

雇用均等室の取り扱った

セクハラ事例集

H18 年度～H23 年度

目次

事例 1 : 裁判に移行した事例	P 1
事例 2 : 行為者の対応に配慮を求める事例	P 1
事例 3 : 男性がセクハラを主張した事例	P 2
事例 4 : 上司の対応が不十分の事例	P 2
事例 5 : 会社からの解決案に不満が生じた事例	P 3
事例 6 : 拒否からいじめに至った（対価型）事例	P 3
事例 7 : 会社の対応に苦慮が窺える事例	P 4
事例 8 : 行為が長期にわたった事例	P 4
事例 9 : 退職理由に相違があった事例	P 5
事例 10 : 調停になった事例	P 5
事例 11 : セクハラ行為から 1 年以上経過した事例	P 6
事例 12 : 相談窓口の対応が遅く不十分な事例	P 6
事例 13 : 男性へのセクハラの実例	P 7

鳥取労働局雇用均等室

事例1 裁判に移行した事例

相談者：医療関係職員（女性） 行為者：事業主（男性）

<概要>

二人だけで勤務した時、事業主から勤務中に抱きつかれてキスをされ、好きだと言われるセクハラを受けるが、相談者は辞めさせられることを恐れて拒否できなかった。相談者はセクハラが原因で就業が困難になり、休暇を申し出た。

<労働者の主張>

行為者に対して慰謝料の支払い及び特別休暇を求めるとともに、会社に対してはセクハラ防止対策が不十分なため、業務内容の改善を望んだ。

<室の対応>

法、制度等を説明しつつ解決の方策について相談対応した。

<結果>

民事裁判へ移行した。

事例2 行為者の対応に配慮を求める事例

相談者：現場職員（女性） 行為者：同僚（男性）

<概要>

二人だけの職場であり、同僚から仕事中にセクハラ行為を受けるようになった。このことが原因で、相談者は体調不良となり、就業継続困難となった。長年行為者との関係は良好であったため、傷つけない思いから明らかにすべきかどうか迷っている。

<労働者の主張>

会社に対してセクハラ防止対策の徹底を望み、退職せざるを得なくなったための金銭補償を求める。

<室の対応>

まず、相談者がセクハラについて会社に相談するようアドバイス。又、行政指導、個別紛争解決援助についても説明を行った。

<結果>

相談者が室のアドバイスを受け会社に相談したところ、行為者への対応に配慮すると共に傷病手当の手続きをしてもらえることとなった。

事例3 男性がセクハラを主張した事例

相談者：正社員（男性） 行為者：上司（男性）

<概要>

採用面接の際、面接官より彼女の有無を聞かれ非常に苦痛であった。その会社に入社したため、立場を考え我慢していたが、数年後、その際の面接官に不快であった旨を伝えたところ対応してもらえなかったため、納得がいかない。

<労働者の主張>

金銭補償を求める。

<室の対応>

紛争解決援助制度の対象期間を経過していることから、セクハラ防止措置の説明及び対処方法についてアドバイスをし、相談者の納得を得た。

事例4 上司の対応が不十分の事例

相談者：製造業社員（女性） 行為者：同僚（男性）

<概要>

以前同僚から、職場でおしりや胸をさわられる等のセクハラを受けたことがあり、上司に相談したところ、その後、別々の部署に配置転換となった。しかし、数年後再び同じ部署での勤務になり、以前のようなセクハラ行為が始まった。上司に相談したところ、会社として事実確認はしてくれたが、その結果行為者はセクハラを認めてないとのことで、その後の対応がなかった。

<労働者の主張>

行為者に謝罪させるよう会社に求めたが、その後の対応が不明であり不満であり、会社を指導してほしい。

<室の対応>

会社への事情聴取を実施し、セクハラ防止対策を徹底すること等の助言を行った。

<結果>

会社は室の助言を受け、行為者の相談者への謝罪、相談者に対する職場での配慮及びポスターの掲示などの再発防止対策を行った。

事例5 会社からの解決案に不満が生じた事例

相談者：小売店勤務（女性） 行為者：上司（男性）

<概要>

職場で二人きりの時、上司からスカートの中を触られるセクハラを受け、このことが原因で、就業継続が困難になったことを行為者に伝えたところ、行為者から謝罪があった。その後、会社側から慰謝料を支払い内輪で解決したい旨を提示されたが、納得がいかない。

