神奈川県
かながわ労働センター

セクハラ(セクシュアルハラスメント)を受けたら

・嫌がっているのに肩を揉んだり、背中に手を回しながら話しかけられたりする。
・取引先と商談後、強引にホテルに誘われた。はっきり断ったところ、その後不倫しているなどと悪い噂を広められた。
・職場内で性的被害にあったが、周囲に相談できるような雰囲気がない。
・自分では親しみを込めて仲良くしていたつもりが、セクハラ上司と言われ、どうしてよいか分からない。

基本のきほん

◎職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)上の職場におけるセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という。)とは、

**「職場」において行われる
「労働者」の意に反する
「性的な言動」に対する労働者の対応により、
その労働者が労働条件について不利益を受けたり、
性的な言動により就業環境が害されること**
(均等法第11条)

○「職場」とは

労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。
例:出張先、業務で使用する車中、取引先との打合せの場所(接待の席も含む)、実質上職務の延長と考えられる勤務時間外の懇親の場など

○「労働者」とは

いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。派遣労働者については、派遣元だけではなく、派遣先も措置を講じる必要があります。

○「性的な言動」とは

性的な内容の発言および性的な行動をいいます。
性的な言動の例:
　性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を流布すること等
性的な行動の例:
　性的関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること等
性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。
男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対してだけではなく、同性に対するものも該当します。
また、被害を受ける者の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、「性的な言動」であれば、セクハラに該当します。

◎職場におけるセクハラの類型

こうしたセクハラ行為は、2種類に分けられます。

①対価型セクハラ

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)によって、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること。

②環境型セクハラ

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、その労働者が就業する上で看過できない支障が生じること。

◎セクハラの判断基準

セクハラの状況は多様であり、判断にあたり個別の状況を斟酌する必要があります。その判断にあたっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要とされています。
一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いを考慮すると、被害を受けた労働者が女性の場合は「平均的な女性労働者の感じ方」、男性の場合は「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当とされています。

◎事業主が雇用管理上講ずべき措置(均等法第11条)

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

(1)事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
○セクハラの内容、「セクハラを行ってはならない」旨の方針を明確化し、労働者に周知啓発すること。
○セクハラ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に規定し、労働者に周知・啓発すること。

(2)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
○相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
○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。

(3)事後の迅速かつ適切な対応
○事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
○事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
○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。
○再発防止に向けた措置を講ずること。

(4)併せて講ずべき措置
○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。
○事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

◎自社の労働者等が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応(均等法第11条第3項)

他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクハラの事実確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされています。

また、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくありません。

◎求職者等に対するセクハラ対策の義務化

（均等法第13条第1項・令和8年10月1日施行）

求職者等に対するセクハラとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されることです。事業主は求職者等に対するセクハラを防止するための措置を講じなければなりません。

○「求職者等」とは

企業の求人に応募する者の他、事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者、教育実習・看護実習その他の実習を受ける者

○「求職活動等」とは

企業の採用面接への参加など、求職者等が行う求職活動や職業の選択に資する活動を指します。（SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれます。）

○求職者等に対するセクハラ防止措置

上記のセクハラ防止のために講ずべき措置（相談窓口は求職者等にも周知）のほかに、求職活動等に関するルール（例：面接時間や場所の指定、実施体制など）をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発することが求められています。

◎セクハラの法的規制

セクハラは人権侵害、人格権侵害の問題です。

セクハラの行為者は、職場環境を悪化させたことで懲戒処分を受けたり、被害者から民法の不法行為として損害賠償請求を受けたりする場合があります。

また、会社が問題を知りながら放置していた場合などは、次のような法的責任を問われることがあります。

- 使用者の不法行為による損害賠償責任（民法第709条）
- 使用者等の責任（民法第715条）
- 債務不履行責任（安全配慮義務違反）（労働契約法第5条、民法第415条）

こんな対処法があります！

①まず、自分でできること

○落ち度があったのは自分だと、自分を責めないこと。

○自分が冷静に判断したり、第三者に理解してもらったりするためには、セクハラの事実関係をメモなどにより、日時・場所・相手の氏名・内容など客観的な事実について丁寧に記録しておきましょう。

加害者や会社と話合いなどがあった場合にも、その言い分や対応も記録しましょう。必要なら録音などを取っておくと、証拠となる場合があります。

○嫌なことは嫌だと勇気を持って、相手にはっきり、こうした行為はセクハラになるからやめてくれと伝えることも大切です。

②相談機関を利用する

○責任を持って対応してくれる上司がいればその上司に相談します。その際は、事実を正直に話しましょう。これは勇気のいることですが、ここで故意に嘘をついたりすると信頼関係を損ない、問題解決に支障をきたすことになります。

○周囲の人への相談では解決が難しい場合は、社内の相談窓口の利用を検討しましょう。社内に労働組合がある場合は、労働組合に相談する方法もあります。

社内事情によっては、会社や労働組合が親身に相談に応じてくれない、被害者本人や証言してくれる協力者などの秘密を守ってくれるかどうか不安ということもあり得ますので、公的な機関を利用するのも有益です。

○県の労働センターでは、ハラスメントに関する相談をお受けしています。会社との話し合いの仲立ちとして「あっせん指導」を行うこともあります。

○厚生労働省の都道府県労働局では、均等法に基づきセクハラに関する紛争について「助言、指導又は勧告」、「調停」を行います。

○法的手段に訴える方法もあります。県や弁護士会の弁護士相談で、アドバイスを受けることもできます。

なお、セクハラで訴訟を起こしたことを理由に、会社が不利益な取扱いをすることは許されません。

○精神的に深刻な影響を受けた場合は、専門医（診療内科医など）の診断や専門家のカウンセリングを受けるなど、心のケアも大切になります。

○強姦、強制わいせつなど重大な性的被害は、神奈川県警捜査第一課（性犯罪110番）に相談しましょう。

セクハラに関する相談窓口

かながわ労働センター本所・支所	本　　所（045）633-6110（代）　川崎支所（044）833-3141 県央支所（046）296-7311　　湘南支所（0463）45-3150（代）	
かながわ労働センターの 女性職員による 女性のための労働相談	●かながわ労働センター本所内 第2・5金曜日（祝・休日、年末年始を除く） （045）662―6110 ※女性相談希望とお伝えください	●マザーズハローワーク横浜内 第1・3金曜日（祝・休日、年末年始を除く） （045）320－0335
かながわ労働センターの 女性弁護士相談	●かながわ労働センター本所内 奇数月第2火曜日（祝・休日、年末年始を除く） 予約先TEL：（045）662―6110	● マザーズハローワーク横浜内 第4金曜日（祝・休日、年末年始を除く） 予約先TEL：（045）662－6110 ● マザーズハローワーク相模原内 偶数月第3木曜日（祝・休日、年末年始を除く） 予約先TEL：（046）296－7311
神奈川労働局雇用環境・均等部指導課	（045）211－7380（祝・休日、年末年始を除く）	
神奈川県警捜査第一課	TEL：0120－38－8103（性犯罪110番：女性からの相談限定）	

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。　URL　http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html
本　　所（045）633-6110（代）　川崎支所（044）833-3141　　発行　神奈川県かながわ労働センター
県央支所（046）296-7311　　湘南支所（0463）45-3150（代）（令和8年1月より）　　横浜市中区寿町1-4 〒231-8583
令和８年10月発行