

セクシュアル・
ハラスメントを
なくすために

苫小牧市

はじめに

セクシュアル・ハラスメントは、対象となった女性の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるものであり社会的に許されない行為です。

雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法の改正（1999年4月1日施行）により、事業主に防止するための配慮が義務づけられ、防止対策の徹底や個別の問題に対する適切な対応がなされることとなっています。

男女が個人として尊重しあうことの大切さについて、市民の皆様に改めて認識を深めていただき、職場や家庭、地域で、この冊子をセクシュアル・ハラスメント防止のために役立てていただければ幸いです。

● 目次 ●

- I セクシュアル・ハラスメントとは
- II セクシュアル・ハラスメントはなぜ起こるのか
- III 職場でのセクシュアル・ハラスメント
- IV ジェンダー・ハラスメント及び
セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて
- V セクシュアル・ハラスメントに関する相談

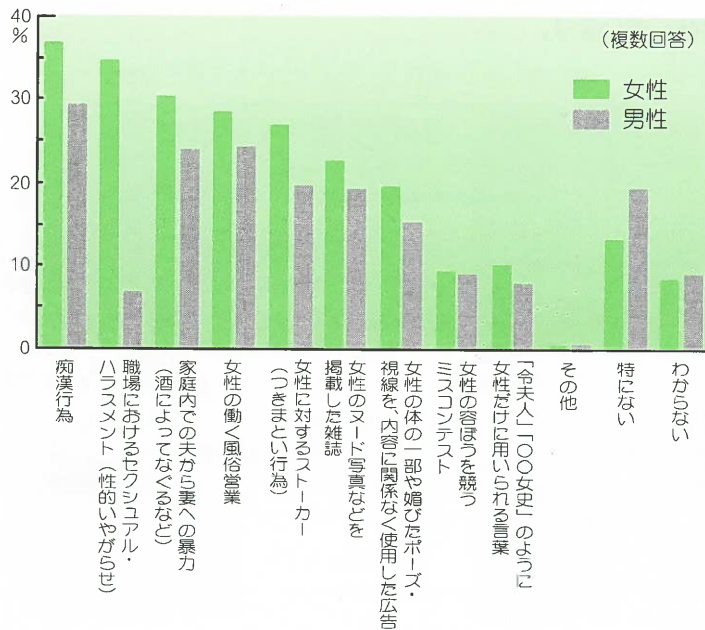
I セクシュアル・ハラスメントとは

セクシュアル・ハラスメントは女性に対する暴力の一つで、人権の侵害です。

女性に対する暴力とは、性別に起因する暴力行為であって、性犯罪、売買春、夫・恋人からの暴力、そして、セクシュアル・ハラスメントなど様々なものがありますが、これらの根底には、女性の人権を軽視し侵害するという性差別意識があります。

セクシュアル・ハラスメントは、プライベートな問題にとどまるものではなく、社会的な人権問題なのです。

女性の人権が尊重されていないと感じること



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成12年)

**セクシュアル・ハラスメントは世界的に取り
組まれている課題です。**

1993年の「ウィーン世界人権会議」を受け、同年の国連総会で「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が採択されました。セクシュアル・ハラスメントも含め、女性に対する暴力は女性の人権を侵害するものであるとして、その撤廃に向けた取組が各国に要請されました。

さらに、1995年に北京で開催された「第4回世界女性会議」では、各国が取り組むべき重大問題の一つとして「女性に対する暴力」が大きく掲げられています。

これらの国際的な動向を踏まえ、日本でも、1996年に政府が策定した「男女共同参画2000年プラン」の中で、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」という目標が初めて掲げられました。

また、1999年6月に成立した「男女共同参画社会基本法」は、「男女の人権の尊重」を基本理念の一つとして、男女の個人としての尊厳を重んじることがうたっており、これはセクシュアル・ハラスメントを受けないことも意味しています。

**ジェンダー・ハラスメントからセクシュアル・
ハラスメントに発展する可能性があります。**

セクシュアル・ハラスメントは、性的な関心に基づくものです。これに対して、ジェンダー・ハラスメントは、性的な関心があるかどうかを超えており、「男は仕事、女は家庭」とか「女らしく、男らしく」という固定的な性別役割分担意識に基づいているものです。

