

快適な職場環境作りを目指して・・・セクハラのない職場に。

1 研究のきっかけ

平成18年4月12日付け鹿教第37号公文で、県教育長から学校職員の服務についての通知が出されました

その中に「セクシャルハラスメントの防止」という項目があり、良く「セクハラだ!」とか「セクハラだよねえ・・・」などと口にするけれども、実際はどういう事がセクハラであるか良く知りませんでした。今やセクハラという言葉を知って「セクハラという言葉は聞いたことがない」という方はいないでしょう。

実際なんでもかんでもセクハラといえれば済んでしまうような風潮も見受けられることがあります。

学校によっては、校内で「スクールハラスメントの防止等に関する規則」を制定し、職員が代表として「スクールハラスメント委員会」の委員に委嘱されるという取り組みもなされつつあります。

委員は相談員を兼ねるのです。

もし委員に任命された場合、セクハラに関して職員からの苦情・相談に対応する知識や対応する能力が不十分と感じ、私たちはこれらの事について研究することにしました。

2 セクハラとは? (セクハラの設定)

「セクハラ」という言葉は平成元年の流行語大賞(新語部門・金賞)を受賞しています。辞典によると日本語で「性的嫌がらせ」という意味で用いられ、セクシャルハラスメントを略して「セクハラ」と言われることが多いのです。

セクハラがどのように定義付けされているかという点

職場などで「相手の意志に反して、不快や不安な状態に追い込む性的な言葉や行為」を行い「それに対する対応によって、仕事を遂行するうえで一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること」

と定義されています。

少し難解な言葉ですが、この中で重要なキーワードが、「相手の意に反する性的な言動」というところです。

つまり「相手の望まない行為の全て」を指して言う言葉です。

お気づきになりましたか?

そうです。セクハラかどうかの判断は受けた側の主観に委ねられているということなのです。

そうとは言っても、じゃあどんな事がセクハラなの？と判断に迷うところです。
最も単純明快に考えるとセクハラの判断基準として

「自分の子（娘）や妻がされたらイヤだと思ふ言動」

は、セクハラと判断される可能性が「大」だと覚えておくと良いでしょう

この時期、日本でも社会問題として急浮上しました。

昨今の日本でこの言葉を聞いて思い浮かぶイメージは、男性から女性に対するものが「セクハラ行為」ということが普通であると思われます。

というのは、男性上司に対しては女性の部下は、

「指揮監督や人事などの評価へ悪い影響を及ぼすのではないか。」

「自分に不利益な扱いや処遇を受けるのではないか。」

という懸念から、抵抗や異議を申し立てるのが非常にしにくく、そのため、上司が自分の性的な欲求を満たそうと（本人にはそのつもりはなくても）セクハラ行為がまかり通っていた、とされているからです。

セクハラという用語・意味は、そもそもアメリカ産です。

この言葉が輸入されるまで日本には存在すらしない言葉でした。

では、「言葉が存在しないんだったら、それまではセクハラがなかったの？」と思うところですが、そういう訳ではありません。

言葉はなくても実際にはセクハラはあったのです。

だけど言葉がない現象は伝えたくても訴えたくても言うことができなかったのです。

だから「なんかイヤなんだけど、不愉快なんだけど、どういう風にいいか解らない。」女性達は我慢していたのですね。

そしてセクハラ行為が著しく部下の人権を侵害する行為となることから、問題視されるようになりました。

セクハラとなるかどうかは、あくまで、「平均的な女性がある言動を受けたときに不快と感じるかどうか。」を基準に判断されます。

ですが、広くとらえると、同性同士、又は女性から男性というのも十分に考えられることだと思います

（余談ですが、セクハラに関連して、近年では性同一性障害者の問題も、セクハラを考えると時に欠く事のできない問題です。自分が感じている自己の性別と肉体的な性別が違うために、前者の性別と異なる振る舞い方を周囲から要求（期待）され、そのことによって非常に苦痛を感じるということがあります。）

