

労働相談事例：セクハラを受けている

○相談内容

契約社員として勤務しています。直属の上司から交際を迫られるようになり、初めは遠回しに断っていたのですが、しつこく繰り返されたため、「付き合う気はありません、やめてください」と伝えたところ、「それなら次の契約更新はナシね」と言われました。これからどうすればよいのでしょうか。

○回答

職場でのセクハラとは、「職場において労働者の意に反する性的な言動が行われ、『それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型）』又は『職場の環境が不快なものとなり、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること（環境型）』をいうとされています。ここでいう「職場」とは、普段働いている事業所内に限らず、出張先や車中、取引先の事務所、アフターファイブの宴会（業務の延長と考えられるもの）なども含まれます。

<対価型セクシュアルハラスメントの例>

- *出張中の車内で、上司が部下の腰や胸に触ったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- *事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

<環境型セクシュアルハラスメントの例>

- *勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が部下の腰などにたびたび触るので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- *同僚が、社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

セクハラの典型例としては「性的な冗談やからかい」「性的な関係の強要」「身体へ必要なく接触する」などのほか、『男のくせに根性がない』『女性は職場の花でありさえすればいい』等の発言「女性である、男性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要する」といったものも挙げられます。また、職場に

おけるセクハラには同性に対するものも含まれ、相手の性的指向や性自認も関係ありません。

加害者は、民法第 709 条（不法行為）に基づく損害賠償責任を、使用者（会社）は労働契約法第 5 条（職場環境配慮義務）や民法第 715 条（使用者責任）、民法第 415 条（債務不履行）に基づく損害賠償責任を負う場合があります。

※必要に応じ訴訟や裁判外紛争解決手続を案内

今後の対応としては、まずは職場内の上司やハラスメント相談窓口への相談や、労働組合（合同労組）を通じての団体交渉により、職場内での解決を図ることをお勧めします。それでも解決が難しい場合は、宮崎労働局 雇用環境・均等室に相談し、使用者への指導を求める方法も考えられます。

ハラスメント事案では、加害者に対し「苦痛である、辛い」旨の意思表示を行うことが大切です。また、録音やメモ（日時、場所、周囲の状況、加害者、具体的な言動などの「客観的事実」と「どう感じたか（主観）」を分けて記録するとよい。）を残しておくことをお勧めします。