

労働法の基礎講座

第41回



【ハラスメント】セクシュアルハラスメント

今回は、セクシュアルハラスメントの定義等と、職場におけるハラスメント全般の防止のため、事業主が講ずべき措置について解説します。

セクシュアルハラスメントの定義

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントとは、①**職場**において行われる②**労働者**の意に反する③**性的な言動**により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

①**職場** とは？

- ・ 労働者が通常働いている場所はもちろん、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような取引先との打ち合わせの場所(接待の席も含む)なども職場に該当します。

②**労働者** とは？

- ・ 雇用形態にかかわらず、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、次ページの措置を講ずる必要があります。

③**性的な言動** とは？

- ・ 性的な内容の発言及び行動を指します。例えば、性的な事実関係を尋ねること、性的な噂を流すこと、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、性的な関係の強要、必要なく身体へ接触することなどが該当します。

セクシュアルハラスメントの2つの類型

対価型

労働者の意に反する性的な言動を労働者が拒否・抵抗したことにより、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けるもの

例) 出張中の車内において上司が労働者の身体を触ったが抵抗されたため、その労働者に対して不利益な配置転換を行った

環境型

労働者の意に反する性的な言動により就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業上看過できない程度の支障が生じるもの

例) 労働者が抗議しているにもかかわらず、同僚が業務用パソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できない

■事業主には、雇用管理上必要な措置を講ずることが法令上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

- ① 職場におけるハラスメントの内容と、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化すること。
- ② ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定すること。
- ③ ①と②で定めた内容について、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

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

- ④ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ⑤ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応（※）できるようにすること。
- ⑥ ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑦ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑧ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑨ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑩ 再発防止に向けた措置を講ずること。



併せて講ずべき措置

- ⑪ 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、労働者に周知すること。
- ⑫ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

※「内容や状況に応じ適切に対応」とするとは、相談者や行為者等に一律の対応をするのではなく、ハラスメントの性格・態様によって、状況を注意深く見守るものから、上司・同僚等を通じ行為者に間接的に注意を促すもの、直接注意を促すものなど事案に即した対応を行うことを意味します。

二次被害（相談者が相談窓口の担当者の言動等によってさらに被害を受けること）の防止も「適切に対応」することに含まれます。