権威・権力などによる力関係が働きます

上司→部下

教職員→学生

年上→年下

男性→女性

その他の視点として

集団→個人

これも圧力になります。

外国の事例を調べてみました。

1996年に米国において三菱自動車事件がありました。

公民権法違反で提訴され、「日本企業では女性社員がゲイシャであることを求められている」と日本文化に対しバッシング。消費者不買運動を経て、最終的に約48億円支払うことで和解しました。

2006年北米トヨタ事件

社長秘書女性から「社長に繰り返し抱きつかれた」「会社幹部に相談しても適切に対応してくれなかった」ということを理由に、1億9000万ドルの損害賠償を求める訴訟がニューヨーク地裁に起こされ、社長は否定しているが通常業務に専念できないことを理由に任期を待たず辞任、という事になりました。

3 起きる原因と背景

職場に限らず、あるグループの中で、性的な価値観の違いから、その話題をおもしろいと思うか、又は不愉快と考えるかはその人により大きく分かれるところです。

ですから、そのような話題・環境が職場にあること自体が、広い意味ではセクハラという言葉に置き換えられると考えられます。

たとえば「異性の水着写真を職場に貼る」ような行為も、セクハラといえると考えられます。

このような行為は、その行為を行った者が自分の行為をセクハラと意識していない、ということが問題であり、認識の違いによりこのような行為が職場において深刻な人間関係の悪化へと進んでいくこともあります。加害者には「人権を侵害している、などという気は毛頭ありません・・・」ということが、^ま間々あるのです。

原因は何でしょう。

人格を尊重していない

ひとりの人間として見ていない

人間としての自覚や倫理観が乏しい

↓ これにより

「男」・「女」など性別だけで人を見る

↓

性的アプローチ（からかい いじめ 暴力）

以上のような原因が考えられます。

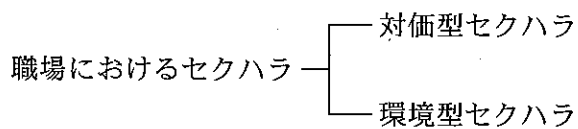
またセクハラが起きる背景として温床になる場所があります。

- ・密室になる
- ・出入りするメンバーが決まっている
- ・異性の教職員や生徒が少ないパソコンルームなど

4 セクハラの種類（タイプ）と内容

セクハラには2つのタイプがあります。

大まかに分類すると、対価型と環境型があるとされています。



「セクハラ」の定義に「仕事をする上で一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること」とありました。

仕事をする上で一定の不利益を与えるのが「対価型」

就業環境を悪化させるのが「環境型」
を意味します。

1 【対価型（権力行使型）】

「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場で立場・同調圧力・階級の上下関係を利用して、下位にある者に性的な言動や行為を行ったり強制し、労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様です。

典型的な例として次のようなものがあります。

性的な要求を断ったら 解雇（不利益な配置転換・降格）をされた

女性に対して宴席でお酌を無理強いする

上司の誘いを断ったらそれ以後無視される

昇進をちらつかせて交際を強要

上司が職場での立場を利用し風俗産業に遊びに行く（参加する）ことを強要したり

拒否した者に嫌がらせを行う・・・ 男性から男性

2 【環境型】

職場において行われる、女性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等、就業する上で看過で

きない程度の支障が生じることであって、その状況は多様です。

典型的な例として、次のようなものがあります。

取引先において女性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、当該女性労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと
異性の水着ポスターを職場に貼るなど、人によっては不快感をおこすものの掲示
性的な冗談・からかい
容姿身体に関する会話（顔や体形のなど身体的特徴を話題にする）
聞くに耐えない卑わいな冗談を交わすこと

女性から男性への例では
後続者が自然な形で歩いていても、中が見えるほどの短いスカートをはいて階段やエスカレーターを登る振る舞い
又これを手で押さえたりして歩いてみせるなど、女性としての欲求を満たすため、周囲の気持ちに構わずそれらの行為を行うこと

