

20. セクハラ防止措置の導入義務（固定的な性別役割分担意識に基づく）

（Q20）男性スタッフには出来る限り力仕事をしてもらいたいと思っています。ところが、先日男性職員に対して「この机重たいから、〇〇君運んでね。」と言ったところ、〇〇君が「僕にはこんな机持てないですよ。」と言うものですから、思わず「男のくせにそんな弱気なことを言ってどうするの。」と言ってしまいました。これに対し、〇〇君は「それってセクハラですよ？」と言うのです。私の発言には問題がありますか？

（A20）性別役割分担意識に基づく言動として、セクハラに該当する可能性が高いでしょう。

（解説）

男女雇用機会均等法は、女性に対する差別的な取扱いだけでなく、男性に対する差別的な取扱いも禁止しています。それは、セクシュアルハラスメントに対しても同様です。

セクシュアルハラスメントといえど、職場における性的な言動が原因になるものと考えがちですが、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となって生じるおそれがあることも十分に抑えておかねばなりません。

たとえば、男性に対して「男のくせに根性がない」「男なのに頼りがいがない」などという発言がこれに当たります。一方で、女性に対して「女には仕事を任せられない」「女なのに優しさが足りない」などという発言も性別役割分担意識に基づくもので、これらを放置すれば就業環境を害するおそれがあります。

使用者は、セクハラがあってはならない旨を明確化し、労働者に周知・啓発する措置を講じる義務を負っていますが、こういった性別役割分担意識に基づく言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で需要であることを十分認識することが求められます。

（対応方法）

- ・まずは、厚生労働大臣の指針により定められた次に掲げる措置義務を講じましょう。
 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。
 2. セクシュアルハラスメントの行為者については、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。
 3. 相談窓口をあらかじめ定めること。
 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、広

く相談に対応すること。

5. 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 6. 事実角印が出来た場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
 7. 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 8. 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）
 9. 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。
 10. 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。
- ・その上で、性別役割分担意識に基づく言動をなくしていくことを総意として共有すること。

→合わせてご覧ください

- ・「事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です！！」
(厚生労働省)