

# ハートがたくさんの村づくり

差別のない、人への思いやりを大切にする、  
明るい南阿蘇村をつくりましょう。



## 人権とはなんですか？

人権とは「すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持っている権利」であって、だれにとっても大切なもの、日常の思いやりの心によって守られなければならないものです。今回は、「セクハラ」についてお伝えします。



「セクハラ」は他のハラスメントの中でも特に有名で誰もが耳にしたことがあると思います。そこで今回はセクハラについての定義や対処方法を詳しく説明していきたいと思います。

### ○セクハラとは

まず、セクハラは大きく二種類に分かれます。一つは労働者の意に反する性的な言動がおこなわれ、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対価型セクシュアルハラスメント、もう一つは性的な言動がおこなわれることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の發揮に大きな悪影響が生じる環境型セクシュアルハラスメントです。

また、「職場」とは会社内だけでなく、顧客の自宅や取材先、接待の席などの業務をおこなう場所ならほとんどどこでも含まれます。さらに、ここでの労働者の定義は正社員だけでなく、アルバイト労働者、契約社員、派遣社員なども含まれるようになります。

### ○セクハラの実例

次にセクハラの具体的な例を紹介いたします。

まず、対価型セクシュアルハラスメントの例として、性的な関係を要求したが拒否されたので無視をすることや、出張中の車内で上司が腰や胸などを触り、抵抗されたため、不利益な配置転換をするなどです。

環境型セクシュアルハラスメントに関しては、上司が腰や胸を触つたため、就業意欲が低下したり、同僚が取引先で顔見知りの労働者に関する性的内容を意図的かつ継続的に流布したため、仕事が手につかなくなったりといったことが例に挙げられます。

### ○セクハラ判断基準

ここからはセクハラ判断基準を説明します。

厚生労働省はセクハラ判断基準として、明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態や、心身に重大な影響を受けていることが明らかの場合などを定めています。また、細かく見ると、業務上不要な性的発言や相手の意に反

する身体的接触やしつこく連絡をして関係を迫ることなどもセクハラに当たります。

### ○最後に

最後にセクハラ問題に巻き込まれた際の正しい対処方法を紹介いたします。

まず、ハラスメントは会社が問題を把握していたかが争点になります。なので、セクハラで悩んでいる場合は社内のハラスメント窓口や人事部に報告・相談しましょう。それで解決しない場合は労働局や弁護士に相談しましょう。また、セクハラ行為に対する慰謝料請求もできます。このとき、請求は加害者と会社の両方に請求することができます。

今回はセクハラについてご紹介しました。セクハラとは、職場内での性的発言・行動によって労働者の就業環境が害されることです。セクハラによって「働きにくい…」と感じた場合は、問題解決のための行動を起こしましょう。

村民みんなで「ハートがたくさん村」をつくりましょう。

総務課 人権政策係