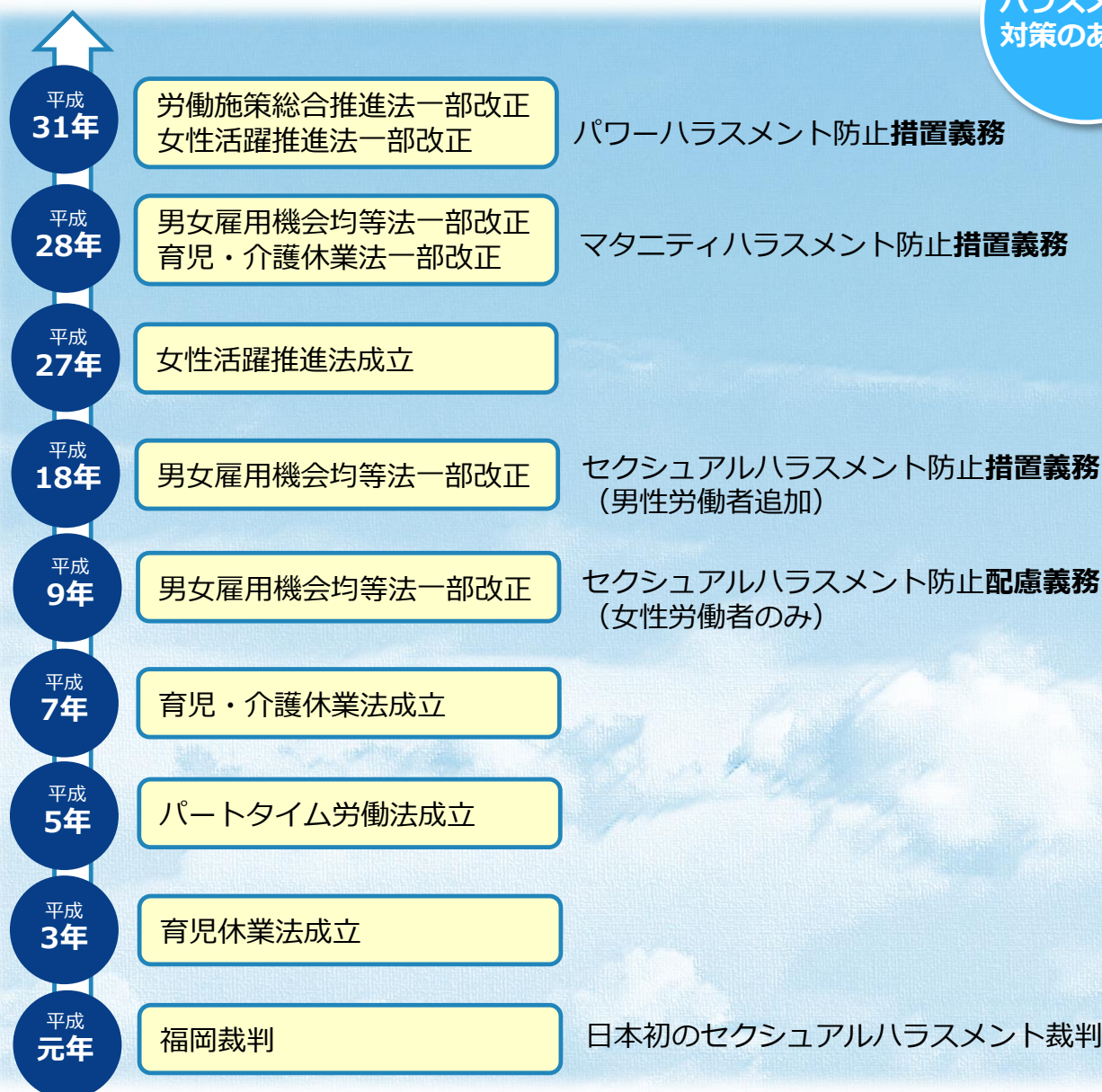


セクシュアルハラスメント のない社会へ

日本で初めてのセクシュアルハラスメント裁判から30年余。今なお、働く女性たちを悩ます問題となっています。セクシュアルハラスメント等、あらゆるハラスメント（いやがらせ）は、重大な人権侵害です。互いを認め合いハラスメントがない社会をつくるためにひとりひとりができることは何か考えてみましょう。