<労働者の主張>

相談者は会社側の対応に不満ではあるが、就業継続は困難であるため、示談に応じ、会社は退職するつもりである。また、裁判のことも検討している。

<室の対応>

個別紛争解決援助制度と行政指導等について説明し、当局が対応できる旨をアドバイスした。又、裁判については弁護士に相談するよう教示した。

事例6 拒否からいじめに至った（対価型セクハラ）事例

相談者：販売業社員（女性） 行為者：上司（男性）

<概要>

上司から職場や車の中で体をさわられる等のセクハラを受け、相談者がやめるように言ったところ、その後、口をきかない、仕事を教えない等のいじめを受けるようになった。抗議すると改善したが、再度セクハラ行為を受けるようになり、就業継続が困難な状態となった。直接行為者に訴えたところ、セクハラを認め謝罪があった。その後、相談者は、会社に退職を申し出て下記の対応を求めている。

<労働者の主張>

セクハラを受けたことが原因で退職せざるを得なくなったため、会社に対して金銭補償を求め、さらに行為者に対して慰謝料を求める。

<室の対応>

相談者に対し、セクハラ防止対策及び紛争解決援助制度について説明した。

<結果>

室のアドバイスを受け、会社と話し合ったところ行為者の懲戒免職が決定し、行為者から示談金、会社から解決金が支給された。又、会社は法の求める適切な対応を取った。

事例7 会社の対応に苦慮が窺える事例

相談者：事業主（派遣業） 被害者：自社派遣社員（女性）
行為者：同僚および派遣先社員（男性）

<概要>

同僚と派遣先社員によって、派遣先で男性社員と抱き合っていたという噂をたてられ困っていると、自社の社員から相談があり、仕事を辞めたいと言っている。事業主としての対応方法及び社員が辞めた場合、会社が責任を問われることがあるのかを教えてほしい。

<室の対応>

会社側（派遣元）は自社及び派遣先に対して事実確認を行い、相談社員の要求を確認した後、配置転換の提案をすること等、会社が真摯に対応すること。また、社員全体に対し、再度セクハラの内容や行為者への対処方針等を周知すべきである旨助言した。

事例8 行為が長期にわたった事例

相談者：パート社員（女性） 行為者：事業主（男性）

<概要>

働き始めた頃より事業主から、抱きつかれる、体を触られる等のセクハラを受け、抗議したにもかかわらず、長期にわたり、毎日のようにセクハラが続いた。このことが原因で、相談者は精神的に就業継続が困難となり、退職せざるを得なくなったことを申し出るが、行為者は否定した。

<労働者の主張>

セクハラがあってはならないものであるとの認識がないため、セクハラが原因で退職せざるを得なくなったので、行為者に対して謝罪及び金銭補償を求める。

<室の対応>

行為者と相談者の仲立ちには直接関与できないため、対処方法について相談に応じ、まず、行為者に対して相談者が求める内容を伝えるよう助言する。

<結果>

室のアドバイスを受け当事者間で話し合ったところ、行為者が謝罪し、金銭的解決となる。

事例9 退職理由に相違があった事例

相談者：製造業社員（女性） 行為者：上司（男性）

<概要>

出張した際、上司から突然ラブホテルに連れ込まれ、拒否し逃げ出した後、会社の担当者に申し出た。しかし、会社はセクハラ行為があったことを認めず、適切な対応を行わなかった。その後、相談者は会社から能力不足を理由に退職を求められた。

<労働者の主張>

セクハラを受けたにもかかわらず、会社のセクハラ対策が不十分であり、適切な対応もなされず退職を求められたことから、相談者は会社に対して会社都合退職を求め、再発防止のため行政指導を希望した。

