

# セクシャル・ハラスメントとは

## セクシャル・ハラスメントの防止について

あなたのセクハラ認知度は？

- ・1999年4月の改正男女雇用機会均等法施行に伴い、セクハラについて正しく理解することが不可欠になっています。
- ・セクハラについて、まず、自分自身がどれくらい正しく認識できているのかを確認することが大切です。

### いま、なぜ「セクハラ」か

〔セクハラが法律で規制される〕

- ・「男女雇用機会均等法」では、セクハラについて「事業主の雇用管理上の配慮義務」を規定しています。
- ・「男女雇用機会均等法」は「女子差別撤廃条約」を受ける形で法制化されたものです。

男女雇用機会均等法 第21条（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配慮）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女性労働者の対応により当該女性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女性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配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項について指針を定めるものとする。

（注）男女雇用機会均等法の正式名称

1999年4月改正：〔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〕

<男女平等に関する法規制の流れ>

1946年

日本国憲法〔法の下での平等〕



労働基準法〔男女同一賃金〕

1986年



女子差別撤廃条約〔あらゆる場面における男女差別の禁止〕



男女雇用機会均等法〔差別に対する救済制度〕

1996年



ILO 家庭的責任条約〔家庭的責任をもった人の差別禁止〕

1999年



改正男女雇用機会均等法〔女性保護（男性は規制対象外）〕

2006年



改正男女雇用機会均等法〔男女双方に対する差別の禁止〕

## 「セクハラ」とは

### ○セクハラ の定義と判断基準

- ・厚生労働省の定義：男女雇用機会均等法第 21 条に定められている。
- ・セクハラには大きくわけて「対価型セクハラ」と「環境型セクハラ」の 2 つがある。

#### 1. 対価型セクハラ

職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により、女性労働者がその労働条件につき不利益（解雇、降格、減給等）を受けること。

<注：職場とは事務所以外も含む>

#### 2. 環境型セクハラ

性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること。

（女性労働者が見逃せない程度に支障がある場合）<例：身体接触型・発言型・視覚型>

（セクハラにおける男女の意識）

	セクハラの問題のとらえ方	意識
男性	→ ・性的なからかい	軽い
	→ ・性的ジョーク ・男女間のささいな トラブル	
		↑ ↓
女性	→ ・性的な脅威	重い
	→ ・暴力 ・人権侵害	

<セクシャル・ハラスメント判断基準のキーワード>

### 相手を不快にさせる性的な言動

不快であるか否かは、受け手の主観に委ねられているので、自分ではセクハラに該当しないと思う言動であっても、受け手が不快に感じればセクハラになる。

「性的」な言動には、視線を浴びせる行為、性的な発言、身体への不必要な接触、性的暴行などがあり、その容態は様々です。また、性的な欲求や関心に基づく言動だけでなく、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれます。

具体的には次のようなことが考えられます。

- ①性的な言葉や行為により、相手に屈辱や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすること。  
ストーキング、電子メールによる脅迫、わいせつ物の送付、無言電話なども当然、悪質なセクハラと考えられます。
- ②性的な言動や行為によって相手の望まない行為を要求し、これを拒んだものに対し人事などで不利益を与えるなどの嫌がらせに及んだり、ほのめかしたりすること。

## リハセンでは

ちなみにリハセンでは職員に対して、平成 11 年に「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」を定めています。この要綱では、職員からの苦情相談に対応するため、事務局総務部に相談を受ける職員を置くことになっています。相談員が苦情相談の結果必要と認めるときは、総務部長に対してセクシュアル・ハラスメント防止委員会の開催を申し出ることができるとされています。

### 施設の対応として

セクハラ行為をされたり、現場を見たりしたら、まずは職員に相談してください。



相談があった場合、施設課長を苦情解決責任者として事実関係を慎重に調査します。



調査の結果、セクハラの実事関係が認められた場合、苦情解決責任者である施設課長と担当 SW との面談を実施し、そこで注意ということになります。



再三の注意にも関わらず、セクハラ行為が行われた場合は、管理責任者である施設長に事実関係を報告し協議のうえ対応を決めさせていただきます。

## ストーカー規制法(平成 12 年 11 月 24 日施行)

この法律では、愛情や好意の感情を伝えたり、断られたことへの仕打ちをするために、つきまとい等をして相手を不安にさせることを禁止しています。ストーカー規制法の施行によって、つきまとい等の行為をされた場合、被害者は警察署に警告の申出をすることができます。警告に違反すると、公安委員会による禁止命令が出され、禁止命令に違反すると最高で 1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金が課せられることとなります。平成 14 年に警察による警告を実施した後、禁止命令等に至ったものは、約 1 割とこのことで、警告はストーカー行為に対して高い抑止力が認められます。

### ◇令和 3 年 6 月 15 日改正

実際にいる場所における見張り等、拒まれたにもかかわらず連続して文書を送る行為が追加

### ◇令和 3 年 8 月 26 日改正

GPS 機器等を用いた位置情報の無承諾取得等が追加

## 自分でできるストーカー対策

### ■個人情報の管理は慎重に行う

自宅住所や電話番号、携帯電話番号等は気軽に他人に教えない。

### ■断固拒否の姿勢を見せる

あいまいな態度をとらない。

感情的にならず、冷静に、はっきりと拒否の姿勢をします。

### ■自分の身は自分で守る

身に危険を感じたときには、ためらわずに 110 番通報する。

### ○判断がつかない場合

セクハラは個人によって感じ方が異なるために判断がつかないと思われがちです。自分で判断がつかない場合、例えば、自分の言動が、親族（配偶者や子供）など自分の大切な人に向けられた場合を想像してください。それが不快であれば、その言動はセクハラになる可能性が高いと考えてください。

### どんな言動がセクハラになるか

・セクハラは、その被害者がどう受けとめたかを基準にして、理解していくことが大切です。

行為類方	内容	例
1. 悪質型	意図された直接的な侵害行為を伴うもの	①性的な関係を迫る ②身体をさわったり、キスしたりする ③性的なうわさを流す
2. 侵害型	行為者の意図とは別に、結果的に侵害行動となっている	①性的な内容の電話をかけたり手紙を送るもの ②食事などにしつように誘う ③後をつける
3. 宴席型	宴席の場で行われ相手に不快感を与えるもの	①宴席の場で、お酌やデュエットを求める ②宴席の場で、コンパニオンに抱きつく
4. からかい・環境型	職場内で行われ相手に不快感を与えるもの	①性的なからかいの対象にしたり、性的な冗談をいう ②女性の裸や水着のポスターを職場に貼ったり、猥談をする ③容姿、年齢、結婚についてからかう
5. ジェンダー型	性別を理由とする差別や嫌がらせをすることによって、相手に不快感を与えるもの	①男らしく、女らしくということで、服装や髪型などについて注意したり、批判したりする ②「くん」「ちゃん」づけで呼ぶなど、「男の子」「女の子」扱いする

### 「セクハラ」を起こさないために

- ・セクハラは、人権侵害であることを理解し、相手の立場や気持ちを尊重することが大切です。
- ・セクハラは、性的いやがらせではなく「性的な暴力行為」であるという強い自覚が必要です。
- ・セクハラ防止では、セクハラの前兆をつかみ、深刻な事態に至る前に解決することが大切です。