ハラスメント
対策のあゆみ



セクシュアルハラスメント 働く女性の約3.5人に1人が経験 (28.7%)

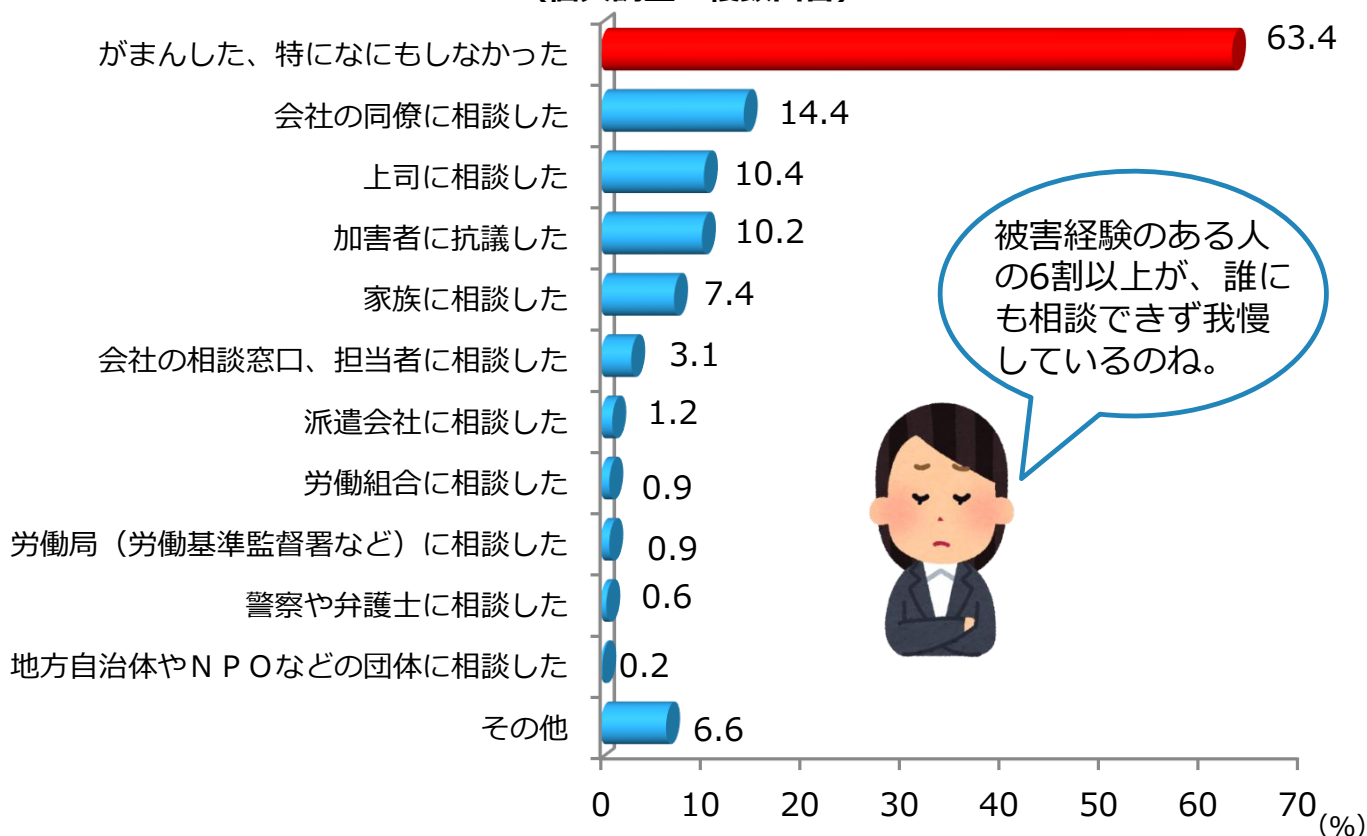
正社員 34.7%
フルタイムで
雇用期間の定めがない

契約社員等 24.6%
フルタイムで
有期契約

パートタイマー
17.8%
労働時間が通常の労働者より短い

派遣労働者
20.9%

セクシュアルハラスメントを受けた本人の対応 (個人調査・複数回答)