<室の対応>

相談者の意向を踏まえ、行政指導を実施することとした。

<結果>

行政指導を行った結果、会社は均等法に沿った措置を講じ、再発防止に努める事を約束した。

事例10 調停になった事例

相談者：臨時介護員（女性） 行為者：入所者（男性）

<概要>

職場でセクハラ防止のための介助方針が定められていたにも関わらず、徹底されなかったため、入浴介助での洗体等の際、入所者からセクハラ行為を受けた。上司に相談するが、休養を命じられるだけで、その後の上司の対応が不十分である。法人に対して、契約期間満了前に離職せざるを得なくなったため、金銭の支払いを求める調停申請を行った。

<労働者の主張>

法人に対して契約期間満了までの賃金補償、法人の配慮不足による精神的損害補償として慰謝料の支払及び自身の会社都合退職を求め、さらにセクハラ防止対応策を望んだ。

<室の対応>

機会均等調停会議による調停を開始した。

<結果>

相談者が、賃金補償と事業主及び上司の謝罪文を要求するのに対し、法人側は行為者の退所及び相談者の配慮換えによる相談者の就業継続を提示。調停委員会では両者の歩み寄りを求めたが、両者とも譲らず、調停は打ち切りとなった。その後行政指導を実施し、法の徹底を図った。

事例11 セクハラ行為から1年以上経過した事例

相談者：製造業社員（女性） 行為者：上司（男性）

<概要>

事業所長から5、6年前より、日常的に卑猥な言葉で嫌がらせを受けており、気持ち悪いと思っていたが上司ということで努めて嫌な素振りを見せず対応していた。セクハラであることを訴えても意に解さない素振りだった。相手が事業所長ということで、誰にも相談できなかった。セクハラ等ストレスにより、体調を崩し、休みが増えたことから、退社するよう言われ、やむなく1年前に退社した。

<労働者の主張>

セクハラを受けたことを思い出すと1年経った今でも我慢ならない気持ちである。裁判も検討した。このようなことがなければ、定年まで働く予定だった。定年までの給与を会社に請求したい。また、事業所長からも謝罪がほしい。

<室の対応>

紛争解決援助制度の対象時期を失しているため、後日、会社に行政指導を実施し、セクハラ防止のための法に沿った措置が講じられた。

事例12 相談窓口の対応が遅く不十分な事例

相談者：正社員（女性） 行為者：上司（男性）

<概要>

直属の上司の呼びかけ方や服装についての発言で、不愉快な思いをした。その後、人事の窓口担当者に相談したが、取り合ってくれなかった。再度担当者に相談した結果、行為者から謝罪させる事にしたと聞かされたが、いっこうに謝罪がない。担当者に謝罪がない旨を話しても、何も対応してくれない。会社の対応が遅く馬鹿にされているようで行為者だけでなく会社にも不満がでてきた。

<労働者の主張>

最初は、行為者からの謝罪をもって事をすませようと思ったが、謝罪もなく会社の対応も遅い。今となっては、行為者のみならず会社にも不満があり、社内の規定に沿って、行為者が処分されないと気が済まない。

<室の対応>

セクハラ防止指導及び個別紛争解決援助制度について説明。

<結果>

室のアドバイスを元に相談者が会社に行為者の処分を求めたところ、社のトップも交え対応することとなった。

事例 13 男性へのセクハラ的事例

相談者：非正規労働者（男性） 行為者：上司（男性）

<概要>

直属の上司に身体に触れられたり、女性を紹介しろと言われてたり、他の社員の前で彼女の事などプライベートのことを大声で言われたりした。又、下ネタも話題にすることもあり、不快であり止めて欲しい。

<労働者の主張>

相談窓口もないので会社には相談していない。名前を出してもいいので、今すぐ労働局から会社へセクハラの事を連絡して欲しい。

<室の対応>

まず、会社に相談するよう促し、併せて相談窓口の周知が行われていないことから、行政指導をすることとした。

<結果>

室のアドバイスを元に社長に訴えた結果、行為者から謝罪があったとの事。会社に対しては行政指導を行い、セクハラ防止対策の徹底を図った。