

セクハラ

【質問】

セクハラとは一体何をされたらセクハラになるのですか？
もし、セクハラを受けた時はどうすればよいでしょうか。

【答え】

セクハラ（セクシュアルハラスメント）とは、相手方の意に反して性的な意味合いを持つ言動をすることでその労働者に一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させることを言います。性的な言動としては、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触、性的関係の強要などがあげられます。事業主や上司、同僚に限らず取引先や顧客なども行為者になり得、男性から男性へ、女性から女性に対して行う場合も含まれます。男女雇用機会均等法 11 条では事業主に次のようなセクハラ対策を義務付けています。（H19. 4. 1 施行 法改正）

- ① 事業主の方針を明確にし、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発
- ② 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備
- ③ 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し適正に対処
- ④ 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発

もしセクハラを受け不快な思いをされた場合は、まずはっきりと「セクハラをやめてください」と拒絶の意思を相手に伝えましょう。また、「いつ、どこで、誰が、どうした」などの記録を残しておくことも必要です。

相手がセクハラをやめないときは信頼できる上司、同僚に相談したり、会社や労働組合の相談窓口にご相談しましょう。職場におけるセクハラについて必要な対策をとることは事業主の義務ですので、会社としての対応を求めるようにしましょう。会社で誠実に対応してもらえない時は、労働局の雇用均等室に相談してください。上記の法律に基づき、相談者の希望を聞いて紛争解決援助や会社に対して適切な指導等をしてくれます。

【ワンポイントアドバイス】

- 不快な性的言動には、はっきりと拒絶の意思を伝えましょう。
- セクハラと言動を記録に残しておくこと。
- 会社の相談窓口があるか確認しておきましょう。