次のような行為もセクハラです

不必要な身体的接触をする
シャツから下着を覗かれた
知らないうちに写真やビデオを撮られた
卑猥な画像を見せられた
性的な含みのある電話・手紙があった
ダンスやカラオケのデュエットを強制
断っているのに食事やデートにしつこく誘う
嫌らしい話や体験のことを無理矢理聞かされた（又は尋ねる）
性別による役割分担を強制「男のくせに・・・」「女には・・・」などと発言する
「男のくせに根性がない」「女には仕事をまかせられない」などと発言する
成人に対して「男の子」「女の子」などと呼ぶ

また、次のような一次被害と二次被害に分けられます。

【一次被害】

強要（例 部下・同僚の異性の意志に反した強要）

【二次被害】

中傷

断られた報復に職場内外に事実無根のことを流されたり、噂を理由に仕事をはずされたり解雇されたりする。

周囲の同調

中傷を信じた周囲の同僚などから、不当な扱いを受ける。

皆に無視され 居づらくなる。

耳にした人たちから白眼視されたりいじめられたり心に疵を負う。(被害者のPTSD)

* PTSD (心的外傷後ストレス障害)

5 なぜ抗議できないか。

なぜ抗議できないかと言うと、次のような理由が考えられるのではないのでしょうか。

加害者に伝えると・・・

- ・ 圧力や仕返しの恐怖
- ・ 嫌がっていることを認識していない可能性が大きく、軽くあしらわれかねない。
- ・ 開き直り ・ からかっただけ ・ もててるんだからいいじゃないか
- ・ 男はみんなそんなものだ(これが普通) ・ ある程度はいい(人間関係の潤滑油)
- ・ あまり堅いことを言うなよ(暴力でなければ許される)

などと開き直り 問題をうやむやにするかもしれません。

問答無用にして抗議は受け付けない。といった態度を取るかもしれません。

職場に対し・・・

- ・ 他の教職員との信頼関係が壊れるのではないかとの恐れ
- ・ 問題提起すると「トラブルメーカー」というレッテルを貼られるのではないかという心配

同僚に対し

- ・ 人間関係のこじれ
- ・ 孤立への不安
- ・ 今後仕事の上で協力して貰えないかもしれないという恐れ
- ・ 職場でいじめを受けるのではという恐れ

このような理由から、抗議をあきらめてしまいがちになります。

また、「どうせ何もしてくれないだろう。」「取り合ってくれないだろう。」

と自分で思いこんでいるのかもしれません。

そのほか「恥ずかしいから」とか 「自分に隙があったのでは？」などと考えたり、「二度と思い出したくないから言いたくない。」「深く事情をきかれるのがいやだから言いたくない。」「ショックで人に話せない。」

* PTSD (心的外傷後ストレス障害) により仕事復帰できない人もいます。

などという事もあるでしょう。

言わなかったら、周りはどのようなことが起きているかが解らないし、理解もされないということになります。

法的手段に訴えると・・・

- ・民事裁判の場合、当事者以外への通達はありません。しかしながら情報が漏れた場合、周囲の間違った思い込みにより職場を変えざるをえない人もいます。
- ・刑事裁判の場合、周囲の方にも理解してもらえる可能性が高いが、裁判をめぐって生じた身近な人々（家族や恋人、隣人などの親しい人）が受ける些細な心の揺れが大きな軋轢となり人間関係を壊すこともあります。

以上のようなことが考えられますが、サンプルとしてA学校で114名を対象にアンケートを実施しました。アンケートの内容及び結果は資料のとおりです。

<<アンケート用紙の内容>>

アンケートの協力（依頼）

近頃、いじめ問題とともにセクハラという言葉が多く聞かれるようになりました。
そこで、鹿児島県公立学校事務職員協会（日置支部）でセクハラについて研究することになりました。本校ではセクハラが起きたときに「なぜ抗議ができないのか」についてまとめております。アンケートのご協力よろしくお願いします。

