

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

◎職場におけるセクシュアルハラスメント

○男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)上の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り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。

○事業主には、セクハラを防止するために、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をはじめ、その他の雇用管理上必要な措置を講ずることが義務づけられています。

○「職場」とは、通常働いている場所の他、出張先、取引先の事務所、顧客の自宅、取材先、業務で使用する車中も含まれ、勤務時間外の宴会(実質的に業務の延長と考えられるもの)も該当します。

○「労働者」とは、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者などいわゆる非正規労働者を含みます。

○「性的な言動」とは、性的な内容の発言および性的な行動をいいます。

事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もセクハラの実行者になり得ます。

◎職場におけるセクハラの種類

○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

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

【典型例】

- ・出張中の車内で、上司が労働者の腰や胸に触ったが、抵抗されたため、その労働者に不利益な配置転換をした。
- ・事務所内で、事業主が日頃から労働者の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を解雇した。

② 環境型セクハラ

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、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

【典型例】

- ・勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が労働者の腰などに度々触るので、部下が苦痛を感じて、就業意欲が低下している。
- ・同僚が社内や取引先などに対して性的な内容のうわさを流したため、仕事が手につかない。

◎セクハラの実態

○セクハラの実態は多様であり、判断にあたり個別の状況を斟酌する必要があります。その判断にあたっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止ための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要といわれています。

◎セクハラの実態

① 民事上の扱い

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か判断されれば、損害賠償の責任があります。

また、会社は日ごろから労働者の職場環境を調整する義務を負います。仮に職場で不適切な事案が発生し、それを知らず、的確な事後処理を怠った場合は、使用者責任を問われることもあります。

② 事業主の責務

○均等法において、事業主には 次のことが義務付けられています。

○事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する
☆事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮しなければなりません。

○相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

セクハラの実態を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口(相談担当者)を社内に設ける

○セクハラの実態があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

☆事業主は、労働者が職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益

な取扱いをしてはなりません。

☆事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合、これに応じるよう努めなければなりません。

③労働者の責務

☆労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる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に協力するように努めなければなりません。

※☆は令和2年6月1日施行です。

④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はなく、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。自分が受けた行為「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。
- 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

- 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。
- 労働局は、均等法に基づきセクハラに関する紛争について「助言、指導又は勧告」、「調停」を行います。県の労働センターは、会社との話し合いの仲立ちとして「あっせん指導」を行うことがあります。ただし、これらの制度は、強制力を持っていないため、会社側が応じない場合は解決が難しい場合があります。
- 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、専門医（診療内科医など）の診断や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。

セクハラに関する相談は

- 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: 0120-38-8103（女性からの相談限定）

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

令和2年6月発行