

(9) 紛争が生じた時の解決方法

ア 企業内における苦情の自主的解決が事業主の努力義務となっています。

イ 申し出により県の労働者支援事務所による助言・あっせん(※)を行っています。

※「あっせん」の場合、両当事者が同意する必要があります。

詳しくは、福岡県の各労働者支援事務所にお尋ねください。

ウ 申請により、厚生労働省福岡労働局長による紛争解決の援助、紛争調整委員会による調停を行っています。

※「援助・調停」は、紛争の当事者の一方からの申請により開始することが可能です。

詳しくは、福岡労働局雇用環境・均等部(P122参照)にお尋ねください。

(10) 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止(男女雇用機会均等法9条)及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策(同法11条～11条の4)や母性健康管理に関する措置(同法12～13条)についての規程が適用されます。

- ◆主な関係条文:男女雇用機会均等法5～9条、11条～11条の4、12条～14条、15条～17条、18条、男女雇用機会均等法施行規則2条
平成18年10月11日厚生労働省告示第614号
平成28年8月2日厚生労働省告示第312号
労働者派遣法47条の2、パートタイム・有期雇用労働法25条

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントは、労働者の働く権利を侵害する雇用管理上の重大な問題です。

男女雇用機会均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメントに対する事業主の措置を義務づけています。

事業主は、職場において行われる性的な言動に対して、労働者がその対応によって労働条件で不利益を受け、又は就業環境が害されることのないよう、相談の受付や対応に必要な体制の整備について配慮しなければなりません。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

(1) 性的な言動とは

性的な言動とは、下記の例のような発言や行動をいいます。

(例) 性的な冗談やからかい、性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報を流布する、執拗に食事等へ誘う、性的な関係を強要する、必要がないのに身体に接触する、わいせつな図画の配布、掲示

(2) 職場とは

「職場におけるセクシュアルハラスメント」という場合の「職場」とは、通常就業している場所以外の業務を遂行する場所も含まれます。

(例) 取引先の事務所、顧客の自宅・出張先、業務で使用する車中、取引先と打ち合わせするための飲食店(接待の席も含む)

(3) セクシュアルハラスメントの種類と例

職場におけるセクシュアルハラスメントには次のようなものがあります。

ア 対価型セクシュアルハラスメント

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、抵抗等)によって、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けるもの。

(例) 事業所内で、事業主(上司)が労働者に性的関係を要求したが拒否されたため、その労働者に不利益な配置転換を行うこと

イ 環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により、職場環境が不快になったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じること。

(例) 事業所内で、上司や同僚が胸や腰にたびたび触ったため、苦痛に感じ就業意欲が低下している。ヌードポスター等わいせつ図画の配布、掲示。

(4) 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の強化

事業主は、次のような方法で職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止しなければなりません。

ア 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ・ 「わが社は、セクハラを起こさない」などの方針を、社内報、パンフレット等広報又は啓発資料等に記載して周知する。
- ・ 就業規則にセクシュアルハラスメントへの懲戒規定等を定める。
- ・ 管理監督者と労働者に対して、研修や講習を実施する。

イ 相談（苦情を含む）に応じ適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ 相談や苦情処理制度を整備し、窓口を設置し担当者を選任するとともに、全労働者に周知する。
- ・ 人事部門との連携やマニュアルに基づく適切な対応を行う。

ウ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速で適切な対応

- ・ 相談担当者、人事部門、専門委員会などで事実確認を行い、事案の内容や状況に応じて、関係改善の援助、あるいは行為者の配置転換や謝罪、就業規則に基づく懲戒その他再発防止等の措置を講じる。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、個人のプライバシーに関わる問題です。情報の保護に十分配慮しなければなりません。

また、事業主へ相談したことや、事業主による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由に、労働者に対する解雇その他不利益な取扱いが法律上禁止されています。

もしも、被害にあったら…

○嫌なことは嫌という

あなたが嫌だという気持ちに、相手は気付いていないのかもしれない。

○自分を責めない

「自分にスキがあったのではないか」とか、「うまく受け流せない自分が悪いのでは」などと、自分を責めることはありません。職場は働く場であって、誰であろうとあなたの人間としての尊厳を否定したり、基本的人権である労働権を侵害したりすることはできません。

○仲間をつくる

職場の中でセクシュアルハラスメントが頻発しているようであれば、仲間をつくって話し合いを持ち、状況によっては抗議しましょう。

○記録を残す

セクシュアルハラスメントが発生した日時・場所・具体的な状況などを記録しておきましょう。

被害の状況を手紙に書いて相手や会社に郵送すると、後で証拠になります。念のために、内容証明郵便で送付しておくことをおすすめします。

○相談する

一人で抱え込まず、社内の相談・苦情窓口や人事担当者又は外部の相談機関(労働者支援事務所、福岡労働局雇用環境・均等部など)へ相談しましょう。