

### 職場のハラスメント② ～セクハラは労働者個人の問題ではありません～

#### 「職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）」とは、

労働者の意に反した性的な言動に対する労働者の対応により、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たりすることです。

男女雇用機会均等法第11条では、雇用主に防止措置を講じることを義務化しています。労働者個人の問題として片付けるのではなく、雇用管理上の問題と捉え、適切な対応をとることが必要です。また、性別役割分担意識に基づく言動は、ハラスメントの発生の原因や背景となり得ます。

#### ▼性別役割分担意識に基づく言動の一例

- ①女性であるというだけで、職場のお茶くみ・掃除・私用などを強要する
- ②「男のくせにだらしない」「女には仕事を任せられない」などと発言をする
- ③酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌などを強要したりする



このような言動を職場からなくしていくことが、セクハラを防止する上で重要です。

- 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ハラの実行者になり得ます。男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得るほか、異性だけでなく、同性に対するものもセクハラに該当します。
- 相手の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であれば、職場におけるセクハラに該当します。