

2 0 0 8 年 1 月 号

# STOP! harassment

## あなたの職場は大丈夫ですか？

### ～最近のハラスメント処分報道から～

職場のセクハラやパワハラは、被害者が声をあげることが難しかったり、職場の雰囲気や慣習などで人権侵害に気づかないまま長期化したりして、潜在化しやすい傾向があります。

今回は昨年末に取り上げられた「ハラスメントに関する処分報道」を取り上げてみました。報道では被害者のプライバシー保護などの観点から、詳細を知ることは困難ですが、これらを参考に皆さんの職場を見直してみませんか。

もし、問題があることに気づいたら、まず信頼できる周囲の人や家族に相談してみましょう。下記の電話相談なども利用できます。

#### 自治労ふくおか ハラスメント相談窓口

##### ▼受付日時

月～金曜 17:00～20:00

(祝日はお休みします)

##### ▼相談電話番号

092-741-7120

##### ▼相談担当

NPO法人福岡ジェンダー研究所

##### ▼相談の方針

\*相談内容は、相談者の承諾がない限り秘密厳守されます。

\*相談者に適切な情報を提供します。

\*相談者の意志決定をサポートします。

▼相談窓口に関するお問い合わせは、  
県本部セクシュアル・ハラスメント防止  
対策委員会まで (Tel 092-721-1414)

▼自治労ふくおかハラスメント相談のサイト  
<http://www.chihoujichu-center.jp/jichiro-fukuoka/main/sekuhara-main.html>

#### 【女性職員に電話やメール1日50回】 2007.12.13

大阪府八尾市は13日、同僚の20代の女性職員にストーカー行為をしたとして、市立病院の男性職員(27)を停職6カ月の懲戒処分にした。市によると、職員は女性に交際を断られた後、8月下旬から約1カ月間、ほぼ毎日、多い時には1日50回以上、携帯電話に電話やメールを繰り返した。9月には更衣室に監禁し、携帯電話から知人の連絡先を盗み見たこともあった。女性から相談を受けた大阪府警が10月上旬、職員にストーカー規制法に基づき警告していた。

<http://sankei.jp.msn.com/affairs/crime/071213/crm0712131826018-n1.htm>

#### 【女生徒に不適切発言、セクハラ教諭戒告】 2007.12.19

栃木県東地区にある県立高校で男性教諭(46)が女子生徒3人に対し、「好意を持っている」などのセクハラ発言をしていたことが18日、分かった。不祥事は同日開かれた県教育委員会定例会で明らかにされ、県教委は同日付で男性教諭を戒告処分とした。

県教委教職員課によると、男性教諭は昨年9月、ホームルームで女子生徒を不快にさせる発言をしたとして、校長らが男性教諭に確認したところ、事実を認めた上で、「生徒指導の一環だった」と釈明。校長は男性教諭に注意し、今年4月から学年主任と担任を外した。しかし、6月にも放課後に別の女子生徒に対して女子生徒に好意を持っていることなどを告げたり、体を近づけたりするなど不適切な行為をしていた。さらに10月にも、ほかの女子生徒に不適切な言葉をかけるなどしており、校長らに対して「申し訳ない」と謝罪していた。

2人目の生徒は精神的なショックで男性教諭の授業を受けられない状態にあり、個別授業で対応しているという。

<http://sankei.jp.msn.com/affairs/crime/071219/crm0712190731004-n1.htm>

#### 【五泉市3職員セクハラで処分】 2007.12.20

五泉市教育委員会の男性職員3人が女性職員にセクハラ(性的嫌がらせ)行為をし、減給など懲戒処分を受けていたことが20日、分かった。同日の市議会12月定例会最終日の本会議で市議が質問し、同市が認めた。職員3人のうち、1人は減給1カ月、2人は戒告の懲戒処分。ただ、セクハラの内容や程度について、市は「被害者保護の観点からコメ五十嵐基市長は「十分反省し、被害者が訴え出やすい職場環境づくりに務めるほか、差別用語で人を傷つけることなどがなく、職員研修を強化したい」と話している。【新潟日報】

🗣️ご質問・ご意見をお寄せください。

自治労ふくおかハラスメント相談ニューズレターは、福岡ジェンダー研究所が担当しています。ニューズレターへのご意見やご質問は下記メールアドレスにお送りください。また、各単組のハラスメント防止への取り組みなどもお知らせください。

E-Mail [info@fgsi.jp](mailto:info@fgsi.jp) (自治労ハラスメント相談担当者宛)

# 平成19年4月施行! 改正男女雇用機会均等法のポイント —セクハラ編(2)—

前回に続き、改正男女雇用機会均等法のポイントについてご紹介します。今回は**事業主に義務づけられた「事業主が雇用管理上講ずべき措置9項目」**です。これは**企業規模や職場の状況の如何を問わず必ず講じなければならない**ものです。あなたの職場では、このようなセクハラ対策が講じられていますか？ 左側のチェックリストでチェックしてみましょう。



## 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

**項目(1)** 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

**項目(2)** 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

## 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

**項目(3)** 相談窓口をあらかじめ定めること。

**項目(4)** 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、発生のおそれがある場合やセクハラに該当するか微妙な場合でも広く相談に対応すること

## 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

**項目(5)** 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

**項目(6)** 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。

**項目(7)** 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

## 上記の措置と併せて講ずべき措置

**項目(8)** 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

**項目(9)** 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。



## 具体的な対策例

- 就業規則やサービス規程などでセクハラ禁止とセクハラの内容を規定し明文化すること
- 上記のことを社内報や社内HP、パンフレットなどで周知すること
- 管理職を含む労働者にセクハラ防止研修や講習会などを実施すること
- セクハラを行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- セクハラを行った者は、現行の就業規則やサービス規程に定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。
  
- 相談に対応する担当者を予め定めておく。
- 相談に対応するための制度を設ける。
- 外部の機関に相談への対応を委託する。
- 相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- 相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
  
- 相談担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者とされる者の双方から(必要な場合には第三者からも)事実関係を確認すること。
- 確認が困難な場合には「均等法」第18条に基づく調停の申請を行うことやその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
- 就業規則等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。
- 併せて状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。
  
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をマニュアルに定めて対応すること。
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談担当者に必要な研修を行うこと。
- プライバシー保護に必要な措置を講じていることを、広報啓発のための資料等に掲載し、配布等する。
- 就業規則等で労働者がセクハラ相談をしたこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発資料等に記載して労働者に知らせること。