

1989(平成元)年、セクハラを理由とした国内初の民事裁判が起こされました。また、この年「セクシャル・ハラスメント」という言葉が新語・流行語大賞の新語部門金賞を受賞し、日本においてセクハラという概念が社会に広まるきっかけになりました。

セクハラに対する社会の意識も高まり、現在では日常的に起こりうる人権侵害のひとつであると認識されています。

男女雇用機会均等法 改正の流れ

年	法律等	法律のポイント
1997(平成9)年	男女雇用機会均等法改正	従業員の募集、採用、昇進等の場面で女性差別を禁止するとともに、女性に対するセクハラ規定が整備される。
2006(平成18)年	男女雇用機会均等法改正	セクハラ規定が男性労働者にも適用。
2014(平成26)年	セクハラ指針改正	同性間でもセクハラが成立することが明記される。
2017(平成29)年	改正・男女雇用機会均等法施行	妊娠・出産に対するハラスメントの防止の雇用主に対する義務が追加され、セクハラ指針が見直される。性自認や性的指向に関する配慮がなされ、セクシュアルマイノリティに対するセクハラも同指針に明記される。
2020(令和2)年	改正・男女雇用機会均等法施行	セクハラ問題に関する国・事業主・労働者の責務の明確化、相談した労働者に対する不利益な取扱いの禁止などが盛り込まれ、セクハラ対策はより強化される。

※「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」
⇒(男女雇用機会均等法)

※「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」⇒(セクハラ指針)

セクハラは、被害者の心を大きく傷つけ、精神的な障がいに至る場合もあるため、労働災害(労災)が適用されるケースも出てきます。

厚生労働省は、2011(平成23)年12月に、新たに労災の認定基準となる「精神障害の労災認定」を定め、セクハラを起因とする労災についても、内容・程度により、強・中・弱、3段階のいずれかに評価して適用することとし、セクハラと労災の因果関係を明確にしています。

2019(令和元)年度のセクハラによる精神障害の労災認定は84件でした。

※令和元年度「過労死等の労災補償状況」

セクハラは、職場だけではなく教育現場でも起きています。教師が生徒に対して行うスクールセクハラや、大学内でのアカデミックハラスメントも大きな問題です。

▶ 関連キーワード

KEY
WORD

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」(最終改正2020(令和2)年1月)。
職場におけるセクハラによって、当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該労働者の就業環境が害されることのないよう事業主が行う雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものです。