

経営相談 Q & A

職場におけるセクシュアルハラスメント対策のポイント

Q

当社は、2020年6月にハラスメント防止対策が強化されたことを機に研修を実施するなど社内教育に努めてまいりました。最近新しい社員も増えたことから、セクシュアルハラスメントについて改めて理解を深めたいと思います。ハラスメントの定義や対策のポイントについて教えてください。

A

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが義務付けられています。また、2019年5月29日の労働施策総合推進法（パワハラ防止法）改正によりハラスメント防止対策が強化されましたが、パワーハラスメント防止措置義務化の時期が大企業は2020年4月、中小企業は2022年4月施行であるのに対し、セクシュアルハラスメントの防止対策の強化については事業所の規模を問わず2020年6月1日から施行されている点も注意が必要です。

1. 「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは

(1) 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、「職場^{*1}において行われる、労働者^{*2}の意に反する性的な言動^{*3}に対する労働者の対応により、その労働者が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」をいいます。

セクシュアルハラスメントは異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。また、相手の性的思考（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己意識）にかかわらず、性的な言動であれば該当することが男女雇用機会均等法に基づく指針に明記されています。

※1 労働者が通常就業している場所の他、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会なども含む。

※2 正規労働者だけでなく、契約社員、パートタイム労働者など非正規労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者。また、派遣労働者については派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に扱う必要がある。

※3 性的な内容の発言や性的な行動のこと。例えば、性的な冗談やからかい、必要なく身体に触れること、性的な関係を強要することなど。

(2) セクシュアルハラスメントの種類

セクシュアルハラスメントには「対価型」と「環境型」があります。

●対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対して拒否や抵抗をしたことにより、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けること。

《典型的な例》

- ・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇する。
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をする。

●環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

《典型的な例》

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに

度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下している。

- 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない。

2. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣の指針により 10 項目が定められています。事業主はこれらを必ず実施しなければなりません。

10 項目のポイントは以下の通りです。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・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) 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・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 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

(3) 相談窓口をあらかじめ定めること。

(4) 相談窓口担当者が、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。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(7) 事実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。

(8) 再発防止に向けた措置を講ずること。
(事実が確認できなかった場合も同様)

4 1 から 3 までの措置と併せて講ずべき措置

(9) 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、周知すること。

(10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

3. ハラスメントを防止するポイント

セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識に基づいた言動があると考えられます。「男のくせに根性がない」「女には重要な仕事を任せられない」など、これらは無意識のうちに言葉や行動に表れてしまうものです。日頃から自らの言動に注意するとともに、職場内でのセクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

また、性に関する言動に対する受け止め方には個人差があり、不快に感じるかどうか人もによって異なります。親しさを表すつもりの方動であっても、意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合もあります。「この程度なら許容するだろう」「相手とは良好な人間関係ができています」など勝手な憶測や思い込みは控えましょう。自分の行為がハラスメントになっていないか、事業所内に隠れたハラスメント行為がないか常に注意が必要です。

職場内でセクシュアルハラスメントが起きてしまったら行為者だけでなく、社会的信用の失墜や適切な措置を怠ったことに対する損害賠償など組織（会社）にも多大な影響が生じる恐れがあります。厚生労働省のホームページには、セクシュアルハラスメントにあたる具体例や防止のためのハンドブック等が掲載されていますので、参考になさってください。

(八木陽子)