

第1章 職場における セクシュアルハラスメント

1 セクシュアルハラスメントの定義

セクシュアルハラスメントとは、「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って、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*こと」をいいます。

※「職場」、「労働者」、「就業環境が害される」は、P.5用語解説をご覧ください。

男女雇用機会均等法では、以下のように定めています。

男女雇用機会均等法（第11条第1項）より抜粋

「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就業環境が害されること」

「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。事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒など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、男女とも加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

また、被害を受ける者の性的指向*や性自認*にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当することがあります。

※「性的指向」とは人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか、「性自認」とは性別に関する自己意識のことをいいます。詳しくは、P.13を参照してください。

2 セクシュアルハラスメントの分類

職場におけるセクシュアルハラスメントには、「対価型」と「環境型」があります。

(1) 対価型

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、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けるものが「対価型」です。

〈例〉

- 事業主が従業員に性的な関係を要求したが拒絶されたため、その従業員を解雇すること。
- 出張中の車内で上司が従業員の腰・胸などに触ったが、抵抗されたため、不利益な配置転換を行うこと。

(2) 環境型

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など、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ものが「環境型」です。

〈例〉

- 事務所内で上司が従業員の肩・腰などにたびたび触ったため、その従業員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「性的にふしだらである」などの噂を流したため、従業員が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- 事務所内にヌードポスターを掲示しているため、従業員が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 セクシュアルハラスメントの判断基準

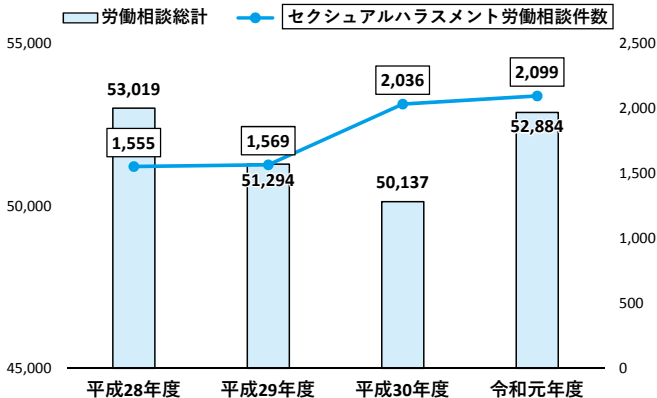
セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断にあたり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。具体的には、セクシュアルハラスメントが男女の認識の違いにより生じている面があることをふまえ、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。ただし、労働者が明確に意に反することを示しているにも関わらず、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシュアルハラスメントと解され得るものです。

4 相談・調査にみる近年のセクシュアルハラスメント事情

(1) 東京都の労働相談

令和元年度に東京都労働相談情報センターに寄せられた労働相談数は52,884件となっています。このうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は2,099件（約4%）となっています。

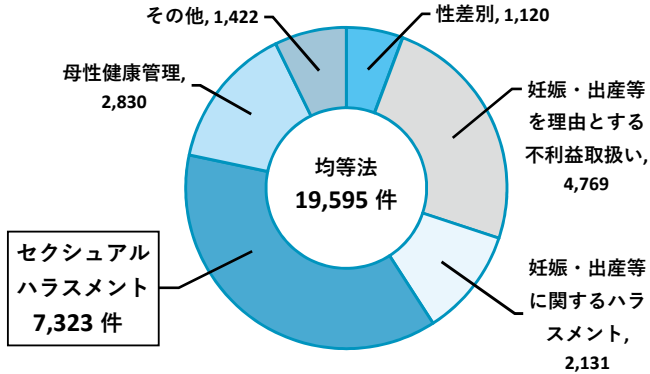
東京都「セクシュアルハラスメント」に関する相談数の推移



令和元年度「労働相談及びあっせんの概要」(東京都産業労働局)

(2) 国の相談状況

厚生労働省雇用環境・均等部（室）が令和元年度に受け付けた男女雇用機会均等法に関する相談は19,595件でしたが、その中で、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は最も多く、7,323件となっており、相談全体の約37.4%にも上ります。



令和元年度「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」（厚生労働省）