

第 1 章

職場における セクシュアルハラスメント

I

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

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) 「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

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ものが「対価型」です。

〈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
- ・ 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

(2) 環境型

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ものが「環境型」です。

〈例〉

- ・ 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る「身体接触型」
- ・ 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る「発言型」
- ・ 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る「視覚型」

3 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、会社にいづ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。

(1) 被害者への不利益な結果・悪影響の発生

- ・ 個人の尊厳、名誉、プライバシー、性的自己決定権^{*1}を不当に侵害する
- ・ 能力の有効な発揮を妨げる
- ・ 職場にいづらくなるなど、労働条件に不利益な結果や影響を生じさせる
- ・ 精神や身体に悪影響を及ぼす
- ・ 問題解決後も深刻な後遺症を残すことがある（PTSD^{*2}）

※1 性的自己決定権

性に関することがらについての決定権を持つのは自己のみであり、自分以外の誰からも「望まない性」は強要されてはならないとする内心の自由、身体の自由。

※2 PTSD（心的外傷後ストレス障害）

生命や身体の危機、家族を失うなどの強い心的外傷（トラウマ）を受け、これを契機に不眠、神経過敏、事件の再体験（フラッシュバック）、うつ、攻撃的になる、記憶障害等の症状に襲われ、自己をコントロールできなくなる状態。

(2) 企業への不利益影響の発生

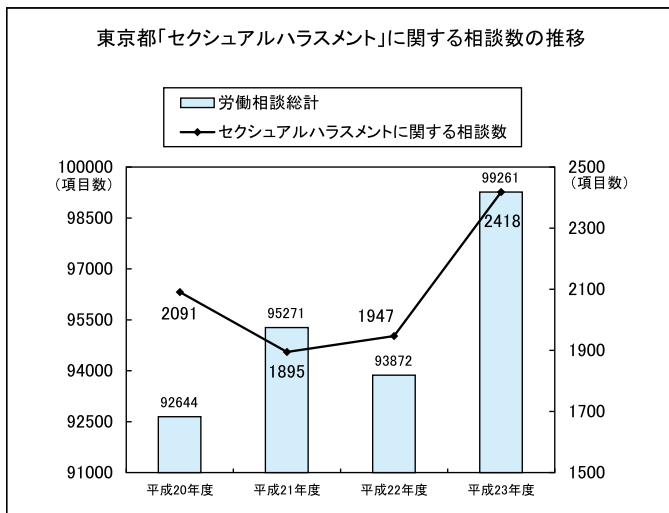
- ・従業員のモラルダウン、職場秩序の乱れ
➡職場全体の勤労意欲や風紀の低下につながる。
- ・業務の円滑な遂行の阻害
➡被害者の退職や職場全体の生産性低下につながり、組織の適正・効率的な運営を妨げる。
- ・社会的評価への悪影響
➡問題を放置すれば訴訟に発展することもあり、企業イメージが低下する。
- ・損害賠償による金銭的損失

加害者にとっても、職場における信用の失墜に留まらず、懲戒処分の対象となったり、裁判に訴えられることもあります。被害者に取り返しのつかない傷を負わせるばかりではなく、自身も大きな不利益を被ります。

4 相談・調査にみる近年のセクシュアルハラスメント事情

(1) 東京都の労働相談

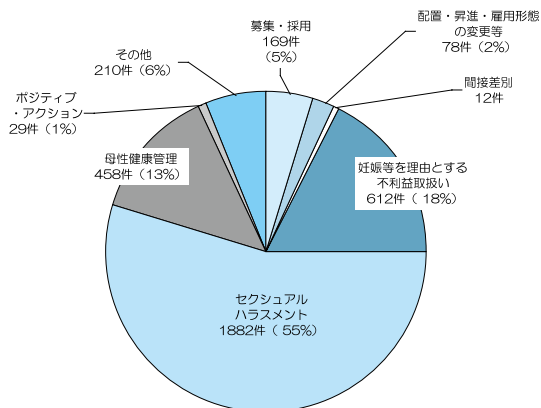
平成23年度に東京都労働相談情報センターに寄せられた労働相談は約99,000項目となっています。このうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は、2,418項目（約2.4%）となっています。また、最近の推移を見ると、増加傾向が続いていることがわかります。



「労働相談及びあっせんの概要」(東京都産業労働局)

(2) 国の個別労働紛争解決制度

厚生労働省の出先機関である東京労働局が平成23年度に受け付けた男女雇用機会均等法に関する相談は、3,450件でしたが、その中で、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は最も多く、1,882件となっており、相談全体の約55%にも上ります。