- ① あなたはセクハラだと感じられることを受けたことがありますか？（男女別）
○はい ○いいえ
- ② はいと答えられた方はその後そのことについて何か行動を起こしましたか？
○はい ○いいえ

「はい」 の人はその行動をお書きください。（複数回答可）

- 1 直接やめるように言った。
- 2 身近な人に相談し対応した。（家族 同僚 友人）
- 3 上司に相談し対応した。
- 4 セクハラに対応する窓口，労働組合，教育委員会に相談をした。
- 5 その他

- ③ ②で「いいえ」と答えられた方はなぜ行動を起こせなかったのですか？
（複数回答可）

- 1 人に言っても信用してくれない。
- 2 セクハラをされたこと事態，恥だと感じた。
- 3 加害者と被害者に力の差があり，仕返しが怖かった。
- 4 人間関係（加害者・他の職員）が気まずくなる。
- 5 周囲から間違っただけだと流されると感じた。
- 6 その他

アンケートの結果

配付者 114名(女72名・男42名) 回収者 54名(女37名・男17名) 回収率47.4%

① セクハラを受けた人 24.1% (女9名 24.3% ・ 男4名 23.5%)

② 行動を起こした人 46.2%

③ それに対し行動を起こした人の行動方法

女4名 44.4%

| 行動内容(複数回答あり) | |
|------------------------------|---|
| 1 直接やめるように言った。 | 3 |
| 2 身近な人(家族, 同僚, 友人等)に相談し対応した。 | 2 |
| 3 上司に相談し対応した。 | 0 |
| 4 セクハラに対応する窓口(教委, 労働組)に相談をした | 0 |
| 5 その他 | 2 |

その他

口を利かない, 無視をする。
ジッと耐えた。

男2名 50%

| 行動内容(複数回答あり) | |
|------------------------------|---|
| 1 直接やめるように言った。 | 1 |
| 2 身近な人(家族, 同僚, 友人等)に相談し対応した。 | 1 |
| 3 上司に相談し対応した。 | 0 |
| 4 セクハラに対応する窓口(教委, 労働組)に相談をした | 0 |
| 5 その他 | 1 |

その他

無視した, 聞き流した。
(たいしたことではないと思ったから)

④ 行動できなかった人の理由

女5名 55.6%

| 行動できなかった理由(複数回答あり) | |
|---------------------------|---|
| 1 人間関係(加害者, 他の職員)が気まずくなる。 | 3 |
| 2 セクハラをされたこと自体, 恥だと感じた。 | 1 |
| 3 加害者と力の差があり, 仕返しが怖かった。 | 2 |
| 4 人に言っても信用してくれない。 | 0 |
| 5 その他 | 1 |

