

悩んでいませんか？ 職場でのセクシュアルハラスメント

宴会でお酌や
デュエットを
強要されるか
ら苦痛だ。

相談できる
場所がない。

被害にあった時は
どうすればいい？

派遣先でセクハラ
を受けたので派遣
先や派遣元に相談
したが、何も対応
してくれない。

上司が腰や胸に触
るので抗議したと
ころ、いやがらせ
がはじまった。

同僚が性的な噂
を流したり、性
的な冗談を言う
ので、会社に出
勤したくない。

相談無料
秘密厳守

厚生労働省 岡山労働局雇用均等室に
ご相談ください

〒700-8611 岡山市北区下石井 1-4-1 岡山第2合同庁舎(3階)

TEL.086-224-7639

相談受付時間：平日 8:30～17:15

(専門の相談員による相談対応：月曜日・木曜日 9:00～16:00)

岡山労働局ホームページアドレス

<http://www.okayama.plb.go.jp/seido/kintou/kintou02.html>

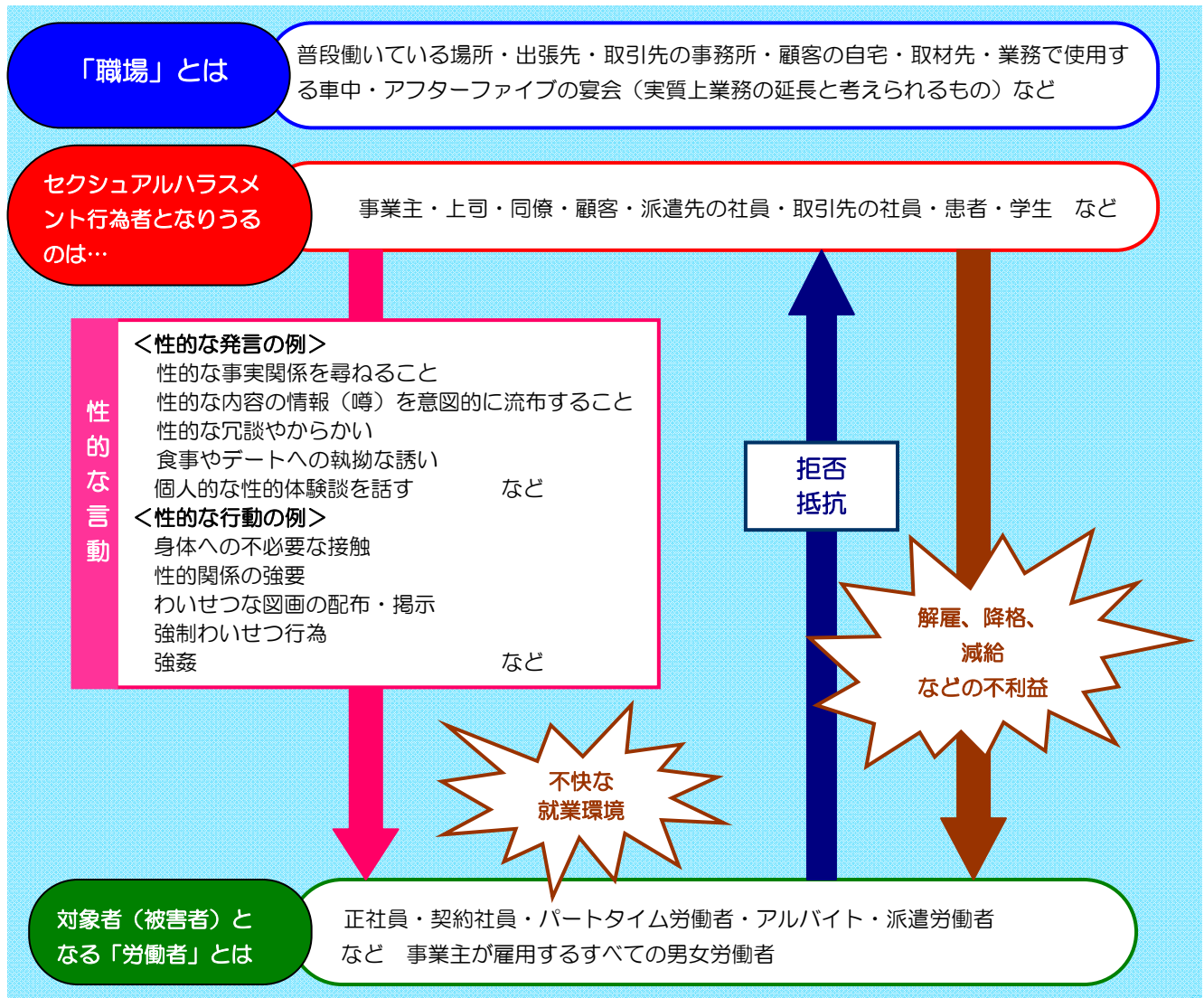


●岡山駅から徒歩8分

1 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第11条においては…

- ①職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、労働者がそれを拒否したことで、解雇、降格、不利益な配置転換、減給などの労働条件の不利益を受けること。
- ②職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それにより就業環境が不快なものになり、労働者の能力発揮に重大な悪影響が生じること。



