

## 6-4. セクシュアルハラスメントへの対応

### Q：どうなる？こんなトラブル！

上司がしつこく『付き合っている相手はいるのか？』といった話をしてくれます。あまりいい気分ではないのですが、職場の雰囲気壊すのではと思って強く抗議もできません。我慢するしかないのでしょうか？

### A：これがルール！

相手の意に反する性的な言動は、直接的な身体接触がなくてもセクシュアルハラスメントにあたり、事業主は、職場の中でその被害が発生することを防止するための措置を講じる義務がありますし、被害が生じたときは、損害賠償責任を負うことがあります。

### ■職場におけるセクシュアルハラスメントとは？

職場における性的な言動によって、それに対応する労働者が仕事をするうえで一定の不利益を被ったり、就業環境が悪化したりすることをいいます。

相手の意に反して行われる性的な言動は、その相手が異性であっても、同性であっても対象になります。また、いわゆる LGBTQ などその人の性的指向や性自認に関する言動も含まれます。その行為の様態が、直接的な身体接触によるものだけでなく、言葉によって行われたものも、セクシュアルハラスメントとなります。

セクシュアルハラスメントは、人権や個人の尊厳を傷つけるだけでなく、被害者に長期間にわたる心身の不調を発生させたり、職場全体の就業環境の悪化や生産性の低下を招いたりするため、労働者だけでなく会社にとっても大きな問題となる行為です。

### ■セクシュアルハラスメントと事業主の責任

男女雇用機会均等法では、職場の中でセクシュアルハラスメントの被害が発生しないよう、事業主が積極的に予防措置と事後対応を取ることを義務付けています。

また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応も、事業主に義務付けられています。

防止すべきものとされているセクシュアルハラスメントは、性的な要求を拒否したことなどを理由に、職場で不利益な取扱いをする「対価型」だけでなく、性的な言動などによって職場環境を悪くする「環境型」のセクシュアルハラスメントも含まれません。

### 【対価型セクシュアルハラスメントの例】

- ・ 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、拒否されたため当該労働者を解雇する。
- ・ 出張中の車中において、上司が労働者の腰や胸などを触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をする。
- ・ 営業所内において、事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格する。

### 【環境型セクシュアルハラスメントの例】

- ・ 事務所内において、上司が労働者の腰や胸などを度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じて、その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、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない。
- ・ 同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できない。

## ■セクシュアルハラスメントに悩んだときは？

事業主は、このようなセクシュアルハラスメント行為に対して厳正に対処すること、被害を受けたときの相談窓口があることなどについて、あらかじめ管理職を含む労働者に知らせておき、もし被害の申出があったら、適切な調査と対応をすることが義務付けられています。適切な対応を怠った事業主に対しては、国の行政機関（労働局）による助言・指導などが行われます。

このように、職場でのセクシュアルハラスメントは、「個人の問題」ではすまない問題です。

また、ケースによっては、被害者は加害者に損害賠償を請求できるだけでなく、雇い主に対しても、加害者の使用者として、あるいは被害者本人への適切な環境整備を怠った労働契約上の義務違反として、損害賠償を請求することができます。

セクシュアルハラスメント問題について、使用者が適切な対処をしてくれないときは、東京都労働相談情報センターや国の行政機関（東京労働局雇用環境・均等部）などに相談してください。