

# 職場のセクハラ防止のために

12月4日から10日は人権週間です。職場でのセクシュアルハラスメント(以下セクハラ)は、被害を受けた従業員の名誉や尊厳を傷つけるという意味で、人権に関わる問題であり、企業にとっても見逃せない問題です。この機会にセクハラについて正しく理解し、私たちの人権意識を高めていきましょう。

## 1. 今どきのセクハラが話題?

働く女性が増え、さまざまな職場に進出するに伴い、職場におけるセクハラの問題がクローズアップされてきました。

平成19年4月には男女雇用機会均等法が改正強化され、事業主にセクハラ防止のための雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられました。

## 2. なぜセクハラが起きるの?

多くの企業では、男性中心の考え方が根深く、女性を仕事上の対等なパートナーではなく、職場の花や潤滑油として見る意識がかなり残っています。このような性別役割分担意識や、男性の優越意識に、女性を性的な関心や欲求の対象とみる意識が加わると、職場におけるセクハラを引き起こすこととなります。

## 3. 職場におけるセクハラとは?

職場で行われる、従業員の意に反する性的な内容の発言や行動です。

「何がセクハラなの?」「どこからがセクハラなの?」と聞かれますが、自分分は、親しさの表現のつもり、軽い冗談で言ったことでも、相手にとってはセクハラになることもあり、明確な線引きはできません。

## 4. セクハラを起こさないために

### ①自分の言動に注意しましょう

ア 相手が拒否したり、嫌がっていることが分かったら、二度と同じ行動をとらないようにします。相手の抗議を受けたら、すぐに謝ることも必要です。

イ 相手が、職場での上下関係や人間関係を考慮して、拒否の意思表示をできず、嫌だと思いつつも我慢した

## あなたのセクハラ認識度をチェックしてみましょう。

自分の言動を振り返って、あてはまるものがあたら要注意です。

- |                                                                   |                                   |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 性的関係を強要する。                               | 絶対行ってはいけない言動です。犯罪になってしまう言動もあるのです。 |
| <input type="checkbox"/> 抱きつく。                                    |                                   |
| <input type="checkbox"/> 性的要求に応じないので、仕事上の不利益を与える。                 |                                   |
| <input type="checkbox"/> インターネットのわいせつ画面を見ていたり、ヌードのスクリーンセ이버を使っている。 | 人の嫌がることはやめるべきです。人間関係の基本です。        |
| <input type="checkbox"/> 性的な冗談を言ったり、性的な体験を聞いたりする。                 |                                   |
| <input type="checkbox"/> 肩、手や髪に触る。                                |                                   |
| <input type="checkbox"/> 身体をじっと見る。                                |                                   |
| <input type="checkbox"/> 「性的にふしだら」などと中傷をする。                       |                                   |
| <input type="checkbox"/> 服装や身体について、尋ねたり、話題にする。                    |                                   |
| <input type="checkbox"/> カラオケでデュエットやチークダンスを強要する。                  | アフターファイブだからといって、何をしてもいいわけではありません。 |
| <input type="checkbox"/> 職場の宴会でお酌を強要する。                           |                                   |
| <input type="checkbox"/> 食事や飲酒に執拗に誘う。                             |                                   |
| <input type="checkbox"/> 自宅に執拗に電話をかける。                            |                                   |
| <input type="checkbox"/> 女性だからということで、お茶くみを強制する。                   | こういった性別役割分担意識や言動がセクハラの原因なのです。     |
| <input type="checkbox"/> 「早く結婚したら?」「女らしくしろ」「男らしくしろ」などと言う。         |                                   |
| <input type="checkbox"/> 異性の相手を「ちゃんづけ」「女の子」「男の子」「おばさん」「おじさん」と呼ぶ。  |                                   |
| <input type="checkbox"/> 「女性は職場の花でよい」などと言う。                       |                                   |
| <input type="checkbox"/> 「子供はまだか」と尋ねる。                            |                                   |

