

A課長の気持 背景	A課長、Bさんの行動	Bさんの気持・背景
<p>1 日も早い戦力化 Bさんに早く職場の雰囲気慣れしてもらおう</p>	<p>Bさんが営業課へ異動、1週間後に歓迎会</p> <p>A課長は自分の優秀さを繰り返し話す</p> <p>2次会で、A課長はBさんの横に座る</p> <p>A課長が2次会で好みのタイプだ、単身赴任だと言いながらBさんを飲み会に誘った</p> <p>A課長は、嫌なら断っても良いけど、とはいう</p> <p>Bさんは受け流した A課長との個人面談で、Bさんは素直に話をした</p> <p>個人面談終了後、突如に今日飲みに行かないかと誘われたがBさんは、今日予定があると断る</p> <p>A課長は断っても良いのだよ、と言うが、君はほんと、かわいいな、来週の月曜はどうだ、と誘う。Bさんは嫌だと思いつつながら同意した</p> <p>Bさんは飲み会に誘われたことなどを先輩のCさんに相談した</p>	<p>営業の雰囲気早く慣れよう 戦力になって売り上げ目標達成</p>

2007年4月1日に施行された「改正 男女雇用機会均等法」第11条では、セクシュアル・ハラスメント対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけました。

第11条：職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2. 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

1. 「職場」とは・・・業務を遂行する場所です。

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。

■職場の例

取引先の事務所、取引先との打ち合わせをするための飲食店(接待の席も含む)、顧客の自宅(営業職等)、取材先(記者)、出張先、業務で使用する車中(営業、バスガイド等)等

◆注意

勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行う必要がある。

2. 「労働者」とは

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者(派遣先事業主)についても規定が適用され、派遣先事業主は、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要がある。

3. 「性的な言動」とは・・・性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を意図的に流布すること。
★性的な冗談やかからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布すること。
★わいせつ図画(ヌードポスター等)を配布・掲示することのほか、強制わいせつ行為、強姦等

◆注意

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアル・ハラスメントの行為者になり得るものであり、また、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合についても含まれる。

4. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント

職場におけるセクシュアル・ハラスメントには二つのタイプがあります。

①「対価型セクシュアル・ハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗等)により、その労働者が解雇、降格、減給等(労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等)の不利益を受けること。

『典型的な例』

- ・ 事務所において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、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

②「環境型セクシュアル・ハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

『典型的な例』

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々^{たびたび}触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議しているにもかかわらず、事務所内にヌードポスター等を掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

出典：

- *『事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!』
厚生労働省雇用均等・児童家庭局/都道府県労働局(雇用均等室)、2007(平成19)年