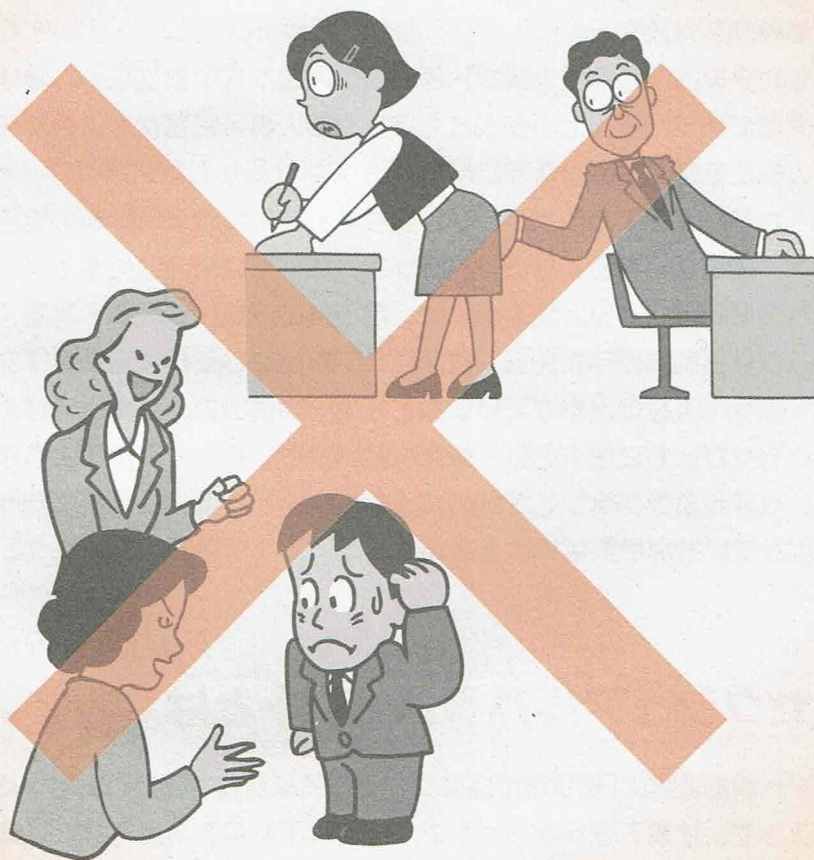


セクシュアルハラスメント



平成24年度
稲城市

はじめに

2007年男女雇用機会均等法が改正されました。その中で、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対象が男性にも広げられました。また、事業主が行うセクシュアルハラスメント対策の措置が義務化され、対策を講じず是正にも応じない場合は、企業名の公表や過料の罰則規定も設けられました。

セクシュアルハラスメントは個人の問題にとどまらない、職場環境の問題であり、雇用上の差別ともなりうる人事・労務管理上の問題としてとらえる必要があります。

セクシュアルハラスメントが発生すると、被害者は、精神的苦痛を受け、職場にいづらくなる、退職する、さらには精神的後遺症に苦しむなどの悪影響があり、加害者には、慰謝料の支払いや転勤・解雇、さらには社会的制裁が与えられ、企業にも、慰謝料の支払いや企業イメージのダウン、人材の流出が起こるなど、何一つ良いことはありません。

男女がともに個人として尊重し合い快適に働いていけるように、セクシュアルハラスメントがどのようなものかを理解し、防止に向けて取り組んでいかなければいけません。

セクシュアルハラスメントとは

一般的には、「相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって、仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること」です。

男女雇用機会均等法では、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき、不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」としています。

1. セクシュアルハラスメントの構成要素

(1) 「職場」とは

「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」です。業務を遂行する場所であれば、事業所内に限らず、出張先や取引先、営業車中、顧客の自宅なども「職場」に含まれます。

また、その事件が起きた時間も、勤務時間内に限られません。勤務時間外の「宴会」であっても、職務との関連性や参加者、参加強制の有無などにより、実質的に勤務の延長であり、「職場」とみなされる例もあります。

「職場」で起きた事件か否かは、「業務執行性」の判断材料となり、企業の「使用者責任」に関係します。

(2) 「性的な言動」とは

「性的な言動」とは性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

「業務の円滑な遂行に支障を与え」「就業環境を害するもの」が基準となりますが、その内容により（程度・頻度・場所など）ケースバイケースで判断されます。悪質なものであれば一度きりであっても該当するでしょうし、軽微な内容でも、抗議したのに止まない場合などは該当する可能性があります。

2. セクシュアルハラスメントの分類

職場において行われる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。

(1) 対価型セクシュアルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること。

〈例〉

- ・ 事業主が従業員に性的な関係を要求したが拒絶されたため、その従

業員を解雇すること。

・出張中の車内で上司が従業員の腰・胸などに触ったが、抵抗されたため、不利益な配置転換を行うこと。

(2) 環境型セクシュアルハラスメント

職場において行われる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。

〈例〉

- ・身体接触型：事務所内で事業主が従業員の肩・腰などにたびたび触ったため、その従業員が苦痛に感じ就業意欲が低下していること。
- ・発言型：同僚が取引先に「性的にふしだらである」などの噂を流したため、従業員が苦痛に感じ仕事が手に付かないこと。
- ・視覚型：事務所内にヌードポスターを掲示しているため、従業員が苦痛に感じ業務に専念できないこと。

3. セクシュアルハラスメントの判断基準

(1) 「相手の意に反する言動」とは

相手方の「望まない」言動で、「不快な」ものをいいます。たとえ本人が「応じて」いても、「望まない」言動であれば該当します。職場の人間関係のなかで、必ずしも「意に反する」言動であるという明確な意思表示があるとは限りませんので、勝手な思い込みをしないことが必要です。

