



## 男女雇用機会均等法施行規則の改正内容(平成26年7月1日施行)※セクシュアル・ハラスメント関連

【セクシュアル・ハラスメントの予防・事後対応の徹底など】

- 1 職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示
- 2 セクシュアル・ハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした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重要であることを明示
- 3 セクシュアル・ハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアル・ハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示
- 4 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加(セクハラ指針の改正)

### ▶京都市からのお知らせ

## 京都市男女共同参画センター ウィングス京都での相談事業

### 女性相談

#### 一般相談

日常生活の中で女性が直面する様々な悩みや問題について、電話相談・面接相談を行っています。まずはお電話ください。相談は無料です。

**面接日時** 平日の月・木・金・土曜日 午前11時～午後6時30分(受付は午後6時まで)

平日の火曜日 午前11時～午後8時(受付は午後7時30分まで)

※毎週水・日曜日、祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)は休業

**直通相談電話** 075-212-7830 ※面接相談は予約が必要です。

#### 女性への暴力相談(面接)

DVやセクシュアル・ハラスメント、ストーカー等の女性への暴力の問題に女性カウンセラーが助言します。

※上記開室時間内にお電話でお問い合わせください。

### 男性相談

#### 男性のための相談(面接)

多様化する社会の価値観の中で、生き方や夫婦の問題、人間関係や職場のことで悩む男性を対象とした相談を行います。

**面接日時** 月4回 土曜日 午後3時から午後6時 ※完全予約制

**対象** 京都市在住・在勤の18歳以上の男性 **相談員** 男性カウンセラー

**内容** 面接による相談 ※要予約

**予約受付時間** 平日の月・木・金・土曜日 午前11時～午後6時30分(受付は午後6時まで)

平日の火曜日 午前11時～午後8時(受付は午後7時30分まで)

※毎週水・日曜日、祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)は休業

**面接予約専用電話** 075-212-7830

#### 男性のためのDV電話相談

DVから抜け出したいと悩んでいる男性を対象とした相談を行います。

**開室時間** 平日の第2・第4火曜日 午後7時から午後9時(受付は午後8時30分まで)

**直通相談電話** 075-277-1326

**相談員** 男性カウンセラー

**対象** 男性

**内容** 電話による相談

### <発行>

京都市文化市民局共同参画社会推進部男女共同参画推進課  
〒604-8571 京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町 488 番地  
TEL: 075-222-3091 FAX: 075-222-3223  
<http://www.city.kyoto.lg.jp/menu1/category/18-0-0-0-0-0-0-0-0.html>

### <企画・編集>

公益財団法人 京都市男女共同参画推進協会  
〒604-8147 京都市中京区東洞院通六角下る御射山町 262 番地  
TEL: 075-212-7490 FAX: 075-212-7460  
<http://www.wings-kyoto.jp>



この印刷物は、不要になりましたら「雑がみ」としてリサイクルできます。  
コミュニケーション回収や古紙回収等にお出しください。

平成 27 年 8 月京都市文化市民局共同参画社会推進部男女共同参画推進課発行  
京都市印刷物 第 274334 号

# 男女共同参画通信

August.2015  
©Kyoto City

Vol. 40



## 男性セクシュアル・ハラスメント被害者への視点

## 男性労働者からの相談のうち、セクシュアル・ハラスメントに関するものの割合

(厚生労働省「平成26年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」より)

