

相談内容

職場の宴会で、上司から、隣に座ってお酌をするように強要されます。何とか断っていますが、宴会の度にしつこく言われます。これはセクハラではないでしょうか。

お答え

職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）とは、職場において労働者の意に反する性的な言動が行われ、その言動に対する労働者の対応（拒否、抵抗、抗議等）により、その労働者が解雇、降格、減給等、労働条件につき不利益を受けること（対価型セクハラ）や、その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など、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること（環境型セクハラ）をいいます。

性的な言動とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、性的な内容の発言には、性的な事実を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、性的な行動には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。

性別に関係なく、加害者にも被害者にもなり得ます。また、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

事業主には、方針等の明確化と周知・啓発、相談に対応するための体制整備、事後の迅速かつ適切な対応等、セクハラを防止するための措置を講じる義務があります。また、労働者がセクハラについて相談したこと等を理由として、相談等をした労働者に対し、解雇等の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 11 条、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）

ご相談の内容は、環境型セクハラに該当する可能性があります。

セクハラは、労働者の人格権を侵害する不法行為となる場合もあり、その場合は加害者や事業主に対して損害賠償請求をすることも可能です。

まずは、その上司に対し、苦痛に思っていることを明確に意思表示してみてはいかがでしょうか。社内の相談窓口やその上司の更に上の上司の方等に相談することも考えられます。

セクハラは、密室で行われることが多いため、事実確認が難しい場合もありますので、セクハラを受けたと考えるときには、その具体的内容、加害者、日

時、場所等を記録しておくといわれています。

事業主が対応しない場合や、事業主に対応を求めることが難しい状況にある場合は、各県労働局の雇用環境・均等室に、事業主への助言・指導等を求めて相談することも考えられます。

一人で悩まずに、周りの方に相談することが大切です。上記の方法の他に、各県労働委員会でも相談を受け付けておりますので、お気軽にご相談ください。

令和7年3月更新