## ◆ こんな対処法があります！

### ①まず、自分でできること

●落ち度があったのは自分だと、自分を責めないこと。そして、起こったことを思い起こして、自分が受けた行為がセクハラにあたるかどうか確認してください。そして最低限「いつ、どこで、誰が、どのようなことをしたのか、目撃者はいたか、同様の被害を受けている人はいるか」を記録します。

また、今後、加害者や会社と様々な形で話し合いなどがなされると思いますが、その言い分や対応も記録しておいた方が良いでしょう。必要なら録音などを取っておくと、証拠となる場合があります。

●同様の被害にあっていて、一緒に行動する人がいないか、同僚で味方になってくれる人がいないかを確認します。

●相手にはっきり、こうした行為はセクハラになるからやめてくれと伝えます。我慢したり、無視したりすることは事態をさらに悪化させることにもなりかねません。

また、止めなければ、会社の相談窓口や上司、公の相談窓口などに相談する用意があることを伝えます。

### ②相談機関を利用する

## ----- セクシュアルハラスメントに関する相談は -----

○かながわ労働センター本所・支所（下部参照）（祝・休日、年末年始を除く）

○マザーズハローワーク横浜内「女性のための労働相談」

「女性職員による労働相談」TEL：(045) 320-0335

（祝・休日、年末年始を除く 第1・2・3・5金曜日）

「女性弁護士による労働相談」予約先TEL：(045) 662-6110

（祝・休日、年末年始を除く 第4金曜日）

○マザーズハローワーク相模原内「女性のための労働相談」

「女性弁護士による労働相談」予約先TEL：(046) 296-7311

（祝・休日、年末年始を除く 第3木曜日）

○神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課

TEL：(045) 211-7380

（祝・休日、年末年始を除く）

○神奈川県警捜査第一課（性犯罪110番）

TEL：(045) 681-0110

（祝・休日、年末年始を除く）

●会社や労働組合に相談窓口、苦情処理窓口があるかどうか確認しましょう。

●相談・苦情処理窓口や、責任を持って対応してくれる上司がいればその上司に相談します。その際は、事実を正直に話しましょう。これは勇気のいることですが、ここで故意に嘘をついたりすると信頼関係を損ない、問題解決に支障をきたすこととなります。社内事情によっては、会社や労働組合が親身に相談に応じてくれない、被害者本人や証言してくれる協力者などの秘密を守ってくれるかどうか不安ということもあり得ますので、公的な機関を利用するのも有益です。

●公的な機関としては、県の労働センターの労働相談窓口のほか、マザーズハローワーク横浜内等で行っている「女性のための労働相談窓口」があります。また、国の機関では、神奈川労働局雇用環境・均等部指導課で、相談することができます。

●どうしても問題が解決しない場合は、法的手段に訴える方法もあります。県や弁護士会の弁護士相談で、アドバイスを受けることもできます。

なお、セクハラで訴訟を起こしたことを理由に、会社が不利益な取扱いをすることは許されません。

●精神的に深刻な影響を受けた場合は、専門家のカウンセリングを受けるなど、心のケアも大切になります。

●強姦、強制わいせつなど重大な性的被害は、神奈川県警捜査第一課（性犯罪110番）に相談しましょう。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター(045)633-6110(代)／川崎支所(044)833-3141／

県央支所(046)296-7311／湘南支所(0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年5月発行