

職場における
セクシュアルハラスメント
ってなに？

セクシュアルハラスメントの
被害にあった時は
どうすればいい？

悩んでいませんか？

職場でのセクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法が解決のお手伝いをします

セクシュアルハラスメントのことなら
雇用均等室におたずねください

厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局（雇用均等室）

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法においては、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいいます。

「職場」とは、例えば・・・

- ▶ 普段働いている場所、取引先の事務所
- ▶ 打ち合わせをするための飲食店（接待の席も含む）、顧客の自宅
- ▶ 出張先、車中、取材先
- ▶ アフターファイブの宴会 ※実質上職務の延長と考えられるもの

セクシュアルハラスメントを拒否したら不本意な配置転換をされた・・・

セクシュアルハラスメントを受けて不快な思いをし、仕事に集中できない・・・

「労働者」とは・・・

- ・正規労働者
- ・パートタイム労働者
- ・アルバイト
- ・契約社員
- ・派遣社員 など

事業主が雇用する労働者のすべてをいいます。

対価型セクシュアルハラスメント

労働者が、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

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って、労働者の就業環境が不快なものになったために、労働者の就業意欲が低下したり、労働者が苦痛を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

「性的な言動」とは・・・

性的な冗談やからかい

食事やデートなどへの執拗な誘い

性的な事実関係を尋ねること

加害者となりうるのは・・・

- ・事業主、上司、同僚
- ・派遣先の社員
- ・取引先の社員
- ・顧客 など

身体への不必要な接触

性的な噂を意図的に流すこと

わいせつな図画の配布

性的関係の強要

など

男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます

セクシュアルハラスメントの被害にあった時は

拒絶することが大切です

不快と感じる性的な言動を受けたときは、はっきりと拒絶の意思を相手に示し、その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えることが大切です。がまんしたり、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。

POINT!

セクシュアルハラスメントを受けたときは、後で相談や苦情を申し立てる場合に役立つよう、具体的な状況(いつ、誰が、どこで、何をしたか、どのように感じたか、他に人はいたかなど)の記録を取っておくとよいでしょう。

会社の窓口にご相談ください

一人で解決しようとするのではなく、速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めることが大切です。取引先や顧客などからセクシュアルハラスメントを受けた場合も、自分の勤める会社に相談してください。

労働組合がある場合は組合に相談する方法もあります。

雇用均等室にご相談ください

会社で対応してもらえない場合や社外で相談したいときは、都道府県労働局にある雇用均等室にご相談ください。雇用均等室では、専門の相談員が相談に応じ、問題の解決のお手伝いをします。相談は全て無料で、あなたのプライバシーは守られます。

雇用均等室では

男女雇用機会均等法

法違反のある事業場に対する行政指導

男女雇用機会均等法に違反していることが明らかになった場合は、事業主に対して対策を講ずるよう行政指導を行います。

労働局長による援助(助言・指導・勧告)

労働局長は、当事者(労働者、事業主)双方から事情を聴き、紛争の解決に必要な助言、指導、勧告を行います。

機会均等調停会議による調停

労働問題の専門家により構成されている「機会均等調停会議」において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、双方に受諾を勧告します。

相談

解決

➡ この他にも、労働関係の紛争を解決するための手続きには、民事訴訟や労働審判制度など、裁判所が行う手続きなどもあります。

➡ 男性がセクシュアルハラスメントの被害者となるケースもあります。「男性ならこれくらい我慢しなければ」「男性がセクシュアルハラスメントの相談なんて」と思わずに、相談してください。

あなたの職場のセクシュアルハラスメント対策を知っていますか？

男女雇用機会均等法第11条第1項

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労働者の対応により当該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労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

➡ 男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として、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。

具体的には…

1. 事業主の方針の明確化と、管理・監督者を含む労働者に対するその方針の周知・啓発
2. 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 相談があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処
4. 上記の措置と併せて、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

あなたの職場のセクシュアルハラスメント対策や相談窓口を今一度確認してみましょう。

セクシュアルハラスメントのない職場作りのために

- ➡ 労働者一人ひとりがセクシュアルハラスメントについて正しく理解し「起こさない、起こさせない」ために、自らの意識や言動を見直すとともに、セクシュアルハラスメントはなぜ問題なのか、どうして起きるのかなどについても理解する必要があります。
- ➡ 同じ職場で働く仲間は対等なパートナーです。個人を尊重しセクシュアルハラスメントのない快適な職場を作ていきましょう。
- ➡ セクシュアルハラスメントやその兆候を見かけたら、やめるよう注意したり、上司や相談窓口相談することも必要です。
- ➡ 職場において気をつけなければいけない言動を例示したチェックシートで、自分の言動をチェックしてみましょう。

チェックシートはこちらから ▶▶▶ http://www.kintou.jp/sexual/sexual_CS.html (財団法人21世紀職業財団)

セクシュアルハラスメントについてのご相談は、お気軽に お近くの労働局雇用均等室へ

相談は全て無料です。相談内容などのプライバシーは守られ、匿名で相談することもできますので安心してご相談ください。

無 料

受付時間
8時30分～17時15分
(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県名	電話 番 号
北海道	011-709-2715
青森	017-734-4211
岩手	019-604-3010
宮城	022-299-8844
秋田	018-862-6684
山形	023-624-8228
福島	024-536-4609
茨城	029-224-6288
栃木	028-633-2795
群馬	027-210-5009
埼玉	048-600-6210
千葉	043-221-2307
東京	03-3512-1611
神奈川	045-211-7380
新潟	025-234-5928
富山	076-432-2740

都道府県名	電話 番 号
石川	076-265-4429
福井	0776-22-3947
山梨	055-225-2859
長野	026-227-0125
岐阜	058-263-1220
静岡	054-252-5310
愛知	052-219-5509
三重	059-226-2318
滋賀	077-523-1190
京都	075-241-0504
大阪	06-6941-8940
兵庫	078-367-0820
奈良	0742-32-0210
和歌山	073-421-6157
鳥取	0857-29-1709
島根	0852-31-1161

都道府県名	電話 番 号
岡山	086-224-7639
広島	082-221-9247
山口	083-995-0390
徳島	088-652-2718
香川	087-811-8924
愛媛	089-935-5222
高知	088-885-6041
福岡	092-411-4894
佐賀	0952-32-7218
長崎	095-801-0050
熊本	096-352-3865
大分	097-532-4025
宮崎	0985-38-8827
鹿児島	099-222-8446
沖縄	098-868-4380

詳しくは厚生労働省ホームページへ…<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/>

平成19年 リーフレット No.15