＜平成20年度に岡山労働局雇用均等室に寄せられた相談の概要＞

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談は 247 件で、うち女性労働者 51.0%、男性労働者 4.5%、事業主 17.0%、その他 27.5%でした。

女性労働者からの相談内容を分析すると次のとおりでした。

- ①女性労働者の就業形態別：正社員が 39.7%、次いで非正規社員 31.0%、派遣社員 7.9%
- ②女性労働者の勤続年数別：1 年以上 5 年未満が 39.7%、6 ヶ月未満が 16.7%、6 ヶ月以上 1 年未満が 15.9%。5 年未満の者が 7 割以上を占めている。
- ③事業所規模別：10 人以上 50 人未満が 32.5%、10 人未満が 19.8%。50 人未満の事業所が 5 割を占める。
- ④行為者の地位別：上司 40.5%、社長等経営者 19.8%、店長・支店長・工場長 13.5%、同僚 8.7%、他部門の社員 7.9%、派遣先の社員 7.9%。





2 職場でセクシュアルハラスメントの被害にあったときは？

(1) 拒絶することが大切です。まずは、はっきりと意思表示し、毅然とした態度をとりましょう。

最も大切なのは、そういった言動が「嫌である、やめてほしい」という拒否の意思を、相手にも、また、場合によっては周りの人にもわかるようにはっきりと意思表示することです。がまんしたり、無視したりしていても状況は改善されず、かえって行為者に、その言動を受け入れていると誤解をされ、言動がエスカレートしてしまう場合があります。

(2) 記録をとっておきましょう！

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・どこで・誰が・何をしたか・どのように感じたか・他に人はいたか等）の記録をとり、手紙・メール等は保管しておきましょう。

(3) 相談をしましょう！

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の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ましょう。取引先や顧客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ましょう。労働組合がある場合は、労働組合に相談する方法もあります。

3 職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法第11条及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第 615 号）により、業種や規模を問わず、全ての事業主（個人企業にあってはその企業主、会社その他の法人組織の場合にはその法人そのもの）に対し、男女労働者が職場において受けるセクシュアルハラスメントの防止対策として、次の措置を講ずる義務が課されています。

なお、派遣労働者については、派遣元のみならず派遣先の事業主も措置を講じなければなりません。

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるセクシュアル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及び対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③ 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。
- ④ 窓口担当者が、相談に対し、その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 相談の申し出があった場合、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、行為者に対する措置及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと。
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること。職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。
- 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、労働者に周知すること。
- ⑨ 相談したこと又は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、労働者に周知すること。

4 セクシュアルハラスメントが発生した場合、行為者や会社の法的な責任は？



職場のセクシュアルハラスメントは、単に被害者と行為者（加害者）との個人的な問題だけではなく、会社の雇用管理の問題でもあります。会社では、男女雇用機会均等法違反、使用者責任及び債務不履行責任を問われることのないよう十分な対策を講じておく必要があります。

行為者	刑事上の責任	「強制わいせつ（刑法第 176 条）」「傷害（同第 204 条）」「暴行（同第 208 条）」「強姦（同第 177 条）」「名誉毀損（同第 230 条）」「侮辱（同第 231 条）」「脅迫（同第 222 条）」に該当することがあります。
	民事上の責任	人権を侵害する行為として、 民法第709条の不法行為 による損害賠償責任が生じる場合があります。
会社	民事上の責任	使用する労働者が「その事業の執行につき」セクシュアルハラスメントを行った場合には、 民法第715条により、会社も損害賠償責任（使用者責任） を問われます。 * 民法第44条第1項 により、行為者（加害者）が企業代表者（理事・役員等）の場合、代表者個人とは別に 企業責任 が問われます。
	債務不履行責任	セクシュアルハラスメントの防止に何の措置も取らない場合には、職場環境整備・調整義務違反として、 民法第415条の債務不履行責任 を問われます。
	セクシュアルハラスメント措置義務不履行責任	男女雇用機会均等法上のセクシュアルハラスメント対策を講じない場合は、 男女雇用機会均等法第11条違反 を問われます。

※ 主な判例は、(財)女性労働協会「女性と仕事の未来館」の HP で検索可能です。 <http://www.miraikan.go.jp/hourei/index003.html>