判例でも「抗議・抵抗がなかったからといってセクシュアルハラスメントがなかったとは言えない」としています。

(2) 「不快な言動」とは

「平均的な労働者の感じ方」が判断基準とされていますが、「不快な言動」と感じるか否かは個人差が大きいので、本人にとって「不快」であり、かつ、それを意思表示しているにも関わらず当該言動が繰り返される場合は、「本人がどう感じるか」が基準とされるべきです。

4. セクシュアルハラスメントはなぜ起こるのか

職場におけるセクシュアルハラスメントが起こる背景には、次のようなものがあると考えられます。

(1) 性的な固定観念の押し付け（パートナー意識の欠如）

セクシュアルハラスメントの原因の一つは、個人を性による画一的な見方で見てしまう、性的固定観念にあります。特に、女性を職場におけるパートナーとして見ない固定的な性的役割分担が、「女のくせに」「女だから」という日常的な言動となることでセクシュアルハラスメントにつながっていきます。

(2) 職場への性的関心の持ち込み

性的関係を求める、身体に触るなどといった行為は、相手を性的な対象と見ているがゆえに起こります。職場は本来「公の場所」であって、私的な関心を持ち込むべきではありませんが、そのような意識を職場に持ち込むことが、セクシュアルハラスメントを生む原因となっています。

(3) プライバシーへの過干渉

プライベートな話題に関する受容範囲には個人差があり、また本人同士の人間関係にも大きく左右されます。身体的特徴や年齢、結婚に関する話題は、発言した側に悪意がなくても、聞く側にとっては性的固定観念や性的関心への含みを連想させることもあり、不快とされることがあります。

(4) 性的言動に対する意識差

性的な言動の受け止め方には個人間や男女間で差があり、同じ言動に対して許容できる人もいればできない人もいます。性に関する意識の男女差・個人差への無理解が、セクシュアルハラスメントにつながっていきます。

(5) 企業の雇用管理のあり方

企業自身が雇用管理において男性中心の発想から抜け出せず、女性労働者の活用や能力発揮を考えていない場合があります。このような企業

の対応が、そこで働く労働者の意識や行動にも影響を与え、セクシュアルハラスメントの起こりやすい環境を作り出しています。

5. セクシュアルハラスメントの影響

セクシュアルハラスメントの一番の問題は、被害者がセクシュアルハラスメントを受けたことにより、会社にいつらくなり退職せざるを得なくなる、再就職が困難になる、対人恐怖症になるなど、心理的後遺症が残り、長期間にわたり回復しない事態が起こりうることです。これは、お金で解決する問題ではありません。「相手の一生を左右する問題となりうる」ことを、強く認識してください。

※平成19年4月1日に男女雇用機会均等法が改正・施工されました。セクシュアルハラスメント対策に関する改正のポイントについては、以下のとおりです。

①男性に対する差別の禁止

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性に対するセクシュアルハラスメントについても保護の対象となりました。

②雇用管理上必要な措置の事業主への義務化

セクシュアルハラスメント対策について、これまでも雇用管理上必要な配慮が求められていましたが、必要な措置を講じることが事業主に義務付けられました。

③企業名の公表及び調停など紛争解決援助の対象化

セクシュアルハラスメントの対策が講じられず是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、個別紛争解決援助の申出を行う事が出来るようになりました。

(東京都産業労働局 平成20年度雇用平等ガイドブック セクシュアルハラスメント防止ハンドブック より抜粋)

稲城市の男女共同参画社会の実現に向けて

ご利用ください。 **男女平等推進センター**

稲城市男女平等推進センターは、すべての人が性別に関わりなく平等で、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けた活動をしていくための拠点施設として、ご利用いただけます。

施設紹介

開館時間は午前9時から午後10時。休館日は毎月第2火曜日と年末年始です。
※施設の詳細については、稲城市地域振興プラザ1階の協働推進課へお問い合わせください。

◆打ち合わせコーナー

10名程度の話し合いに利用できます。

◆キッズルーム

活動時の一時保育や授乳にも利用できます。

◆情報資料コーナー

情報検索用のインターネットパソコンの利用や、書籍・行政資料・啓発ビデオなどの閲覧及び貸出しができます。(貸出しは2冊を2週間まで)

◆印刷室

印刷機、コピー機、拡大機、紙折機があります。(有料)

◆相談室

「いなぎ女性の悩み相談」などを行います。

◇いなぎ女性の悩み相談

相談方法：電話または面談により相談できます。(秘密厳守、相談無料)

相談日：毎月第1・3水曜日、第4土曜日

※水曜日は男性の相談も受け付けます。

時間：午前10時～午後4時(1人50分間)

申し込み方法：前日までに予約してください。(電話042-378-2112)

ワーク・ライフ・バランスってなに？

『仕事の充実』と『仕事以外の生活の充実』の好循環

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事」と、子育てや親の介護、地域活動等の「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態をいいます。その実現のためには、これまでの働き方を見直すことや、時間の使い方などの自己管理を行うことがポイントになります。ワーク・ライフ・バランスが実現すれば、個人は、より充実した生活をおくり、成長しながら働くことができ、企業は、社員の力を十分に引き出して、持続的に発展することができ、社会全体にも活力が生まれます。

好不況を問わず、来るべき次の時代の備えとして、人材を活かし、育て、生産性の高い働き方に転換していきましょう。ワーク・ライフ・バランスの実践がそれを可能にします。

(東京都 ワーク・ライフ・バランス実践プログラム より)

編集・発行

平成 25 年 2 月

稲城市企画部協働推進課女性青少年係

〒206-0802 稲城市東長沼2112-1 (地域振興プラザ内)

TEL 042-378-2112 FAX 042-378-6971

Email kyoudousui@city.inagi.lg.jp