

セクシュアル・ハラスメント 防 止 の し お り

鳥取県総務部行財政改革局職員支援課
(鳥取県ハラスメント防止委員会)
令和3年3月

◆ セクシュアル・ハラスメントとは ◆

セクシュアル・ハラスメントとは、次にあげるものをいいます。

- ① 他の者を不快にさせる職場における性的な言動
 - ・ 職員が他の職員を不快にさせること
 - ・ 職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること
 - ・ 職員以外の者が職員を不快にさせること
- ② 職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

◆ 「性的な言動」の内容 ◆

「性的な言動」とは、

- ① 性的な関心や欲求に基づくものをいい、
- ② 性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、
- ③ 性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

○ 対価型セクシュアル・ハラスメント

職員の意に反する性的な言動に対する対応によって、解雇、降格、減給等の不利益な扱いを受けることです。

- 例) ・ 出張中の車中において上司が職員の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該職員について不利益な配置転換をした。
・ 交際を迫ったが断られたため、仕事を増やした。・・・等

○ 環境型セクシュアル・ハラスメント

職員の意に反する性的な言動により、職場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、職員が勤務する上で、看過できない程度の支障が生じることです。

- 例) ・ 腰、胸等に度々触られ、職員が苦痛に感じて就業意欲が低下している。
・ 職場のパソコンでヌード写真などを壁紙に使用するなどしているため、職員が苦痛に感じて職務に専念できない。
・ 同僚が取引先において職員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、職員が苦痛に感じて仕事が手につかない。
・ 女性ということでお茶くみを強要され、苦痛を感じている。・・・等

◆ 対象者の範囲 ◆

セクハラは、男性から女性に行われるものに限らず、女性から女性、女性から男性、男性から男性に対して行われるものも対象になります。

例えば、身体への不必要な接触は、性別にかかわらず、セクハラになり得ます。激励・慰労のつもりでも、相手は不快に感じる場合があります。

◆ 場所的・時間的な範囲 ◆

職員間においては、場所・時間の限定はありません。「職員以外の者」との関係では「職場・勤務時間内（時間外勤務時間も含まれます）」に限られますが、「職場」とは「職務に従事する場所」をいい、庁舎内に限りません。

例） ・出張中の公用車の中 ・出張先 ・関係者と打ち合わせをするための飲食店
・職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会等の酒席

◆ 不快であるか否かの判断 ◆

基本的に、受け手が不快に感じるか否かによって判断します。
(受け手の感じ方が不明でも、通常人が不快と感じるか否かで判断します。)

◆ セクハラの実例 ◆

例えば、次のような発言、行動はセクハラに該当します。

○発言

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ① スリーサイズなど身体的な特徴を話題にする。
 - ② 卑猥な冗談を交わす。
 - ③ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。

- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ① 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと発言する。
 - ② 「お坊ちゃん」「お嬢ちゃん」「おじさん」「おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

- ③ 性的指向や性自認をからかいやいじめなどの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりする。

○行動

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ① 食事やデートにしつこく誘う。
 - ② 意図的に相手の身体に触る。
 - ③ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・メールを送る。
 - ④ 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶ。
 - ⑤ 酒席で正体なく酔いつぶれ、抱き寄せたり、キスをする。
 - ⑥ 嫌がるのに強引に二次会に連れていく。
 - ⑦ 飲み会等の行き帰りを一緒にと強要する。
- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ① 女性であるというだけで、職場でお茶くみ、掃除等を強要する。
 - ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。

◆ 職員がもつべき意識としては、

どのようなものがありますか？ ◆

- ① お互いの人格を尊重しあうこと。
- ② お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ③ 相手を性的な関心の対象としてみる意識をなくすこと。
- ④ 性別により差別しようとする意識をなくすこと。

◆ どのような点に気を付ければいいのでしょうか？ ◆

- ① 相手が不快に感じるか否かには、**個人差、男女間での差**があり、親しさを表現したつもりの言動であったとしても、受け手の判断によっては本人の意図とは関係なくセクハラとみなされることもあり得ます。この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしたり、相手との良好な人間関係ができていると勝手に思いこんだりすることは厳に慎むべきことです。
- ② 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を**決して繰り返さない**ことが大切です。相手が嫌がっていること、望んでいないことがわかった場合は、相手の痛みを理解し、同じ過ちを繰り返さないことです。

