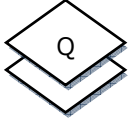




労働相談Q & Aで解決！

セクハラ



職場の上司からセクハラを受けています。社内の相談窓口の担当者は異性なので相談しづらいと感じています。どこに相談したらよいでしょうか。

A 労働局、山梨県労働委員会などの行政機関が相談に応じています。

解説はこちら

- 職場におけるセクシャルハラスメント（以下「セクハラ」という）は、「性的な言動」に起因するもので次のように定義づけられています（男女雇用機会均等法第 11 条）。
 - ①対価型セクハラ
「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること」
 - ②環境型セクハラ
「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること」
- 職場におけるセクハラは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得ます。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。
- 「職場」とは、通常就業している場所以外でも、業務を行っている場所は「職場」に含まれます。例えば、取引先の事務所、取引先と打ち合わせする飲食店、顧客の自宅などです。
- 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒等もセクハラに加害者になり得ます。
- 職場におけるセクハラ防止のために、業種・規模にかかわらずすべての事業主には次のとおり雇用管理上の措置をとることが義務づけられています（男女雇用機会均等法第 11 条）。
 - 1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する
 - 2 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
セクハラ被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける
 - 3 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応など
セクハラ相談があったとき、速やかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

どうすれば？

- 我慢したり、受け流さずにはっきり伝えてください。
- セクハラの実事が確認できる証拠（日時、相手、状況、内容など）をメモや録音に残してください。
- 就業規則などのセクハラに関する規定を確認しましょう。
- 社内の相談窓口にご相談しても解決しない場合は、労働委員会や労働局にご相談しましょう。

お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階
電 話 055 (223) 1827
相談時間 8:30~17:00 (土・日・祝日・年末年始を除く)
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>

- 山梨労働局総合労働相談コーナー
山梨労働局雇用環境・均等室内
電 話 055 (225) 2851