

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、「セクシャル・ハラスメント」についてお伝えします。

最近、セクハラについてメディアで話題になっていますが、今日はそのセクシャル・ハラスメントについて、お伝えします。

○セクハラとは

「それってセクハラじゃない？」
「どうして？冗談で言つただけなのに」「うーん、やっぱり分かってないのね」。何がセクハラなのか？なぜセクハラが起きるのか？その基本を勉強してみましょう。

○スリーサイズはいくつ？

・現状と課題

1989（平成元）年、セクハラ（性的嫌がらせ）を理由とした国内初の民事裁判が起きました。また、この年「セクシャル・ハラスメント」という言葉が新語・流行語大賞の新語部門金賞を受賞することになり、以後、セクハラという概念を広めるきっかけになりました。

もちろん、当時の日本にはセクハラという概念は定着していませんでしたが、その後セクハラに対する社会の意識も高まり、現状は人権侵害のひとつであると認識されるようになりました。

機会均等法が1997（平成9）年に改正され、社員の募集、採用、昇進などで女性差別を禁止するとともに、女性に対するセクハラ規定が整備されました。また、2007（平成19）年4月1日には改正男女雇用機会均等法が施行され、それまでは女性労働者に限定していたセクハラ規定を男性労働者にも適用し、男女双方への性による差別的取り扱いを禁止しています。

・セクハラは女性だけでなく男性に對しても成立する人権侵害です。

では、そのセクハラはどのようになものでしょうか？男女雇用機会均等法では「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、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つたため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じること」と定義しています。

○環境型 セクシャル・ハラスメント

性的な関係を要求しないもの、職場内での性的な言動により働く人たちを不快にさせ、職場環境を損なう行為。

・例えば
☆性的な話題をしばしば口にする。

☆宴会で男性に裸踊りを強要する。
☆特に用事もないのに執ようくメールを送る。

☆恋愛経験を執よう尋ねる。

※来月もセクシャル・ハラスメントによる人権侵害について、お伝えします。

関係を強要し、それを拒否した人に対し減給、降格などの不利益を負わせる行為。

☆事業主が性的な関係を要求したが拒否したので解雇する。
★人事考課などを条件に性的な関係を求める。

★職場内での性的な発言に対し抗議した者を配置転換する。
★学校で教師などの立場を利用して学生に性的な関係を求める。

○対価型 セクシャル・ハラスメント

職務上の地位を利用して性的な

関係を強要し、それを拒否した人に対する減給、降格などの不利益を負わせる行為。

・例えば

そうした状況のなか、男女雇用