

《方針宣言》

株式会社サンセイはセクシュアルハラスメントを許しません

平成 20 年 8 月 1 日
株式会社サンセイ

1. 当社はすべての従業員が個人として尊重され、互いに信頼しあって働けるような職場環境をつくり、これを維持していくことを大切に考えています。職場におけるセクシュアルハラスメントは女性社員を働きにくくさせる問題であり、職場のモラルを低下させ業務の円滑な遂行を妨げます。したがって、当社はセクシュアルハラスメントを明確に禁止します。
2. 職場で性的な言動を行って、周囲の女性社員を不快にさせていると思ひ当たる人はいませんか。
性的な言動を行う側は軽い気持ちでも、された側は不快に感じている場合があります。職場においては、男性も女性も対等なパートナーです。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントの無い快適な職場環境をつくりましょう。
3. セクシュアルハラスメントは、発言や視覚、身体的接触、さらには性暴力に及ぶものまで、具体的には様々な態様の行為となつて行われます。
§ 発言 (性的な冗談・からかい、食事・デートへの執拗な誘い、意図的に性的な噂を流す、個人的な性的体験等をたずねる、性的な経験談を聞かせる)
§ 視覚 (ヌードポスター・わいせつ図画の配付や掲示)
§ 行動 (胸や腰などをじっと見る、身体への不必要な接触、性的関係の強要、強制わいせつ行為、強姦等)
4. セクシュアルハラスメントの被害を受けていると思う従業員は、上司あるいは社内に設けられた相談窓口に応じ出すことができます。この申し出はセクシュアルハラスメントの直接の被害者だけでなく、他の従業員に対するセクシュアルハラスメントを不快に思う従業員によっても行うことができます。苦情の申し立て、事実関係の調査への証言等を行ったことにより、報復や不利益な扱いを受けることはありません。また、プライバシーは守られますので、安心して相談してください。

相談窓口 03-3481-7541 総務部長 U 品質管理部長 K

5. 苦情には公平に対処し、場合によっては就業規則に従った処分を行います。

研修「セクシュアルハラスメントの無い快適な職場環境づくり」

(株)サンセイ

1. セクシュアルハラスメントとは何か（セクシュアルハラスメントの定義）

【男女雇用機会均等法第 21 条による定義】

【※】
職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者が労働条件につき不利益を受け、または当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されること

【一般的定義】

相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること

※1 労働者が職務を遂行する場所のこと。事業所内に限らず出張先、取引先、営業車中、顧客の自宅も「職場」に含まれます。また、勤務時間外の宴会であっても、職務との関連性などから「職場」とみなされる例もあります。

2. セクシュアルハラスメントにあたるかの判断基準

(1) 性的な言動

「業務の円滑な遂行に支障を与え」「就業環境を害するもの」が基準となりますが、その内容により（程度・頻度・場所）ケースバイケースで判断されます。悪質なものは1度でも該当しますが、たとえ軽微なものでも抗議したのに止まない場合など該当する可能性があります。

(2) 相手の意に反する行動

相手方の「望まない」言動で、「不快な」ものをいいます。たとえ本人が応じていても「望まない」言動であれば該当します。職場の人間関係のなかで、必ずしも「意に反する」言動であるという明確な意思表示があるとは限りませんので、勝手な思い込みをしないことは必要です。

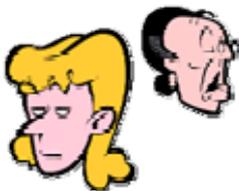
(3) 不快な言動

「平均的な女性労働者の感じ方」が判断基準とされていますが、「不快な言動」と感じるかいなかは個人差が大きいので、本人にとって「不快」であり、かつそれを意思表示しているにも関わらず当該言動が繰り返される場合は、「本人がどう感じるか」が基準とされるべきです。

