

掲載内容

第1章 はじめに

- 1 セクハラとは（法令・指針・裁判例にみる定義）
- 2 セクハラ加害者個人の責任（刑法改正も踏まえて）
- 3 社員がセクハラをした場合に雇用主が負うリスクと責任
- 4 セクハラ案件の特徴（調査及び事実認定の困難性）
- 5 セクハラと労災

第2章 セクハラ該当性のグレーゾーン

第1 性別に関するグレーゾーン

- Case 1 女性社員が同僚の女性社員に対して「もっとちゃんとメイクしなさいよ」等の発言をした
- Case 2 女性社員が宴会中に自分の腕を男性社員の首に絡ませたり、口を耳元に密着させたり、手を握ったりした
- Case 3 男性上司が男性部下の交際相手の有無をうわさして回ったり、面白がってボディタッチをした
- Case 4 「女の子はお茶くみ」「女性は職場の華」「女性は家にいたほうがいい」「男は仕事が大事」といった発言をした

第2 言動に関するグレーゾーン

1 雑談・冗談

- Case 5 特定の女性社員だけを「ちゃん」付けて呼称したり、指導の対応を変えたりした
- Case 6 「太った」「痩せた」という体型に関する発言をした
- Case 7 「不倫している」とか「交際相手（彼氏・彼女）がいない」といったうわさを流した
- Case 8 職場をなごませるために、子供じみた下ネタやダジャレを言った
- Case 9 年輩の社員に対し、親しみを込めて、「ばあば」「じいじ」「おばさん」「おっさん（おじさん）」「おやじ」「はげ」などと年齢を揶揄するような呼び方をした
- Case 10 自らの男女交際の遍歴や夫婦関係のこと、不貞相手との関係や体験談を話した
- Case 11 女性（男性）社員に対し、「男性（女性）社員の中で誰が好みのタイプか」と問いただし、異性の社員の品定めを強いた
- Case 12 部下にわざと卑猥に聞こえるような発言をさせるように仕向けて面白がった
- Case 13 女性上司が女性部下に対し「そんなにイライラして、生理中？」「更年期は嫌だね」などと口に出して指摘した
- Case 14 採用担当が就活中の学生をデートに誘ったり、交際相手の有無を尋ねた

2 業務上の発言等

- Case 15 露出が多い服装をしている女性社員について、男性社員から苦情が寄せられたため、その服装を注意した
- Case 16 セクハラ研修後に、研修の内容を茶化すような不真面目な言動をした
- Case 17 上司が、異性の社員と二人きりの個室で、注意や指導をおこなった
- Case 18 採用面接で役員が応募者に、結婚の予定や子供が生まれた場合の就業継続の意思を尋ねた

3 相手方のプライベートへの介入

- Case 19 上司が部下に合コンやお見合いを強引に勧めた
- Case 20 子供の話をかりしたり、早く結婚して子供を持つことを執拗に勧めた
- Case 21 交際相手の有無や交際相手との関係、夫婦関係といった異性との関係について詮索した
- Case 22 リモートワーク中に、男性社員が女性社員の部屋や服装に言及した

4 娯楽等

- Case 23 休み時間に周囲の目に入るところで、パソコンやタブレットやスマホでアダルトサイトの卑猥な動画を見た
- Case 24 嫌がる同性の部下を、異性が接客してくれる飲食店（キャバクラ等）に連れて行った

第3 身体的接触に関するグレーゾーン

- Case 25 挨拶ついでや喜びの表現として異性の社員に「ハグ」をした
- Case 26 手相を見せてと言い、差し出した手のひらを手相にそって指でなぞった
- Case 27 身体の自慢をするために、男性上司が、部下の女性社員に、足や腕といった身体の部位を触らせた
- Case 28 職場内の狭い通路をわざわざ通って、異性の社員の身体に触れた
- Case 29 体調の悪い異性の部下の介抱のために、おでこを触って熱があるかを確認したり、おなかをさすったり、肩を抱いたりした
- Case 30 負傷したことから、異性の社員に介助を求め、介助してもらっている際に、異性の社員の身体を触る
- Case 31 異性の社員の衣服についた髪の毛やゴミを指でつまんでとった
- Case 32 異性の社員に対して話しかけるときに接近したり、耳元でささやいたりした
- Case 33 異性の部下を褒める際に、頭をなでたり、ポンポンと触ったりした