大人の女性を「女の子」とか「〇〇ちゃん」と呼んだり、お茶汲みは女性の仕事と決めつけたり、「女性に重要な仕事は任せられない」ということなどは、必ずしも性的な関心があるとはいえませんが、このような女性を軽視するような言動は、セクシュアル・ハラスメントに発展する可能性が十分にあります。

◎ジェンダー

男女の生物学的な性差（セックス）ではなく、「男らしさ、女らしさ」「男は仕事、女は家庭」というように人間の生き方、役割、個性、能力を固定化し制約する社会的・文化的につくられた性別・性差をいう。

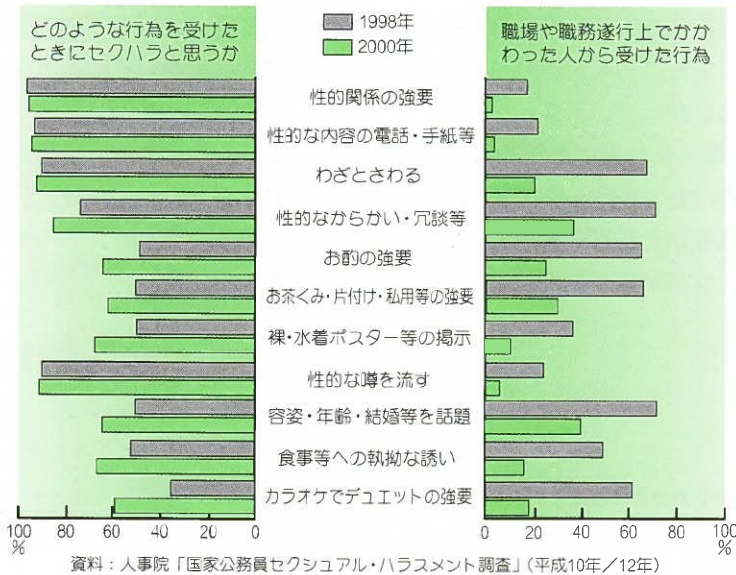
セクシュアル・ハラスメントは相手がどのように感じるかという意識に関わることもあります。

セクシュアル・ハラスメントは、全く同じ行為であっても、恋人同士など親しい関係では問題とならない場合もあり、受け止め方によって異なる傾向があるのも事実です。

「同じようなことをしているのに、彼がやったことはセクハラではなくて、どうして俺がやったことはセクハラなんだ」とか「同じことを言ったのに、Aさんは冗談として聞き流してくれ、Bさんには強い不快感を示された」などと戸惑っている男性も見受けられます。

相手がどのように感じるかという意識にも関わり、相対的な面もあるため、判断する基準を一義的に定義することは難しいのですが、『セクシュアル・ハラスメントとは、性的な言動が相手に不快感を与えたり、それが周りに悪影響を与えること』にほかなりません。

セクシュアル・ハラスメント行為（女性、複数回答）



Ⅱ セクシュアル・ハラスメントはなぜ起こるのか

性差別意識や性別役割分担意識が、特に男性の意識の中に根強く残っています。

当然、セクシュアル・ハラスメントは人間として許されないモラルの問題であり、単に個人的な問題ではなく社会的な問題です。

社会に広く行き渡っている男女間の社会的・経済的な力の格差が「男が上、女が下」という性差別意識を生み出しています。また、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的役割分担意識が、社会制度・慣行、人々の意識の中に根強く残っています。

このような意識が、女性の人権に対する配慮が欠ける結果となり、セクシュアル・ハラスメントを生み出す要因となっています。

性差別意識や性別役割分担意識が、結果として男女の働き方に影響を及ぼし、女性はお茶汲みやコピーとりなどの補助的な労働力であるという見方につながっています。

「職場の花」などと言われるように、女性に求めることが、仕事上の対等なパートナーとしての能力ではなく、「女らしい気配り」であり、「仕事の疲れをいやしてもらおう」ことになってくるのです。そして、その延長線上に、性的興味が生まれてくることがあります。

◎固定的性別役割分担意識

一般的に「男は仕事、女は家庭」というように、男女は初めからその役割が異なり、生き方があらかじめ決まっているという考え方や、それに沿った役割を期待することをいいます。個人の生き方を性によって狭めるものとして疑問視され、女性問題解決のための課題とされています。