その他

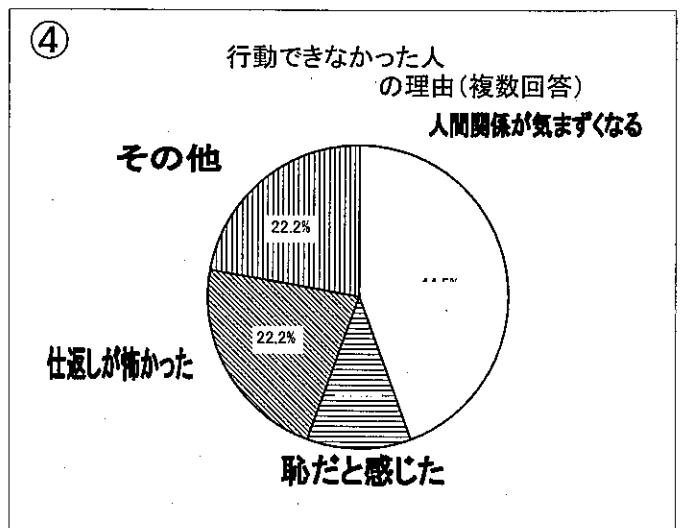
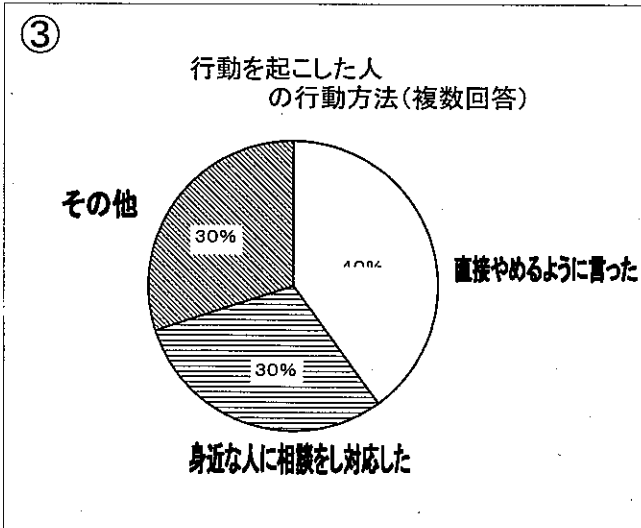
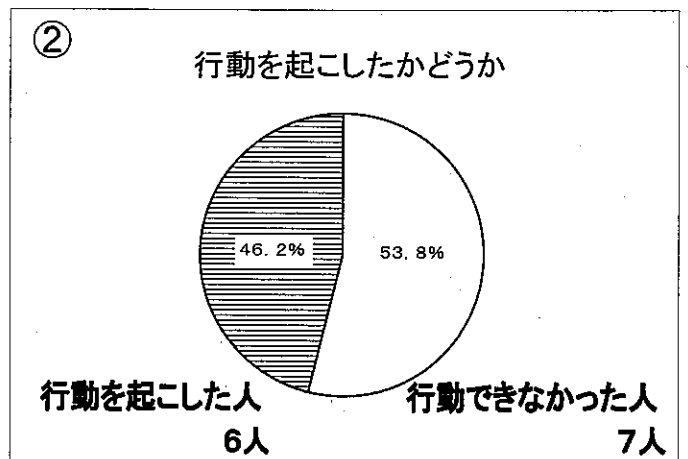
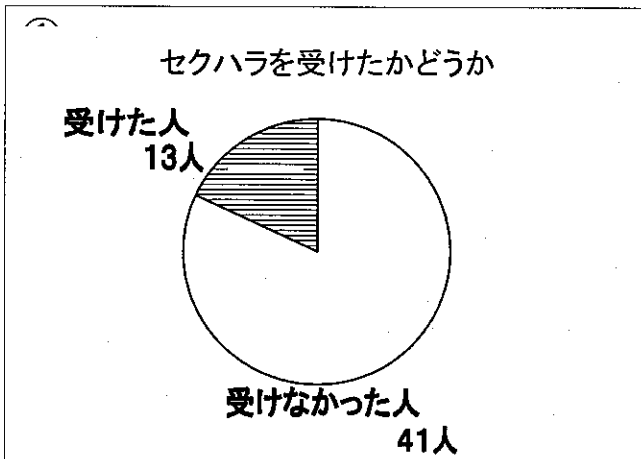
根も葉もない噂を広められ, 人間不信に陥った。

男2名 50%

| 行動できなかった理由(複数回答あり) | |
|---------------------------|---|
| 1 人間関係(加害者, 他の職員)が気まずくなる。 | 1 |
| 2 セクハラをされたこと自体, 恥だと感じた。 | 0 |
| 3 加害者と力の差があり, 仕返しが怖かった。 | 0 |
| 4 人に言っても信用してくれない。 | 0 |
| 5 その他 | 1 |