資料：「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」結果
独立行政法人労働政策研究・研修機構（平成28年）

それって セクシュアルハラスメントじゃない？

セクシュアルハラスメント認識度チェック

- 食事やデートにしつこく誘う
- 身体に不必要に接触する
- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする
- 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする
- 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする
- 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象にする
- 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などという
- 「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」など人格を認めないような呼び方をする
- カラオケでデュエットを強要する
- 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンスなどを強要する

チェックがいたら、要注意！この様な言動は、セクシュアルハラスメントになり得ます。日ごろからの意識が大切です！



「人事院規則10-10（セクシュアルハラスメントの防止等）の運用について」人事院（2019年4月）

職場での 「セクシュアルハラスメント」とは？

～ 男女雇用機会均等法^{など}～

職場において、他者に対する「性的な言動」が、本人の意図に関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。

相手がどう思う・どう感じるかが基準の一つです。

職場とは？



- 普段働いている場所
- 出張先
- 取引先
- 顧客の自宅
- 打合せをする飲食店
- 業務で使用する車中
- 就業後の宴会など

職場におけるセクシュアルハラスメントは・・・

- 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒等も行為者になり得ます。
- 男性も女性も、**加害者**にも**被害者**にもなり得ます。
- 異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。
- 性別により役割を分担すべきとする意識または、性的指向^(※1)もしくは性自認^(※2)に関する偏見に基づく言動も含まれます。

(※1) 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか (※2) 性別に関する自己意識

対価型セクシュアルハラスメント

職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に減給・降格などの不利益を負わせる行為。

たとえば

- 事業主が性的な関係を要求したが拒否されたので解雇する
- 人事考課などを条件に性的な関係を求める
- 職場内での性的な発言に対し抗議した者を配置転換する

食事をしながら
次のプロジェクト
について話そう



嫌だなー...

◆加害者と被害者は職業上の**上下関係**があるため
被害者は、**不利益を恐れて拒否できない。**

資料：「企業における人権研修シリーズ セクシュアル・ハラスメント」
制作：財団法人 人権教育啓発推進センター（2010年）

環境型セクシュアルハラスメント

性的な関係は要求しないものの、職場内での性的な言動により働く人たちを不快にさせ、職場環境を損なう行為。

たとえば

- 性的な話題をしばしば口にする
- 恋愛関係を執拗に尋ねる
- 宴会で男性に裸踊りを強要する
- 私生活に関するうわさなどを意図的に流す



◆性的な言動によって被害者だけでなく周囲の人の労働意欲も低下させ、**職場環境を悪化**させる。

資料：「企業における人権研修シリーズ セクシュアル・ハラスメント」
制作：財団法人 人権教育啓発推進センター（2010年）

LGBTなど性的少数者への セクシュアルハラスメント

2016年改正の「男女雇用機会均等法」の**セクハラ指針**※
では、LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェン
ダー）など性的少数者に関することが明確化されました。

※「セクハラ指針（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）」では、企業がセクシュアルハラスメント対策のため
に講ずべき処置を定めており、それに取組むことは企業の重要な責務です。

上司にだけカミング
アウト※したら翌日
には、職場全員に知
れ渡っていた

※人に言えないことを告げること

女装ネタの
宴会芸で
盛り上がる

戸籍が女性なら
制服は女性のも
のを使用するよ
う求められた



LGBTの人たちは、身近な場所で働いています。しかし、周囲の理解がないために、被害にあっても、**声を上げづらい状況**にいたり、**相談しづらい環境**が作られている場合があることを認識しましょう。

資料：「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）」より一部抜粋
性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための 全国連合会（2019年）