第4 恋愛感情・交際関係に関するグレーゾーン

- Case 34 好意を抱いた社員に対し、昼夜問わず、頻繁に「おはよう」「今何してるの」等のメッセージを送った
- Case 35 気に入った異性の社員の連絡先や住まい等の個人情報を執拗に尋ねた
- Case 36 上司が、面と向かって嫌とは言わなかった部下と性的な関係を持ったが、部下は性的な行為が中いやがりもせず、翌日以降も笑顔で挨拶してきたり、いつもどおり接してきた

- Case 37 上司が部下に経済的援助をしたことの見返りに性的な関係（いわゆる援助交際の関係）が継続された
- Case 38 セクハラ被害申告があったが、被害女性は、男性上司と外でデートしたり、プレゼントをしたり、積極的に「会いたい」とのメールを送っていた
- Case 39 ラブホテルと一緒に入り、明確な拒否がなかったことから性的関係を持った
- Case 40 業務命令がないのに、気になる女性社員の仕事を任意に手伝ったり、アドバイスしたり、様子を見に行ったり休憩時間や帰宅時間などの業務時間外に、気になる異性の社員と過ごすため、その社員の仕事が終わるのを待った
- Case 41 男性上司と女性部下が交際関係にあったが、女性部下から別れ話を切り出されたため、交際関係を継続するように仕向けた

第3章 会社対応に関するグレーゾーン

- Case 43 取引先からセクハラ被害の調査をしたいとの申し入れを受けたが、面倒なことに巻き込まれたくないため、取引を打ち切った
- Case 44 主要な取引先の社員から自社の社員がセクハラを受けたが、事を荒立てずに済ませたい
- Case 45 自社で受け入れている派遣社員がセクハラ被害者あるいは加害者になったら、派遣会社に全ての対応を任せたい
- Case 46 出向社員がセクハラ被害者あるいは被害者になったら、出向先に全ての対応を任せたい
- Case 47 上司が部下の性的な事柄をネタにしてうわさを流したことで、部下から抗議されたため、部下を遠方に転勤させた
- Case 48 トランスジェンダーの男性社員を営業職から外し、社内業務のみの事務職に配置転換した
- Case 49 ハラスメント規定策定前のセクハラ行為が発覚したため、現行のハラスメント規定に基づいて懲戒処分を科した
- Case 50 「お局さん」とか「夜の仕事しないの？」といった言葉だけのセクハラで重い懲戒処分を科した
- Case 51 セクハラ調査の際、加害者へヒアリングをしたことをもって、その後の懲戒処分の際に「弁明の機会」を済ませたことにした
- Case 52 ハラスメント窓口担当者が、被害者に対し、「誘われる方にもスキがあったのではないか」等と発言した

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください

セクハラグレーゾーン

—裁判例・指針にみる境界事例と会社対応—

著 山浦 美紀（弁護士）



0120-089-339（通話料無料）
受付時間 9:00~16:30（土・日・祝日を除く）
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

WEBサイトはコチラ



A5判・総頁210頁
定価2,750円（本体2,500円）送料410円
ISBN978-4-7882-9464-6

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!!

〈電子版〉定価 2,530円（本体2,300円）

※閲覧は、ストリーミング形式になりますので、インターネットへの接続環境が必要です。

併せて
ご利用
ください

その行為はパワハラ?!
判断に迷う事例をわかりやすく解説!

パワハラグレーゾーン

—裁判例・指針にみる境界事例—

著 山浦 美紀（弁護士） 2023年5月発行

A5判・総頁196頁
定価2,420円（本体2,200円）送料410円
ISBN978-4-7882-9185-0
〈電子版〉定価2,200円（本体2,000円）

掲載内容

身体的な攻撃／精神的な攻撃／
人間関係からの切り離し／過大な要求／
過小な要求／個の侵害

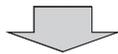


第1 性別に関するグレーゾーン

Case 1

女性社員が同僚の女性社員に対して「もっとちゃんとメイクしなさいよ」等の発言をした

女性社員Aが同僚の女性社員に対して「もっとちゃんとメイクしなさいよ」「そんな男っぽい服装はやめなさい」「女性らしい行動をしなさい」「そんなんじゃ彼氏できないわよ」というように、性別役割分担意識をやたら押し付ける発言を繰り返していました。同性同士、とりわけ、女性から女性に対するセクハラは、成立するのでしょうか。



専門家の眼

セクハラ指針によれば、セクハラのは加害者・被害者それぞれについて、性別は特定されておらず、男性から女性への言動だけでなく、同性同士の言動（女性から女性への言動）もセクハラに該当します。

