

# 企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



## 第8回 職場におけるセクシュアルハラスメント

### はじめに

第7回では、多様な働き方ができる職場環境づくりについて解説いたしました。

今回は、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、解説します。

### 1. セクハラの実状

セクシュアルハラスメント、セクハラが社会的な問題として取り上げられるようになってから既に久しく、セクハラに対する認識は、私達の社会にかなり浸透してきたかに見えます。

セクハラは被害者の尊厳を不当に傷つけるばかりでなく、企業全体にとっても、社会的な責任を問われる問題です。そして相手の人格を否定し、侵害する、許すことのできない人権の問題なのです。

パワーハラスメントとの違いで大切なポイントは、セクハラは“受ける側の主観的な尺度が基準になる”ということです。

### 2. 職場でのセクハラを予防するために

例えば、女性社員が男性の上司から無理に食事に誘われたり、望まない関係を求められたり、私生活に介入されたりすることを不快に感じ、それが精神的な苦痛となって、やがては心身の病気になることがあります。では、このような事態を予防するにはどうすればよいのでしょうか？職場の人間関係、特に上下関係がある中では無下には断れない、断ると関係が悪くなるのではないかと。さらには仕事を辞めなくてはならないことになるのでは、という不安からNOとはいえないことがたくさんあるのです。NOと言わないからOKなのではなく、NOというメッセージを受けとることが重要なのです。

最近ではメールを使ったコミュニケーションも日常のものとなり、相手の気持ちを把握しづらい状況が増えています。言葉以外のメッセージも受け取れるように、顔を見てのコミュニケーションを積極的に取らないと、とんでもない誤解が生じることもあります。

自分のしていることが思い込みではないのか。相手は負担に思っていないのか、常日頃か

ら気をつけ、また、気づく努力をすることが大切なのです。

また、自分が職場でどういう力を持っているかを知っておくことも重要です。自分は気軽に誘ったつもりでも上司と部下、正社員と派遣社員やパート社員などの間では思わぬ影響力があるものです。公私の区別をきちんとつけることも重要です。

また、セクハラを受けた側も、自分の気持ちをもっとはっきり伝えることが大切です。

### 3. 性に関する問題の多様化

セクハラは法律でも規定されています。1999年に施行された改正男女雇用機会均等法では、性的な事由、働く権利を侵害するセクハラ行為の防止を企業に義務付けています。しかし、差別の対象を女性にのみに限ってきたこの法律もさらに改正され、2007年からは男性の差別も禁止されるようになりました。

こうした法改正を受けて、セクハラは男性から女性に行われるハラスメントという、従来イメージされていたものに限らなくなっているということ、認識しなければなりません。女性から男性へ、また女性同士のセクハラもあります。相手が性的に嫌な思いをするようであれば、たとえ同性同士であってもセクハラになるのです。

### おわりに

職場のハラスメントは大変多様化しています。セクハラでも同じことで、誰もが被害者にもなり、加害者にもなり得るということです。

ですから自分自身がハラスメントしないということはもちろんですが、相手にもさせない、そしてハラスメントを許さないという職場の雰囲気をつくるのが大切です。

セクハラは、しない、させない、許さない。という意識を持って自ら働きやすい職場作りに関わることが大切です。

今回は元気な職場を作るメンタルヘルスについて解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>