



情報(第 103 号)



令和 2 年 10 月 20 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail: ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL: <https://ginza-syaroushi.com/>

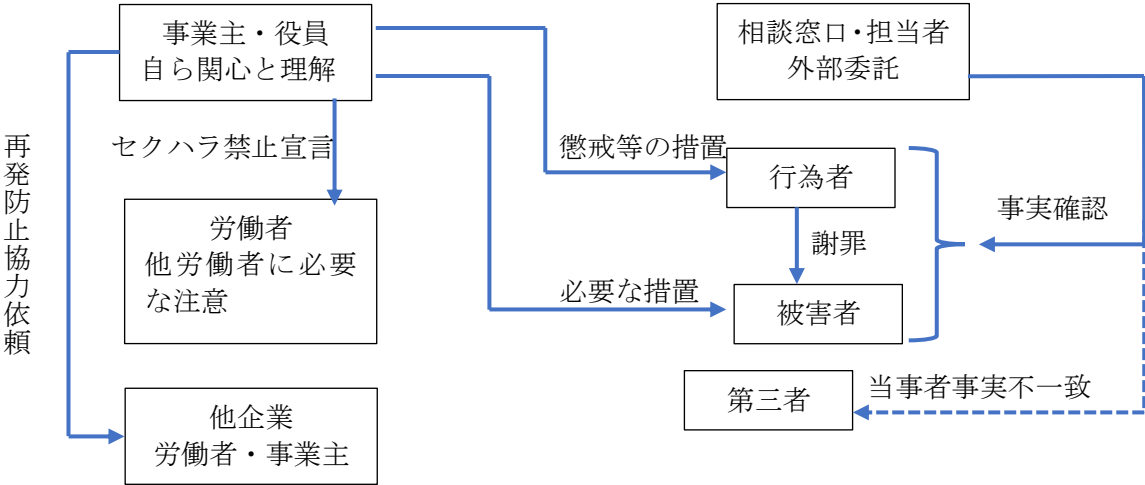
西条柿 (合わせ) : 合わせは西条柿が一番 (令和 2 年 10 月 18 日撮影)。

セクハラ防止体制



1 セクハラ防止体制図

セクシャルハラスメント（セクハラ）防止のため、いわゆる男女機会均等法において、性的な言動により労働条件につき不利益を受け、又は性的な言動により労働者の雇用環境が害されることのないように、事業主は、雇用管理上の措置を講じなければなりません。その概要は、次図のとおりです。



事業主が雇用管理上講ずべき措置
セクハラ禁止の周知啓発（社内報・研修等）
就業規則に制定し周知啓発（懲戒規定を設置し周知啓発）
懲戒対象となることの周知啓発
相談窓口設置の周知
相談したことによる不利益取扱いをしないこと
相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置

2 セクハラの内容

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（厚生労働省平成 18 年告示第 615 号）があり、セクハラを次の 2 類型に分けています。

(1) 対価型セクハラ

性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件につき不利益取扱いを受けることをいいます。この例示は次のとおりです。

- ① 事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇するなど。
- ② 出張において、上司が労働者の腰、胸等を触ったが、抵抗されたため、当該

労働者を不利益な配置転換をすること。

- ③ 事業主が日常的に性的な発言を行っていたが、抗議されたことにより、当該労働者を降格させること。

(2) 環境型セクハラ

性的な言動により労働者の就業環境が害されるものをいいます。この例示は次のとおりです。

- ① 上司が労働者の腰、胸等に再三触ったため、当該労働者が苦痛に感じ就業意欲が低下している。
- ② 労働者に係る性的な情報を意図的かつ継続的に流布したことから、当該労働者が苦痛に感じて仕事の能率が低下している。
- ③ 労働者の抗議にもかかわらず、事務所内にヌード写真を掲示していることから、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない。

このように、性的な言動によって、労働者が不利益を受け又は就業環境が害されることのないようすべきことが義務とされているわけです。性的言動とは、性的事実を尋ねる、その関係を強要する。わいせつ図画を配布するなどです。

3 セクハラの防止策の重要性

前項のようなことがあると、事実関係を確かめることに労力を費やしますし、被害者の意欲低下とともに、生産性低下が顕著となり、行為者に懲戒処分を課すことになりますから、退職となることも十分に考えられます。

大方の人間は性的な事柄に興味があります。ですから誰でもセクハラ行為になりがちな危険性を有すると警戒すべきで、ちょっとエッチで、コミュニケーションの一つ程度であるならばともかく、それが異常な水準とならないよう、職場内で予防することが重要です。

4 予防策とその継続

業務上、複雑かつ困難な事項を一旦身につけると、なかなか剥がれません(努力・勉強は貴重な財産)。ところが、セクハラをしてはいけないという誰にもわかる簡単なことほど身につかないものです。

かといって1年中、がみがみ言うことはできず、するなの一言で解決することではありません。禁止ポスターを掲示、1年に1回アンケートを行う、社内報などで取り上げる、朝礼や会議で一言伝えるなど、小さな取組みの継続がよいといえます。

職場内コミュニケーションが成立していなければ、いくら対策を講じても無に帰しますから、これと一体的に考えるべきで、パワハラ防止と一体的にするとなお効率的です。

当法人ではハラスメント研修・相談窓口の受託を承っております

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階

銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦

TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565

E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

URL: <https://ginza-syaroushi.com/>