性に関する言動の受け止め方は、男女間でコミュニケーション・ギャップがあります。

男女間で日常のコミュニケーションが十分に行われていないため、女性と男性でセクシュアル・ハラスメントに対する意識のギャップが生じており、これがセクシュアル・ハラスメントがおこる原因の一つとなっています。

容姿や年齢、結婚などに関する話題は、言った側（男性）にはそのつもりがなくても、受ける側（女性）は性的な関心と感じたり、生き方など人格を傷つけられたと感じ、不快に思うことがあります。性的な言動を男性は冗談とか親しみを込めたものと考えたりしますが、女性にとっては恥ずかしいことであったり、屈辱的なことであったりします。

このように、性意識については、男女間において大きな違いが見られ、セクシュアル・ハラスメントを引き起こす原因となっています。

● チェックしてみましょう ●

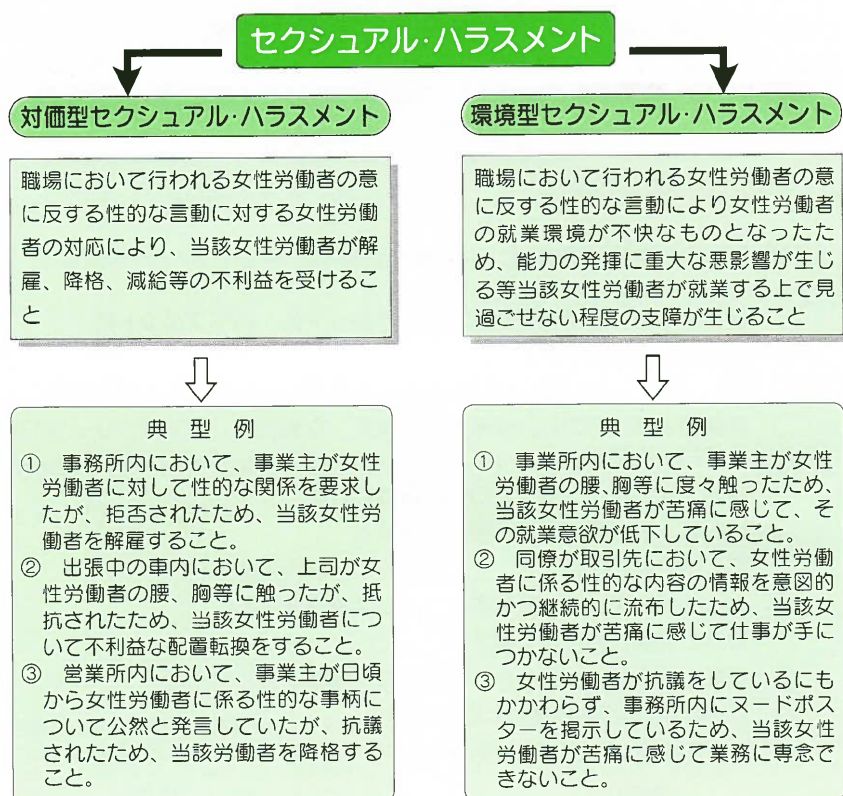
次のようなことは職場におけるセクシュアル・ハラスメントにあたると思いますか。

- 女性の水着姿のカレンダーを机に置く、女性のヌードのスクリーンセイバーを使う
- 容姿やプロポーションについてあれこれ言う
- 性的な冗談を言ったり、聞いたりする
- 肩、手や髪に触る
- カラオケのデュエットやチークダンスを強要する
- 職場の宴会でお酌を強要する
- 女性だからということで、お茶くみを強要する
- 「女性は職場の花でよい」などと言う
- こどもはまだかとたずねる

Ⅲ 職場でのセクシュアル・ハラスメント

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、女性労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、女性労働者の就業環境を悪化させ、能力の発達を阻害するものです。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、相手が望まない性的な言動で、それに対する対応によって解雇や減給などの不利益を与えたり(対価型)、それを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること(環境型)と定義されています。



