

セクシュアルハラスメントに関する相談の例

< 女性労働者からの相談内容 >

- ・相談者はパートタイマー。
- ・上司である正社員男性から、勤務中二人きりになったときに体を触られたり、勤務先からの帰宅途中に「一緒に食事に行こう」等執拗な誘いを受けていた。
- ・その度に女性は拒否していたが、ある時その上司から「仕事ではコミュニケーションが必要だ。そのような態度では一緒に仕事をしていけない。次回の契約更新はしない」と言われたため、会社の人事担当者に相談した。
- ・ところが人事担当者から、「上司とうまくやっていけないようであれば次回更新しないこともやむを得ない」と言われたため、雇用均等室に相談したもの。

< 雇用均等室による事業主に対する指導 >

- ・雇用均等室から事業主に対し、男女雇用機会均等法によりセクシュアルハラスメント防止のための配慮義務（防止措置を講じること、事案に迅速かつ適切に対応すること等）が事業主にあることを説明し、均等法第21条及び同法の指針に基づき行政指導を行った。

< 結果 >

- ・事業主から上司に事情聴取がされ、セクシュアルハラスメントがあったことが確認された。
- ・相談者には上司、人事担当者双方から謝罪があり、契約更新がされた。
- ・また会社の就業規則にセクシュアルハラスメント防止規定が策定され、相談窓口が設置された。