平成23年度「男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の施行状況」(東京労働局)

5 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ため、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。

(3) セクシュアルハラスメントになり得る言動

セクシュアルハラスメントは、日常のマナーから職場の雰囲気、個人の意識にも関わる幅広い問題です。公務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定められた人事院規則10-10で定める指針（10ページ参照）では、セクシュアルハラスメントになり得る言動について具体例を挙げています。

〈セクシュアル・ハラスメントになり得る言動〉

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

一 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

二 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① 性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること。
- ② 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等を強要すること。

II

セクシュアルハラスメントの法的責任

1 法的にみたセクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントそのものの明確な禁止規定はどの法令にもなく、「セクシュアルハラスメント罪」といったものではありません。多くの裁判例では、民法に基づく民事上の責任が問われており、加害者や適切な対応をしなかった管理監督者とあわせて、企業（使用者）の責任を問うものが多くなっています。また、加害者については刑法に基づく刑事上の責任が問われる場合もあります。

(1) 男女雇用機会均等法上の責任

男女雇用機会均等法では、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の配慮を義務づけています。事業主が配慮義務を果たしていない場合には、厚生労働大臣による指導や勧告等の対象となります。

〈男女雇用機会均等法における企業の責任〉

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、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のないよう雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

※ 平成19年4月1日に男女雇用機会均等法が改正・施行されました。
以下が主な改正のポイントです。

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。

〈指針における企業の責任〉

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（平成18年厚生労働省告示第615号）：68ページ参照）では、職場におけるセクシュアルハラスメントはどのようなものを定義し、その防止のために事業主が雇用管理上講じなければならない措置として次の9項目を定めています。

〈事業主の方針の明確化及びその周知・啓発〉

- 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

〈相談（苦情含む）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、セクシュアルハラスメントの発生の恐れがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応すること

〈事後の迅速かつ適切な対応〉

- ⑤ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認が出来た場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
- ⑦ 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）

〈上記の措置と併せて講ずべき措置〉

- ⑧ 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
- ⑨ 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取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知すること

(2) 加害者の法的責任

個人の名誉やプライバシーなどを保護するための「人格権」という権利があります。これを侵害すれば不法行為責任が問われ、損害賠償責任が生じることはよく知られています。セクシュアルハラスメントは、被害者の人格権を侵害する行為です。そのため、「不法行為に基づく損害賠償責任」（民法第709条）を問われることがあります。また、身体接触を伴う場合には、加害者は刑法上の責任を追及されることもあります。具体的には、「強制わいせつ」（刑法第176条）、「傷害」（第204条）、「暴行」（第208条）、「強姦」（第177条）等の罪です。また、身体接触を伴わない場合も、「名誉毀損」（第230条）、「侮辱」（第231条）「脅迫」（第222条）等の罪に問われる可能性があります。

民法第709条（不法行為による損害賠償）

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(3) 企業（使用者）の法的責任

・不法行為責任

企業は、使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合、損害賠償責任を問われます（民法第715条）。

また、使用者の意思に基づき上司等が行った場合には、使用者についても使用者責任（同法第715条）が問われます。

民法第715条（使用者等の責任）

- 1 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。
- 2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。
- 3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

・債務不履行責任

使用者の意思とは関係のない職場の人間関係のトラブルでも、使用者の責任が問われる場合があります。労働契約法第5条によると、使用者は労働者の安全に配慮する義務を負っており、それを怠った場合には、「職場環境整備義務（トラブルを予防するための環境整備）」及び「職場環境調整義務（問題発生後に良好な環境となるよう調整する）」違反とされ、債務不履行責任（民法第415条）を問われることとなります。

このため、使用者は、「個人同士のトラブルであって会社には関係ない」といった態度ではすまされません。裁判でも、会社の責任は広く認められる傾向にあります。

民法第415条（債務不履行による損害賠償）

債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた賠償を請求することができる。帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

「労働契約法の施行について」（平成24年8月10日付け基発0810第2号）

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

(1) 趣旨

ア 通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。

このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。（略）

ウ 第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

(4) 派遣労働者について

派遣先の事業主にも、労働者派遣法第47条の2により、男女雇用機会均等法が適用されますので、派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、雇用管理上及び指揮命令上必要な配慮をしなければなりません。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成11年労働省告示第138号 最終改正平成24年厚生労働省告示第475号)

9 適正な派遣就業の確保

(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければならないこと。

(以下略)