- ③ 不快な性的言動であるか否かについて、相手からいつも明確な意思表示があるとは限りません。受け手は職場の人間関係等を考慮して、**本当は拒否したいにもかかわらず、それができない場合もあることを理解**すべきです。
- ④ 「職場」における言動にだけ注意するのでは不十分です。例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会等の酒席におけるセクハラは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、**十分注意する必要があります**。
- ⑤ 職員の間言動にだけ注意するのではなく、**行政サービスの相手方や委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者等、職務上接する職員以外の者との関係にも注意しなければなりません**。
- ⑥ セクハラになり得る個々の言動を理解するばかりでなく、**相手の人格を尊重し、相手の意に反することをしないなど、セクハラの本質を十分理解し、認識する必要があります**。

◆ 良好な職場環境確保のためには？ ◆

- ① セクハラについて問題提起する人に対し、いわゆるトラブルメーカーと見たり、セクハラに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけない。
- ② 職場からセクハラに関する行為者や被害者を出さないために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとる。
具体的には・・・
 - ・セクハラを見受けたら、行為者に対して同僚として注意を促しましょう。
 - ・被害を受けていること見聞きしたら、声をかけ、相談に乗りましょう。
 - ・職場にセクハラがある場合は、上司や相談員等信頼できる人に相談しましょう。

◆ セクハラを受けてしまったときは ◆

- ① 嫌なことは相手に対して**明確に意思表示**しましょう。
嫌なことをされても、黙って無視したり、受け流したり、我慢しては相手に伝わりません。相手にあなたがいやがっていることをはっきり伝えることがとても重要です。直接言いにくい場合は、手紙やメール等の手段を取るという方法もあります。

② 自分を責める必要はありません。

「自分にすぎがあったのでは」とか「うまく受け流せない自分が悪いのでは」などと自分を責めるのはやめましょう。

③ 一人で悩まず、信頼できる人に相談しましょう。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切です。他にもあなたと同じ思いをしている人がいるかもしれません。

職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談窓口
に相談する方法も考えましょう。

④ 記録を残しましょう。

セクシュアル・ハラスメントが発生した状況（いつ、どこで、誰が、どんな、自分の対応、目撃者等）の記録を残しましょう。後日相談するとき
に必ず役に立ちます。

◆ 性の多様性に関する基礎知識 ◆

【参考】「性的指向・性自認・性的少数者・LGBT」について

● 性的指向 (Sexual Orientation) とは

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、両性に向かう両性愛などを指す。

● 性自認 (Gender Identity) とは

性別に関する自己意識のことをいう。

● 性的少数者とは

性的指向あるいは性自認に関するマイノリティのこと。

L Lesbian (レズビアン)

同性を好きになる女性

G Gay (ゲイ)

同性を好きになる男性

B Bisexual (バイセクシュアル)

性別に関わらず、異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人

T Transgender (トランスジェンダー)

出生届の性別と、自認する性別が一致していない人

※性的少数者は、上記の「L」「G」「B」「T」に限られません。

専門家によると、「性的指向・性自認は、人間一人ひとりの人格に不可欠な「性のあり方」であるとともに、性に関する尊重すべき個性であり、趣味・嗜好の問題ではなく、また、変更が難しく、変更する必要もないもの」とされています。

人事院作成パンフレット「職員は、ハラスメントをしてはいけない」より抜粋
※性の多様性については、鳥取県総務部人権局人権・同和対策課発行の
「多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック～誰もが自分らしく生きるために～」(R2.7 発行)
も参考にしましょう。(<https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/1215806/handbook.pdf>)

◆相談窓口◆

セクハラではないかと感じた時、職場内で解決できない、相談しにくいと思われる場合は、一人で悩んだり我慢しないで、相談窓口へ相談しましょう。

県では、様々な相談窓口を設置して、幅広く相談を受け付けています。プライバシーの尊重はもちろん、秘密厳守で対応しますので、安心して相談してください。

また、相談の申出は、一部を除き本人からに限らず受け付けます。

<ハラスメント相談窓口>

○外部相談員と内部相談員を設置しています。詳細は別紙一覧をご覧ください。

<職員支援課>

○電話 0857(26)7038

○手紙 住所：鳥取市東町1丁目220番地 * 親展 としてください。

○電子メール

nandemo@pref.tottori.lg.jp

自宅のパソコン、携帯電話も利用できます。

○庁内LAN ハラスメント相談室

ノーツのあて先 nandemo soudanshitsu

○ハラスメント相談フリーダイヤル

0120-78-3847 (24時間対応の留守番電話です。)

<人事委員会>

○苦情相談 ※特別職の職員、企業職員及び単純労務職員は対象外です

面談、電話、文書、電子メールのいずれかの方法により相談を行うことができます。

なお、相談は原則として職員本人に限られ、代理人等による相談はできません。

詳細は人事委員会 HP をご覧ください。

(職員からの苦情相談：<https://www.pref.tottori.lg.jp/item/43753.htm>)