女性から女性へのセクハラ

セクハラ指針においては、セクハラのは加害者・被害者それぞれについて、性別は特定されていません。セクハラ指針2(1)には、「職場に

性へのセクハラも成立します。

どこまでがアドバイスか

さて、本事例では、女性社員Aは、同僚の女性社員に対して、

- ① 「もっとちゃんとメイクしなさいよ」
- ② 「そんな男っぽい服装はやめなさい」
- ③ 「女性らしい行動をしなさい」
- ④ 「そんなんじゃ彼氏できないわよ」

上記4つの発言をしています。

(1) ①「もっとちゃんとメイクしなさいよ」との発言

女性社員Aの「もっとちゃんとメイクしなさいよ」との発言は、化粧をしっかりとしていない同僚の女性社員に対するアドバイスとも考えられます。例えば、顧客対応を要する接客部門や営業部署の社員であれば、それなりの身なりをすることが要求されます。女性社員であ

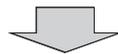
セクハラ該当性の判断ポイントを解説

2 業務上の発言等

Case 15

露出が多い服装をしている女性社員について、男性社員から苦情が寄せられたため、その服装を注意した

男性上司は、女性部下が、職場にミニスカートや肌の露出が多いノースリーブの服を着用してくるので、その注意の仕方に頭を悩ませていました。他の男性社員から「目のやり場に困る」との苦情も寄せられました。男性上司は、女性部下を注意するために呼び出し、「短いスカートとノースリーブの服をよく着ているが、男性社員が目のやり場に困るので、服装に気を付けてくれないか」と注意をしました。女性部下は、これを聞いて、逆に「私の肌をじろじろ見る方がセクハラです」と言い返しました。男性上司の言動と女性部下の服装どちらがセクハラになるのでしょうか。



専門家の眼

1 女性部下は下着で通勤しているわけでもなく、服装も自由ですか

ラであると認定されるおそれもあります。

服装に対する注意がセクハラになるか

他方で、男性上司の注意ですが、男性社員からの苦情を受けて、「短いスカートとノースリーブの服をよく着ているが、男性社員が目のやり場に困るので、服装に気を付けてくれないか。」という程度で、かかる発言に性的な言動は見られず、正当な業務上の注意といえるでしょう。

ただ、例えば、「僕は、君のことをかわいくて肌もきれいだと思っているんだけど、苦情が来てるから、ミニスカートを履くのはやめてくれないか。」というように、「かわいい」「肌もきれいだ」とか主観的な言葉を付け加えた場合には、いくら服装の注意とはいえ、性的な意味合いが強まります。注意された女性社員からも、「自分の身体を見られているのではないか」との誤解を与えかねません。

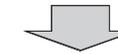
異性の上司が、異性の部下へ服装の注意をすることは、気を遣うものです。社内に「身だしなみ規定」や「服装に関するマニュアル」があれば、それらを見ながら注意をすとか、同性の上司や同僚から、やんわりと注意してもらい気付

単なる興味本位での服装

Case 31

異性の社員の衣服について髪の毛やゴミを指でつまんでとった

男性社員は、女性社員らの衣服に、髪の毛やゴミがついているのを見ると、「髪の毛(ゴミ)がついているよ」と言って、指でつまんでとります。髪の毛やゴミがついている箇所は、肩であったり、背中であったり、ときには、胸元であったりします。女性社員らは、「ありがとうございます」とはいうものの、男性社員の行動に戸惑いを見せています。かかる男性社員の行為はセクハラに該当しますか。



専門家の眼

セクハラ指針では、「必要なく身体に触ること」は性的な行動であるとされています。衣服について髪の毛やゴミをとることは必要な行為ではありますが、女性社員に「髪の毛(ゴミ)がついている」と注意するだけで、男性社員がこれを指でつまんでとる必要まではありません。ごく一瞬の接触であれば、セクハラとまではいえませんが、誤解を招きかねない行動ですので、避けるべき行動です。

衣服について髪の毛やゴミを指でつまんでとる

Case 49

ハラスメント規定策定前のセクハラ行為が発覚したため、現行のハラスメント規定に基づいて懲戒処分を課した

当社では、もともとハラスメント規定をおいておらず、この度、初めて規定を策定しました。ハラスメント規定策定前のセクハラ行為が発覚したのですが、この度策定したハラスメント規定を適用して、懲戒処分を課することはできますか。