その他

一時も関わりたくなかった。



アンケートの結果について

セクハラを受けた人は24.1%でした。これが多いと見るか少ないと見るかは、判断の難しいところです。

その職場の男女比や人数でも違いが出てくると考えられるためです。

しかし、セクハラを受けた人の中でも

・・・「何も行動できませんでした。」という人が過半数をしめる・・・
という回答に、セクハラ問題が深刻であることが表れています。

また、「行動できた。」という人の回答の中でも

・・・「身近な人に相談した。」・・・という回答が30%をしめています。
このことから、「自分ひとりでは、どのようにして解決して良いか解らなかった。」という悩みが浮かび上がってきます。

いずれにしろ、「相手に抗議する」ことはなかなかむずかしく、困難であるという結果でした。

6 セクハラを受けたらこうなる

言ってもムダ と我慢していると・・・

意欲が減退する

不眠になる

ストレスがたまる

無気力になる

精神的ダメージから異性を極度におそれる

生活の破綻

職場でひどい目にあってから社会復帰できず生活が困難になる

退職に追い込まれる

人間不信による人間関係の破綻

信頼した人に傷つけられた結果としてひきこもる

このように深刻な事態となることもあるかもしれません

7 防止対策

では、セクシャル・ハラスメントを防止するにはいったいどのようにしたらいいのでしょうか。

セクシャル・ハラスメントの定義は、相手の意志に反する性的な言動ということでした。セクハラ行為を防止するためには、セクハラ問題が起こってからの対処法より、どんな行為がセクハラに該当するかを理解するという予防に重点を置いた対策を立てる取り組みがまず必要といえます。

まず第1には、事業主自身が職場におけるセクハラを許さないということを明確な方針とし、職員に周知・啓発すること。

第2に、相談・苦情窓口を明確にし、いつでも相談できるような体制を整えること。

第3に、セクハラが発生した際、放置したり誤った対応をしてしまい、更なるセクハラを誘発しないように、迅速かつ正確に対応することです。

管理者は以上の配慮すべき事項をふまえたうえで、適切な措置を講ずる責任があることを認識することが重要です。

学校においても、まずどのような行為がセクハラに当たるのか研修を深め、セクハラを許さないという意識を持つことが予防の第一歩です。

同時にセクハラに対応する相談員等を職員の中から定めて、苦情相談に迅速に対応する体制を整える必要があります。

その中には守秘義務とかいろいろな面で人権を考えた対応が当然必要となります。

セクハラに該当すると思われる行為があったら、すぐに対応できる体制を作っていくことは、セクハラを予防するうえでも大切なことだといえます。

今後各学校においても、職員及び監督者の責務を明確にし、また相談員等の役割を明確化したセクハラ予防に関する規則を作成しておく必要があるといえます。

といっても、現実的には職員の認識不足や、個人の意識レベルの差などによりなかなか難しい面もありますが。

これからは、セクハラ行為は個人個人の問題ではなく、職場の環境問題の中心の一つであるという考えで職員一人一人が取り組んでいくべきです。

学校でできるワンポイント「防止対策」！

学校全体にして行う実態調査
セクハラや人権に関する委員会を立ち上げる
職員会での啓発
生徒も含めた学校全体での啓発活動
研修会講演会の開催
ガイドラインの作成
男性職員が多い所は女性職員を多くするような（その逆も）校務分掌

職員への意識啓発として

- (1) お互いの人格を尊重し合う
- (2) お互いが大切なパートナーだという意識を持つ
- (3) 相手を性的な対象としてのみ見る意識をなくす
- (4) 異性を劣った性として見なすのをなくす
- (5) 言葉や行動の受け止め方には、その人の立場や男女別での個人差があるということを理解し、セクハラに当たるかは相手の判断が重要であること。具体的には次のことに注意する。
 - ア 親しさを表しているつもり言葉や行動であったとしても、相手を不快にさせてしまう場合があること。
 - イ 不快に感じるかどうかには個人差があること
 - ウ この程度のことは許されるだろうと勝手な憶測はしないこと
- (6) 相手が嫌がっていることが分かった場合は、決して同じ言動を繰り返さないこと
- (7) 相手が嫌がっていても、相手から意思表示があるとは限らないこと
- (8) 職場内でだけ注意するのでは不十分であること
(たとえば、人間関係がそのまま持続する歓迎会など宴席の場やレクレーションの場)

