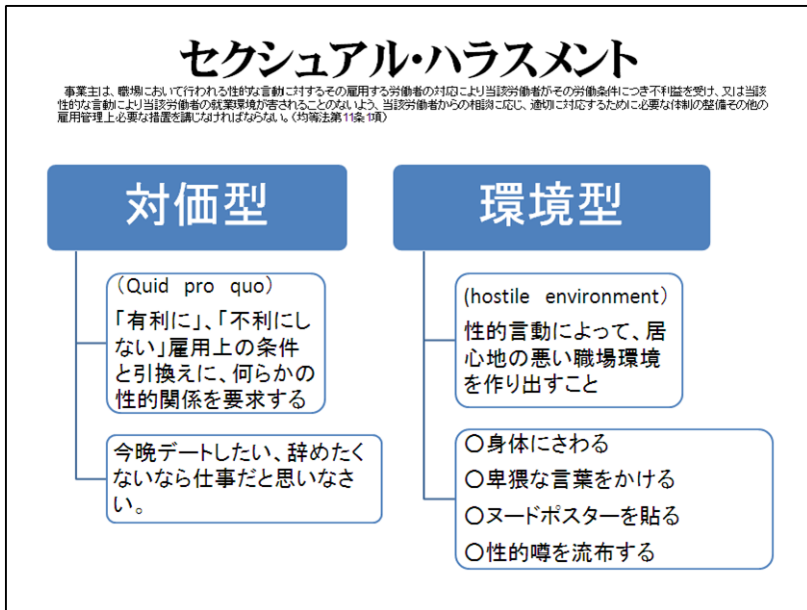


11-10 セクシュアル・ハラスメント



セクシュアル・ハラスメントは、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」(均等法 11 条 1 項) と定義される。

以上の定義は、「対価型セクハラ」及び「環境型セクハラ」として説明される。以下はその典型例である。

対価型セクハラの典型例(指針2(5))

- 1) 事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇した
- 2) 出張中、車中で上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をした
- 3) 事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格した

環境型セクハラの典型例(指針2(6))

- 1) 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下している
- 2) 同僚が取引先において労働者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、その労働者が苦痛に感じて仕事に手につかない
- 3) 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない