セクシュアル・ハラスメント

職場でのセクシュアル・ハラスメント

セクシュアルハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為です。



2つの類型があります

対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

（例）事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



環境型

労働者の就業環境が害される

（例）上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。



2つの類型があります

制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

（例）育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。



状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。

「職場」：通常働いているところの他、出張先や職務の延長と考えられる宴会も該当します。
「労働者」：事業主が雇用するすべての労働者が該当します。
「性的な言動」：性的な発言、食事への執拗な誘い、性的な関係の強要、不必要に体に触れる行為　等が該当します。

男女雇用機会均等法により、事業者にセクシュアルハラスメント等の対策が義務付けられています。

ハラスメントを受けているのでは？と思ったら…



一人で悩まず、上司や同僚、あるいは社内外の窓口に相談しましょう！

上司や同僚に相談しましょう

ハラスメントは我慢していても解決しません。それどころかエスカレートする可能性があります。ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつどこで誰が何を何のためにどのように（5w1h）したのかを記録しておくと、後々の事実確認などで有効です。

一人で悩まず、上司や同僚に相談しましょう。

社内相談窓口へ相談しましょう

全ての事業主は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、適切に対応するために必要な体制の整備をすることが義務付けられています。

一人で悩まず、社内相談窓口に、ハラスメントについて相談しましょう。

（厚生労働省「職場のハラスメント　対策リーフレット」より）