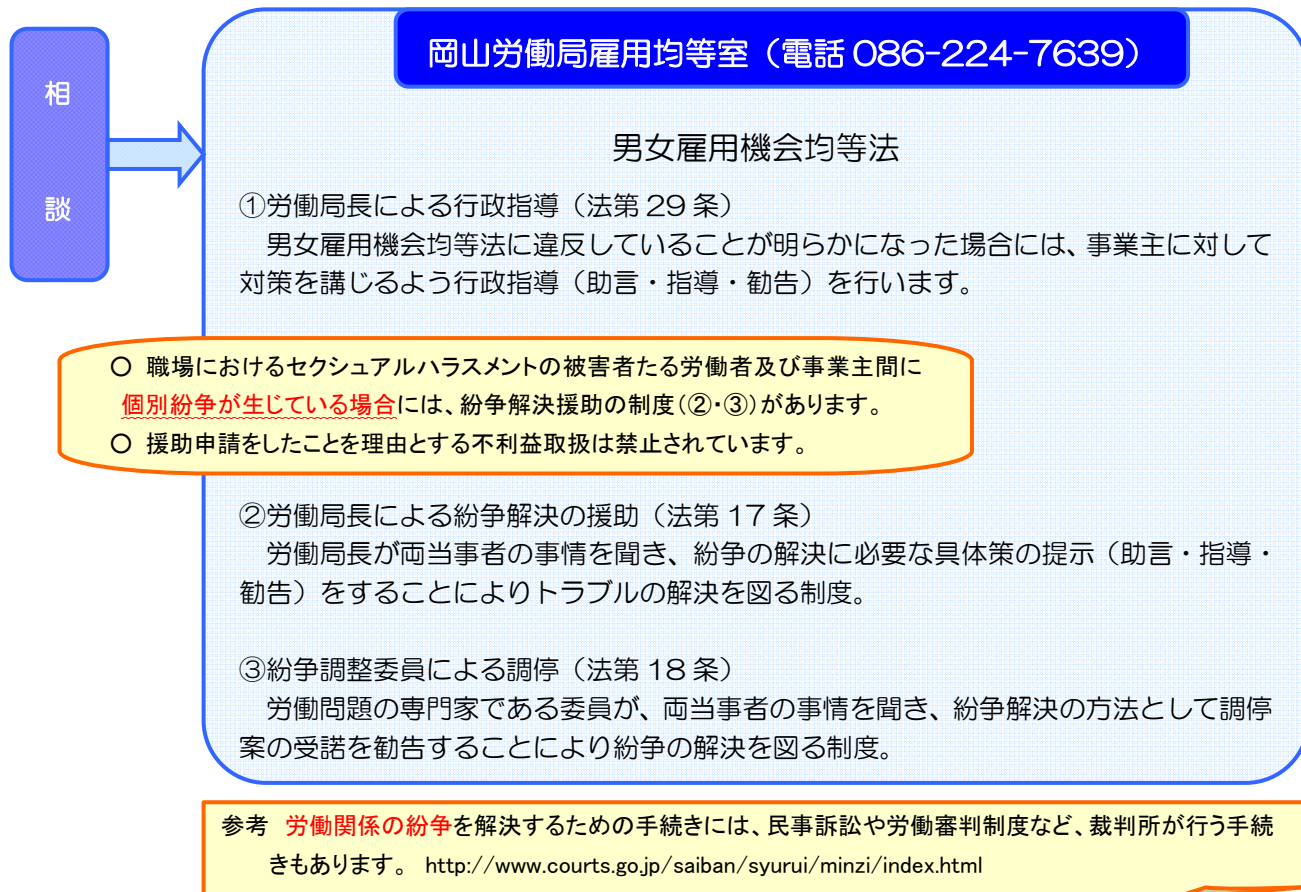
5 セクシュアルハラスメント相談窓口一覧



(1) 岡山労働局雇用均等室（所在地・相談受付時間は1頁下段をご覧ください）

相談内容：男女雇用機会均等法に基づく、職場のセクシュアルハラスメント防止対策に関すること。
専門の相談員が問題解決のお手伝いをします。

- ・セクシュアルハラスメントを受けて会社に相談したが、会社で対応してもらえない場合
- ・セクシュアルハラスメントについて社外で相談したい場合
- ・その他セクシュアルハラスメントについての疑問 等



(2) その他の相談窓口

相談機関名	相談内容	相談時間等	電話番号
人権擁護委員会女性人権センター（岡山弁護士会）	弁護士による、DV、セクシュアルハラスメント、その他性差別の法律相談	平日 9:00～17:00	086-223-4401
ウイズセンター（岡山県男女共同参画推進センター）	女性相談員による、さまざまな悩みごとの相談 月2回弁護士による特別相談（予約制）	火～土 9:30～16:30	086-235-3310
女性の人権ホットライン（岡山地方法務局内）	DV、セクシュアルハラスメントをはじめとする女性の人権に関する相談	平日 8:30～17:15	0570-070-810
人権相談所（岡山地方法務局内）	人権に関する相談	平日 8:30～17:15	086-224-5761
性犯罪被害相談電話（岡山県警）	性犯罪被害についての相談（刑事事件）	平日 9:00～17:00	0120-001-797
（財）21 世紀職業財団			
（本部）雇用均等事業部	企業へのセクハラ防止研修講師派遣、セクハラ相談窓口受託、問題解決のための情報提供等	平日 9:00～17:30	03-5844-1662
岡山事務所	企業へのセクハラ防止研修講師派遣	平日 8:30～17:00	086-227-2021