事業主はセクシュアル・ハラスメント防止のための配慮義務を負うことが、法律上明確に位置づけられました。

改正男女雇用機会均等法（平成11年4月施行）

（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配慮）

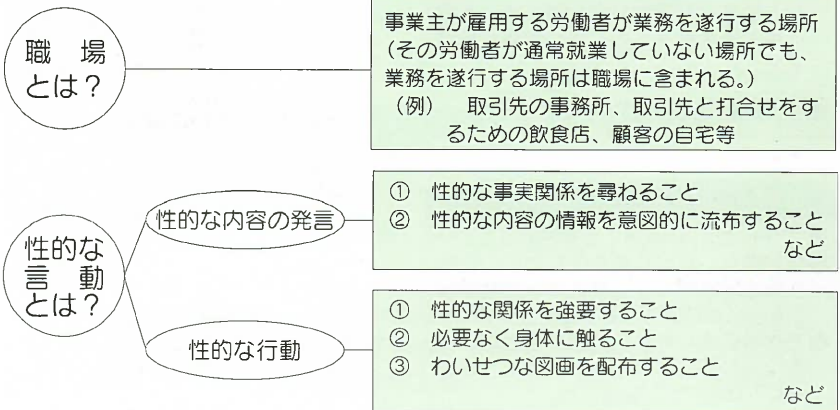
第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

■セクシュアル・ハラスメントのない職場にするために事業主が雇用管理上配慮すべき事項（厚生労働大臣の指針）

次の3項目は、業種や規模を問わずすべての事業主に義務づけられています。

- ① 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを許さないという事業主の方針の明確化と周知・啓発
- ② 相談・苦情への対応のための窓口の明確化と、相談・苦情への適切かつ柔軟な対応
- ③ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合の、迅速かつ適切な対応



セクシュアル・ハラスメント防止のために事業主が配慮すべき事項

雇用管理上配慮しなければならない事項

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する方針を明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすること。
- 周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの発生の原因や背景について労働者の理解を深めること。

配慮をしていると認められる例

- ① 社内報、パンフレット等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する事項を記載し、配布すること。
- ② 服務上の規律を定めた文書に職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する事項を記載し、配布又は掲示すること。
- ③ 就業規則に職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する事項を規定すること。
- ④ 労働者に対して職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を実施すること。

(2) 相談・苦情への対応

- 相談・苦情への対応のための窓口を明確にすること。
- 相談・苦情に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応すること。
- セクシュアル・ハラスメントが現実生じている場合だけでなく、その発生の恐れがある場合や、セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かが微妙な事例であっても対応すること。

- ① 相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ決めておくこと。
- ② 苦情処理制度を設けること。

- ① 相談・苦情を受けた場合、人事部門との連携等により円滑な対応を図ること。
- ② 相談・苦情を受けた場合、あらかじめ作成したマニュアルに基づき対応すること。

(3) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応

- 職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- その事案に適正に対処すること。

- ① 相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行うこと。
- ② 人事部門が直接事実関係の確認を行うこと。
- ③ 相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行うこと。

- ① 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講ずること。
- ② 就業規則に基づく措置を講ずること。

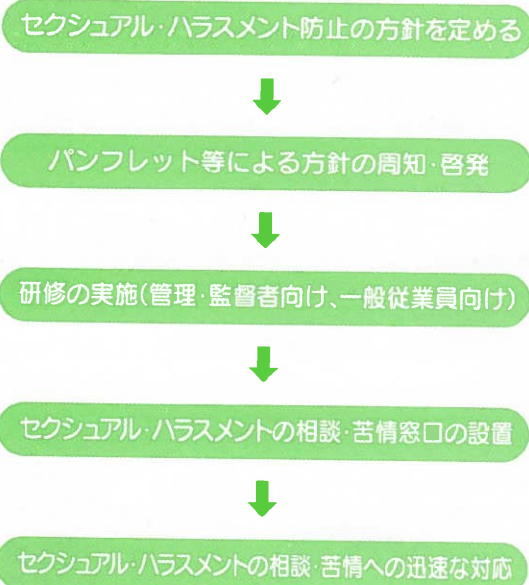
(4) その他の留意事項

- プライバシーの保護に留意すること。
- 相談をし、又は苦情を申し出たことを理由として女性労働者が不利な取扱いを受けないよう留意すること。
- 男性労働者に対して行われるセクシュアル・ハラスメントについても、防止策に入れることが望まれる。

セクシュアル・ハラスメントを防止することは、
企業の価値を高めることとなります。

事業主がセクシュアル・ハラスメントの防止対策を行うことは、男女従業員の人権が尊重され、能力を発揮できる職場環境をつくることとなります。つまり、従業員の意識が向上し、業務が円滑に行われ、生産性が高まります。また、セクシュアル・ハラスメントを巡るトラブルに係るコストが削減されるなど企業のイメージアップにつながります。