これらのことを全職員が認識すればセクハラの問題は起きにくいと思います。

セクハラ被害はその場限りのものではありません。

結果として、

職場環境の悪化

仕事への支障

あとあとまで心の疵をひきずる

ということになるので、決して軽い問題ではないのです。

防止して快適な職場環境作りを目指す事が必要だと思います。

8 被害を受けたとき

実際にセクハラ被害を受けた人は、現実にはどうしたら良いのでしょうか。

(1) 基本的な考え方

ア 1人で我慢しているだけでは、問題は解決しない。

セクハラを無視したり、受け流したりしているだけでは状況は改善されません。

「恥ずかしい」などと考えずに、他に被害者・加害者を作らないために、そして就労上の適正な環境の形成に重要であるとの考え方で、勇気を出して行動することが求められます。

イ 嫌なことは、相手に対して明確に意思表示する。

セクハラに対しては、毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが大切です。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段も考えられます。

今までにされた不快な行為をメモにし

- (ア) いつ
- (イ) どこで
- (ウ) 誰に
- (エ) 何をされたか（言われたか）・・・具体的なやり取り
- (オ) その人の名前
- (カ) その事実を知っている人（周囲の状況・・・他に誰かいたか）

そのメモを確認し、相手に

- (ア) セクハラをやめてほしいこと
 - (イ) やめなければ別の手段に訴えるつもりであること
- の2点を伝えることが効果的です

口頭で言えなければ内容証明郵便という手段もあります。

同じような目に遭ってる人が他にいないか。

協力してくれる人がいないか。

職場の誰も気付いていないときは特に注意が必要です。

同僚にセクハラを目撃者になってもらえるよう、自分のことを少し観察しておいてもらうのも良いでしょう。

(2) 第三者機関等に相談する

ア 信頼できる人に相談すること。

まずは、友人・同僚等信頼のある人に相談することが大切です。

イ 学校内の苦情・相談員等に相談すること。

学校内に、相談窓口や相談担当者等が定められている場合は相談することが大切です。

9 参考法律

男女雇用機会均等法が改正されたとき、新たに職場におけるセクハラへの配慮義務が規定されることとなりました。

改正均等法 21 条では

セクハラに対し「職場における、性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮」を規定し、職場が雇用契約の付随義務として、職場で女性従業員にセクハラが生じないように配慮すると同時に、それが生じた場合の迅速・適切な対処が義務づけられています。

またこの均等法に基づき、労働省の指針も定められ、「7 防止対策」でも述べたとおり、職場に対し職場内のセクハラに関する方針を規則に定め、その方針を職員に知らせ、更に職場に相談窓口を設け苦情や相談に適切に対応することが必要としています。

男性がセクハラ被害者になった場合、いわゆる逆セクハラですが、まだ均等法でふれられておらず。 というのも、そもそも均等法は 雇用上の男女の平等を図ることを目的としており、被害を受けるのが圧倒的に女性が多いという現状から、特に女性に対するセクハラについて規定したものと思われま

しかし今後、男性に対するセクハラでも明らかに度と超すような悪質なものもあると思われるので、男女を問わず問題になってゆくとおもいます

男性の被害者もたくさんいるのではないのでしょうか

嫌な目にあって精神的ダメージををうけるのは決して女性だけではないのですから。

セクハラは刑事事件から民事事件にまで波及することがあります。

セクハラをした人が民法 709 条による不法行為責任を負うとともに、その行為が職場内や勤務時間に行われたときなど職務に密接に関連して行われたと判断された場合、職場もその責任を負うこととなります。