# 69.4%



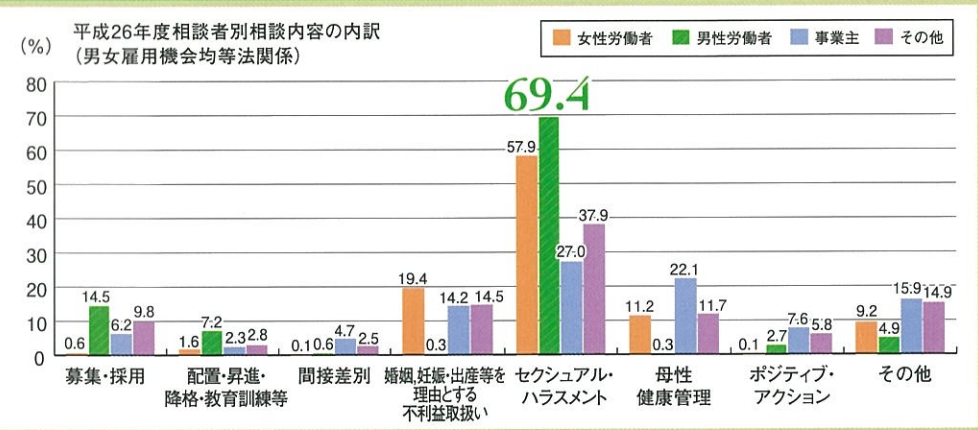
# 男性セクシユアル・ハラスメント被害者への視点

「セクシユアル・ハラスメント」という言葉。『セクハラ』と略されたりもしますが、今では誰もが日常的に耳にしたり、使ったりする言葉となりました。セクシユアル・ハラスメントとは、日本語で表現すると「性的嫌がらせ」を意味し、特に職場などにおいて相手を不快にさせる性的な言動を行うことがこれに当たります。言葉はすつかり浸透してきた感のあるセクハラですが、多くの方は、女性が被害者で、男性が加害者というイメージで捉えられているかもしれません。しかし、実は男性も被害者になり得るということを考えてみたことはあるでしょうか？これまで、女性社員に向かって「女性は寿退社するのが花道だ」「お茶くみは女性社員の仕事」などといった発言をすることが問題となっていました。現在の法律では、男性社員に「男のくせに頼りない」といった発言をすることもセクハラとみなされるようになりました。

ここで職場におけるセクシユアル・ハラスメントを定義している男女雇用機会均等法のこれまでの歩みをみてみましょう。昭和60年に制定された同法は、平成9年の改正では、女性に対するセクシユアル・ハラスメントに関する規定が整備され、事業主のセクシユアル・ハラスメント防止配慮義務が新しく設けられました。平成18年の第二次改正では男女双方への差別を禁止する内容となり、女性から男性へのセクハラも禁止の対象となりました。また、事業主のセクシユアル・ハラスメント防止配慮義務は措置義務となりました。そして、平成26年7月の施行規則の改正では、性別による差別禁止の範囲が拡大され、男性から女性に対するものだけでなく、女性から男性、また女性から女性、男性から男性といった同性に対して行われるものもセクシユアル・ハラスメント防止配慮義務の対象となりました。

ル・ハラスメントに当たると明示されました。つまり、女性に限らず男性に対しても、相手の容姿に関わる発言や、性的な冗談・からかい等は、言われた本人が不快な思いをすればセクシユアル・ハラスメントに当たるということです。もし被害を受けたときは、はつきりと拒絶し、相手に伝えることが大切ですが、一人での対応が難しい場合に利用できる相談窓口が、多くの職場や都道府県の労働雇用均等室に設けられています。平成26年度に労働局に男性から寄せられたセクハラ相談は618件（男性からの相談全体の69.4%）ありました。女性のセクハラ相談の6.725件に比べ、件数は少ないものの、男性相談の約7割を占めています。一方、この件数から男性が相談に訪れること自体は、まだまだハードルが高いことが見て取れます。男性であっても、「男性ならばこれくらい我慢しなければ」「男性が相談するなんて恥ずかしい」などと思わず、是非

相談窓口を活用してください。そして、私たちが職場で気を付けたいのは、男性被害者への配慮です。男性は周囲を気にしてなかなか被害者であることを表明できない、ということを理解し、潜在的な被害者の存在も意識して、二次加害への配慮を怠らないことが重要です。このように、職場でのセクシユアル・ハラスメントとは、上司などが職場での地位を利用して、待遇などを引き合いに性的な要求をするものや、職場内における性的な言動などにより働く人を不快にさせ、就業環境を損なう行為であり、性別に関係なく誰に対しても成立する人権侵害なのです。セクハラを防止していくためには、誰もが人権感覚を大切にして、男性、女性に関わらず、お互いを尊重し合える社会にしていきたいですね。



69.4%

男性労働者からの相談のうち、セクシユアル・ハラスメントに関するものの割合

厚生労働省  
「平成26年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」