

Q セクシュアル・ハラスメントの被害を受けている

A 会社に相談窓口があればそこへ、ない時は都道府県労働局の雇用均等室に相談を、もちろん労働組合にセクハラ対策担当者がいればそこに相談を



法律のポイント➡

男女雇用機会均等法は事業主に「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」の措置義務を規定している（第11条）。これを受けて厚生労働大臣は事業主が講ずべき事項についての指針を定めている。

解説

セクシュアル・ハラスメントに関する裁判では、企業の責任が問われるケースも増えている。企業には「従業員が働くうえで権利を侵害されないよう使用者として配慮する義務」がある。男女雇用機会均等法（第11条）では、事業主に、男女労働者に対するセクシュアル・ハラスメントの予防など雇用管理上の措置義務を課している。

職場とは

労働者が業務を遂行する場所を指し、取引先の事務所、打ち合わせのための飲食店、顧客の自宅等も含む。

セクハラとは 対価型

労働者の意に反する性的な言動や行動に対する労働者の対応により、その労働者が、解雇、降格、配置転換などの不利益を受けるもの。

< 典型的な例 >

- ・ 事務所内で事業主が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こと。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内で事業主が日頃からその労働者に関す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こと。

環境型

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、働く上で支障が生ずること。

< 典型的な例 >

事業主が講ずべき事項

- ・ 事務所内で上司が労働者の腰、胸などにたびたび触ったため、その労働者が苦痛に感じて、就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先で、その労働者に関す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。
- ・ 労働者が抗議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、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

- ①セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること
- ③相談窓口をあらかじめ定めること
- ④窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
- ⑤相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること
- ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること

対象となる労働者

正社員だけでなく、パートタイム労働者など雇用するすべての労働者が対象。派遣労働者については、派遣元事業者だけでなく、派遣先の事業主も措置を講ずる必要がある（派遣法第47条の2）。

企業名公表

均等法第11条に規定する、セクハラ対策として事業主が講ずべき措置を講じず、厚生労働大臣の是正勧告に応じなかった場合、企業名公表がなされる（均等法第30条）。

紛争解決の援助

セクハラに関する労働者と使用者の職場での紛争については、都道府県労働局長による助言・指導を受けられるほか、都道府県労

**裁判所で紛争
解決**

働局的「機会均等調停会議」による調停も受けられる。行政による解決を望む場合は、都道府県労働局の雇用均等室が窓口。

セクハラに関しては、行政による紛争解決だけでなく、本訴や労働審判でのセクハラ被害による損害賠償請求も可能である。

**プライバシー
の保護**

相談した労働者のプライバシーの保護と相談・苦情等を理由として不利益な取り扱いを受けないように特に留意すること。

**セクシュアル・ハ
ラスメントの被
害を受けた場合**

記録をとる。①日時 ②場所 ③具体的なやりとり ④周囲の状況（他に誰がいたか）など。悪質な電話は録音し、手紙などは保存しておく。一人で悩まずに、①会社の相談窓口 ②労働組合 ③労政事務所 ④弁護士などに相談する。

<参照条文> 均等法第 11 条、第 3 章、第 29 条、第 30 条
民法第 415 条、第 709 条、第 710 条、第 715 条