●企業のセクシュアル・ハラスメント防止対策



平成14年度労働基本調査報告書(苫小牧市)より

セクシュアル・ハラスメントの相談窓口は19.6%の事業所で設置、うち「金融・保険業」では85.6%の事業所で相談窓口が設置されました。また規模が大きくなるほど設置割合が高くなっています。
(調査対象は常用労働者10人以上500人未満を雇用している事業所)

Ⅳ ジェンダー・ハラスメント及び セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて

性別にとられない対等なパートナーとして 相手の意思を尊重する

まず大切なことは、ジェンダーに敏感な視点を養いつつ、相手の立場に立って、相手の意志を尊重し、お互いに対等なパートナーとして認め合うことです。自分が相手にどのように接してほしいかを想像し、それと同じように相手に接するというのを、改めて考えてみましょう。

性に対する意識が男女では大きな差があることを認識する

女性と男性の間では、セクシュアル・ハラスメントに対する意識に大きなギャップがあるので、それを認識することが大切です。このギャップは、女性の被害者意識が強すぎるために起こる過剰反応ではありません。

性的な言動はもちろん、「結婚はまだ？」などという個人のプライバシーに関わることには慎重になるべきです。

セクシュアル・ハラスメントの真の意味を 理解する

「女性の服装を話題にするのはセクハラ」とか「女性を食事に誘うのはセクハラ」などとセクシュアル・ハラスメントを一義的に捉え、本質的な意味を正しく理解していないため、「何でもセクハラになるから、うっかり話しかけられない」などと茶化し気味に話す人たちも見受けられます。

セクシュアル・ハラスメントはそれぞれの場面においてケース・バイ・ケースで考える必要がありますが、基本は相手の意志を尊重し、相手が不快に感じる性的な言動をしないということです。

セクシュアル・ハラスメントをジェンダーの視点から正しく理解し、それが職場環境などにどう影響するかという視点を常に養う必要があります。

セクシュアル・ハラスメントに対してはっきり
「ノー」と言える環境をつくる

コミュニケーションが不足し、思ったことが言えない雰囲気では、性的な言動に対して不快を感じても「止めてほしい」とはなかなか言えないものです。日頃から良い人間関係を築くことや、なんでも相談し合える環境をつくるのが、セクシュアル・ハラスメントを未然に防ぎ、はっきり「ノー」と言えることにつながるのです。

セクシュアル・ハラスメント防止のキーワードは、
男女共同参画社会の実現

セクシュアル・ハラスメントを引き起こす土壌には、女性の人権を軽視することや性別役割分担意識の存在があります。これらが解消されない限り、根本的な解決にはなりません。

男女がお互いの人権を尊重し、性別に関わらず各人の個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現が、セクシュアル・ハラスメントを根絶することになります。



V セクシュアル・ハラスメントに関する相談

相談はこちらへ

北海道労働局雇用均等室

〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1番1号
札幌第1合同庁舎9階
電話 011-709-2715

苫小牧市女性センター

〒053-0021 北海道苫小牧市若草町3丁目3番8号
ふれあい3・3（苫小牧市民活動センター）4階
電話 0144-32-3544

「セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口の存在を知らず、企業内のどこに相談してよいかわからない」「会社の防止対策が形式的で機能していない」「職場でセクシュアル・ハラスメントを受け会社に相談したが適切に対応してもらえない」といった場合が見受けられます。

事業主が、セクシュアル・ハラスメント防止のための措置を講じていない、あるいは実効ある防止対策をとっていない場合などは、女性労働者からの相談を受け、都道府県労働局雇用均等室では、事業主が防止対策についての配慮義務を果たしていないと認められる場合に、行政指導を行っています。

女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク

夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等の女性に対する暴力根絶に向けたシンボルマークです。



発行年月 平成15年3月

発行 苫小牧市

企画・編集 苫小牧市市民部女性政策課

〒053-0021 北海道苫小牧市若草町3丁目3番8号

ふれあい3・3(苫小牧市民活動センター)4階

Tel 0144-32-3544 Fax 0144-37-2223

Eメール josei@city.tomakomai.hokkaido.jp

ホームページ <http://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/>

※この製品は「グリーン購入法」に適合する用紙(古紙配合率70%以上・白色70%程度以下)を使用しました。