セクシュアルハラスメントはなぜ起きるのか？



権力・立場による
優位性の理解不足

加害者

固定的な役割分担
意識

被害者は、職場の上下関係などにより「断れない」「嫌だ」と言えない立場にあることを認識していない

固定化された「男性らしさ」「女性らしさ」の強要／内面化や、とりわけ女性の仕事を軽視する意識がある



嫌とは言えない…

無理強いなんてしていない！

コミュニケーションじゃないか！

これって性差別…

お酌は女性にしてもらわないとね

“きれいだね”の何が悪い！

加害者にある性的な言動に関する**認識のずれ**は、セクシュアルハラスメントを生む要因となっています。また“同質性”が高い職場の中では、そのずれを是正しにくい風土がつくられることがあります。

セクシュアルハラスメント を起こさないために

ひとりひとりが認識しよう！



- お互いの**人格を尊重**しあうこと
- お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと
- 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと
- **女性を劣った性として見る意識をなくす**こと

被害を受けたと感じたら



- 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をする
- 信頼できる人や社内外の相談窓口にご相談する
- 電話や手紙、会話メモ、メール等、内容について記録に残しておく

資料：「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」人事院（2019年4月）

セクハラ
は許さない！



周囲の人は傍観しない！

#With You

声を上げた人が孤立しない 環境づくりを！

知っていますか？事業主の義務！

「**男女雇用機会均等法**」では、セクシュアルハラスメントの防止措置を、（業種や規模に関わらず）すべての事業主に**義務**付けています。



① 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起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して、周知・啓発する



② セクシュアルハラスメントの被害を受けた人や目撃した人などが相談しやすい窓口（相談担当者）を社内に設ける

③ セクシュアルハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う



①～③までと併せて
相談者・行為者等の**プライバシー保護**のための措置を講じ、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、周知・啓発する

資料：「職場でつらい思いしていませんか？」厚生労働省都道府県労働局（2016年9月）

裁判で問われた法的な責任

日本で初めてセクシュアルハラスメントによる女性差別の被害を訴えた裁判

福岡裁判 (平成4年4月16日) 福岡地方裁判所

原告の訴え

Aさんは異性関係
が派手なんですよ。



上司や取引先 被告B

上司である被告Bは、部下である原告Aについて、異性関係が派手である等の噂を長期間にわたり、社内外の関係者に流すなどした。原告Aは、会社に対し救済を求めるも、適切な処置をとらず、逆に、原告が女性であることの一事をもって原告のみに退職を強要した。原告は、閉鎖的な精神状態に追い込まれ退職を余儀なくされた。

判決

【行為者】

被告Bは、原告Aの働く女性としての評価を低下させ、最終的には原告を退職に至らしめた。一連の行為は原告Aの意思に反し、人権を侵害し職場環境を悪化させた。

【会社】

被告Bの行為は、会社の業務の執行につき行われたもので、被告会社は使用者としての責任を負う。



慰謝料150万円・弁護士費用15万円を連帯して支払う

ひとりで悩まず相談してください

「おおげさにはしたくない」「仕事がしづらくなる」など、職場に相談できず、ひとりで悩んでいる場合には、こちらへお電話ください。



埼玉労働局 雇用環境・均等部

(公務員・公立学校の教員を除く)

☎ 048-600-6269

総合労働相談
コーナー

☎ 048-600-6262

受付時間 8時30分～17時15分

※土・日・祝日・年末年始除く

With You さいたま

電話相談

☎ 048-600-3800

受付時間 月～水曜日、金・土曜日 9時30分～20時30分

日曜、祝・休日 9時30分～17時

※木曜日・年末年始を除く

その他の相談機関について知りたい方は

(公務員・公立学校の教員など)

厚生労働省 ハラスメント悩み相談室 相談機関紹介



人権が尊重され

誰もが安心して、個々の力を発揮できる

社会をつくるためには、

ひとりひとりが、

“セクシュアルハラスメントは

決して許されない行為である”

と意識し、行動することが大切です。