

衛生委員会報告

～第25回 セクシュアルハラスメント～

時間・場所・相手などをわきまえず、相手を不愉快にさせる性的な言動のことをセクシュアルハラスメント（以下セクハラ）といいます。

男女雇用機会均等法は1986年に施行され、1997年の改正により社員の募集、採用、配置、昇進を含む全面的な女性差別の禁止、セクハラ規定の整備などが行われ、さらに2007年の改正で女性だけでなく男性に対する性差別を禁止する法律となりました。

職場におけるセクハラは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に起因するものです。

職場におけるセクハラは多くあり、都道府県労働局雇用均等室に寄せられる男女雇用機会均等法に関する相談の半数が、職場におけるセクハラの相談となっているのが現状です。

職場とは事業主が雇用する労働者が業務を行う場所であり、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を行う場所であれば職場に含まれます。

○セクハラ行為の該当例

- ・容姿や身体の特徴に関する不必要な発言
- ・性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
- ・わいせつ画像の閲覧、配付、掲示
- ・噂の流布
- ・プライバシーの侵害
- ・不必要な身体への接触
- ・交際や性的関係の強要
- ・性的な言動により就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- ・性的な言動への抗議又は拒否等を行った者に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ・その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

○対価型セクシュアルハラスメント・環境型セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントには「対価型」と「環境型」があります。

「対価型セクシュアルハラスメント」

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗など）により、その労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること。

（例）

- ・職場内において労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇する
- ・職場内において日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格する

「環境型セクシュアルハラスメント」

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

（例）

- ・職場内において労働者の体などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること
- ・労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと

上記でも述べたように、セクハラとは時間・場所・相手をわきまえずに相手を不愉快にさせる性的な言動であり、あくまでそのような言動を受けた人が、その言動を不快と感じるかどうかが基準になります。

自分では何気ない言動と想着いても、その言動で傷つく人もいます。

相手の立場などを理解し、自分の言動（下ネタなどの会話をしていないか）がセクハラ行為に当たらないか、又は、セクハラ行為の引き金（露出の高い服装をしていないか）になっていないかなどを時折考えることも大切です。

そして、より良い職場環境を作るためにも、コミュニケーションなどを取りながら互いを思いやり信頼し合える関係を築いていくことが、セクハラ予防の第一歩になると思います。

参照サイト

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/kigyuu01.html> （厚生労働省）