被害者が個人的に加害者に立ち向かうのは困難であるということもあり、行政主導による救済が求められると思えます。

10 まとめ

最後にセクハラの原因となる、男女間の性的意識のズレを解消するために心がけるべき点をまとめてみました。

未然防止のための6つの必要性を掲げてみます。

- 1 性的固定観念，男女別役割分担意識の解消
- 2 女性の労働能力，意欲についての十分な理解と認識
- 3 男女の性意識の違いに対する十分な理解と認識
- 4 セクハラは労働問題であるということへの十分な理解と認識
- 5 差別を許さない環境作り
- 6 「断り上手」「断られ上手」になる

あなたの職場にセクハラ相談窓口 機関はありますか
セクハラをしてくる人を指導してくれる立場の人がいますか

男女雇用機会均等法

(正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」)

第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針(平成10年労働省告示第20号)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第21条第2項の規定に基づき、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針を次のように定め、平成11年4月1日から適用することとしたので、同条第3項において準用する同法第4条第5項の規定に基づき、告示する。

1 はじめに

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るためには、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること(以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。)がないようにすることが必要である。しかしながら、現状では、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容についての事業主や労働者の理解が十分ではなく、また、その防止のための措置を講じている事業主が少ない状況にある。また、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る状況等が多様であることから、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントが生じないよう雇用管理上配慮をするに当たっては、その状況等に応じて最も適切な措置を講ずることが重要である。この指針は、こうしたことを踏まえ、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容を示すとともに、事業主が雇用管理上配慮すべき事項を定めるものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの(以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。)と、当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの(以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。)が

ある。

(2)「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3)「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

(4)「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応により、当該女性労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

ア 事務所内において事業主が女性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、当該女性労働者を解雇すること。

イ 出張中の車中において上司が女性労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該女性労働者について不利益な配置転換をすること。

ウ 営業所内において事業主が日頃から女性労働者に係る、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、当該女性労働者を降格すること。

(5)「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動により女性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等当該女性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であって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

ア 事務所内において事業主が女性労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該女性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。

イ 同僚が取引先において女性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、当該女性労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ウ 女性労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該女性労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 雇用管理上配慮すべき事項職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主は、雇用管理上次の事項について配慮をしなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて配慮をしなければならない。

(事業主の方針の明確化及びその周知・啓発について配慮をしていると認められる例)

ア 社内報、パンフレット等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布すること。

イ 服務上の規律を定めた文書に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布又は掲示すること。

ウ 就業規則に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を規定すること。

エ 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を実施すること。なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

(2) 相談・苦情への対応事業主は、相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮をしなければならない。また、事業主は、相談・苦情に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについて配慮をしなければならない。

(相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮をしていると認められる例)

ア 相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ定めておくこと。

イ 苦情処理制度を設けること。

(相談・苦情に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについて配慮をしていると認められる例)

ア 相談・苦情を受けた場合、人事部門との連携等により円滑な対応を図ること。

イ 相談・苦情を受けた場合、あらかじめ作成したマニュアルに基づき対応すること。

なお、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、相談・苦情に対応することが必要である。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしなければならない。また、事業主は、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければならない。

(事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしていると認められる例)

ア 相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行うこと。

イ 人事部門が直接事実関係の確認を行うこと。

ウ 相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行うこと。

(事案に適正に対処することについて配慮をしていると認められる例)

ア 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講ずること。

イ 就業規則に基づく措置を講ずること。

4 その他

(1) 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る女性労働者等の情報が当該女性労働者等のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意するとともに、その旨を女性労働者等に対して周知する必要がある。

(2) 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関して、女性労働者が相談をし、又は苦情を申し出たこと等を理由として、当該女性労働者が不利益な取扱いを受けないよう特に留意するとともに、その旨を女性労働者に対して周知する必要がある。