

セクシュアルハラスメント

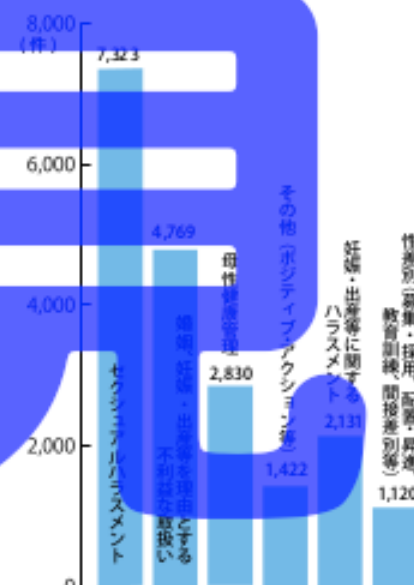
セクシュアルハラスメント（セクハラ）は、相手の意に反する性的な言動のこと。
重大な人権侵害です！

セクシュアルハラスメントとは、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）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を受けることです（対価型セクハラ）。又は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（環境型セクハラ）を言います。男女雇用機会均等法により事業主にはその対策が義務付けられています。（8ページ参照）

セクハラの対象者は？

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者が対象となります。

令和元年度
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられた
【相談内容の内訳】



令和元年度、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は19,595件で、そのうちセクハラに関する相談は37.4%となっています。

セクハラの対象となる「職場」とは？

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する場合があります。

どこからがセクハラなの？

CASE

相手との関係が悪くなることを危惧して、「嫌だ」と言えない場合もある。



上司から部下へのセクハラなどは、被害者はその場では嫌だと言えなかったけれど「本当は嫌だった」というケースが多くあります。相手が、明確に「NO」という意思表示をしていないからといって「YES」と勝手な解釈をしてはいけません。

ポイント!

セクハラは、「そんなつもりでは…」は通用しない

法律上のセクハラに該当するかどうかの判断は、受け手の主観を重視しつつも一定の客観性が必要となります。法律に規定されている要件を満たし、一般的にはどう受け止められるかという客観的な基準によって評価されるのです。ですから、行為者側が「そんなつもりはなかった」としても本人の意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被った場合などは、精神的な被害の程度により、セクハラと判断され得ます。

あなたのセクハラ意識をチェック!

- ☐ 可愛い子には楽な仕事を担当させたいと思う
- ☐ 他人の身体的特徴を話題にする
- ☐ 食事やデートにしょくく誘う
- ☐ 職場でも性的な話題が時には必要だと思う
- ☐ 性的な冗談は相手も喜んでいると思う
- ☐ 宴会での裸踊りは誰が見ても楽しいと思う
- ☐ お酒のお酌やカラオケでのデュエットを執拗に誘う
- ☐ 性的な興味で女性や男性の身体をじっと眺める
- ☐ 体調の悪そうな女性に「生理日か」などと言う
- ☐ 肩に手を触れるのはスキンシップである
- ☐ 雑誌のヌード写真を他人に見せることがある

ひとつでもチェックがついたら要注意!