(財)21世紀職業財団「職場のセクシュアルハラスメントの防止のために」から抜粋

## 5. セクハラを受けたときは

①はっきりと意思表示し、毅然とした態度をとります

ア「やめてほしい」「と拒否の意思をはっきり言う」

イ 相手に謝罪を求め、二度と繰り返さないことを約束させる

ウ 相手が取引先や顧客で「やめてほしい」と言えない場合は、すぐに上司に相談し、企業としての対応を求め

### ②記録を取ります

セクハラが発生した日時、場所、身体的状況の記録を取ります。

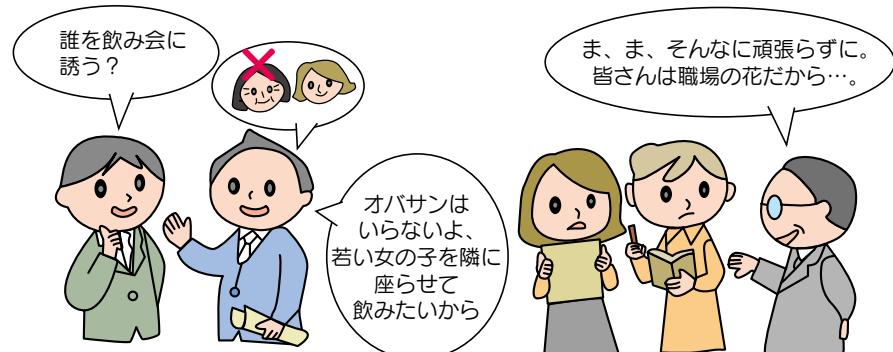
### ③問題を整理します

後で相談・苦情を申し立てる場合に、事実と自分の要求を説明できるように、問題を整理しておきます。

### ④相談します

「自分にも責任があるから」とか「上司だから仕方がない」とか、一人で我慢しては問題の解決になりません。勇気を出して行動しましょう。

まずは、信頼できる同僚や上司に相談する  
職場の相談窓口相談する



(財)21世紀職業財団「STOP!×セクシュアルハラスメント」から抜粋

これは重要なプロジェクトだから、女性ではなく我が社で一番力のある男性社員に任せよう



り、笑ってごまかすこともあると意頭におく必要があります。

ウ 職場の懇親会、お酒の席などで起こることが多いので、アフターファイブの行動にも注意してください。

エ 職場で働くのは正規社員だけではありません。派遣やパートで働いている人、他の企業の人などに対する言動にも注意する必要があります。

### ②職場の一員として気をつけましょう

セクハラやその兆候を見掛けたら、そのままにせず、やめるように注意をしましょう。また、同僚がセクハラに悩んでいるようでしたら、相談に乗ってあげましょう。

相談は興味本位に話を聞いたりしないで、相手の立場に立って聴いてあげましょう。そして、相談者が何を望んでいるのかを大切に、アドバイスすることです。もちろん、相談者のプライバシーは守らなければいけません。

## 岐阜労働局雇用均等室

住所 岐阜市金町4丁目30番地  
明治安田生命岐阜金町ビル3階

TEL 058-263-1220  
FAX 058-263-1707

※木曜日の午前9時45分から午後4時30分までは、専門カウンセラーが相談の対応をしています。

ウ 労働組合がある場合は、組合に相談する

エ それでも解決できない場合は、岐阜労働局雇用均等室に相談する

## 6. 働きやすい職場への

職場で働く一人一人が、セクハラについて正しく理解し、「起こさない、起こさせない」ために意識や行動を見直していくことが最も重要です。

対等な人間同士ではセクハラは起きません。もう一度、男性従業員と女性従業員は人間として平等であり、仕事上のパートナーとして対応していると自信を持って言えるか考えてください。

職場でのセクハラをなくし、男性、女性どちらにとっても、働きやすい職場をつくっていきましょう。

問合先 総合政策課