3. セクシュアルハラスメントになりうる言動（具体例）

以下は具体例ですが、これはあくまで「なりうる言動」であって「べからず集」ではありません。セクシュアルハラスメントであるか否かは、相手の判断が重要です。

職場内外でおきやすいもの	性的な関心、欲求に基づくもの	
	発言	<ul style="list-style-type: none"> ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などということ ・性的な経験や性生活について質問すること ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること
	行動	<ul style="list-style-type: none"> ・ヌードポスター等を職場に貼ること ・雑誌等の卑猥な写真、記事等をわざと見せたり読んだりすること ・身体を執拗に眺め回すこと ・食事やデートにしつこく誘うこと ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること ・身体に不必要に接触すること ・浴室や更衣室等を覗き見すること
	性別により差別しようとする意識等に基づくもの	
職場外でおこるもの	発言	<ul style="list-style-type: none"> ・「男のくせに根性がない」「女に仕事を任せられない」「女性は職場の花でありさえすればよい」などと発言すること ・「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること
	行動	<ul style="list-style-type: none"> ・女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
職場外でおこるもの	性的な関心、欲求に基づくもの	
	<ul style="list-style-type: none"> ・性的な関係を強要すること 	
	性別により差別しようとする意識等に基づくもの	
		<ul style="list-style-type: none"> ・カラオケの席でデュエットを強要すること ・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること



4. セクシュアルハラスメントの原因

(1) 性的な固定観念の押し付け（パートナー意識の欠如）

個人を見るのではなく、性的役割などの固定観念で相手を見てしまう。女性を職場におけるパートナーとして見ない固定的な性的役割分担が「女のくせに」「女だから」などという日常的な言動となることでセクシュアルハラスメントにつながっていきます。

(2) 職場への性的関心の持込

性的関係を求める、身体に触るなどといった行為は、相手を性的な対象と見ているがゆえに起こります。職場は本来「公の場」であって、私的な関心を持ち込むべきではありませんが、そのような意識を職場へ持ち込むことがセクシュアルハラスメントを生む原因になっています。

(3) プライバシーへの干渉

プライベートな話題に関する受容範囲には個人差があり、また当人同士の人間関係にも大きく左右されます。身体的特徴や年齢、結婚に関する話題は、発言した側に悪意がなくても聞く側にとっては性的固定観念や性的関心への含みを連想させることもあり、不快とされることがあります。

(4) 性的言動に対する意識差

性的な言動の受け止め方には個人間や男女間で差があり、同じ言動に対して許容できる人もいれできない人もいます。性に関する意識の男女差・個人差への無理解が、セクシュアルハラスメントにつながっていきます。

(5) 企業の雇用管理のあり方

企業自身が雇用管理において男性中心の発想から抜け出せず、女性従業員の活用や能力発揮を考えていない場合があります。このような企業の対応が、そこで働く労働者の意識や行動にも影響を与え、セクシュアルハラスメントの起こりやすい環境を作り出しています。

5. セクシュアルハラスメントを予防するには

(1) 職場における対等なパートナーとしての意識を持つ

お互いの人格を認めないところにセクシュアルハラスメントは発生します。職場においては、一人ひとりが働く個人として、男女にかかわらずともに仕事をする対等なパートナーです。お互いの人格を認め、お互いが大切なパートナーであると意識することが大切です。

(2) 性的固定観念、男女別役割分担意識の解消

職場の中には「男は仕事、女は家庭」「男が主、女が従」などの固定的な男女の役割分担意識や、一般的には女性は能力が劣るといった固定的な考え方が根強く残っており、その結果女性を一人前の職業人として扱うことを妨げている場合があります。また、これらの固定観念は、男性に対しても必要以上に「あるべき姿」を強制するもので、時としてそれから外れる者を非難したり、無意識に反感を抱くこととなります。

職場から伝統・固定的な男女別役割分担意識をなくし、個々人の労働意欲や能力を認めていくことが、セクシュアルハラスメントを起こさない環境づくりにつながることを理解してください。

(3) 男女の性意識の違いに関する十分な理解と認識を持つ

セクシュアルハラスメントの事例に共通しているのは、被害者（女性）と加害者（男性）との間で、言動に対する認識に大きなギャップがあることです。男性が「ジョーク」「親しみの表れ」などと考えているのに対し、女性は「性的に不快なもの」「地位を利用したおびやかし」と受け止めていることが多いのです。

これは、女性の過剰反応や強すぎる被害者意識から起こる問題ではなく、男女の性意識の違いに対する認識が欠けていることが原因です。さらに、「女性はかくあるべき」といった固定観念が、それに拍車をかけることとなります。男女の性意識の違いに対する理解と正しい認識が必要です。

(4) セクシュアルハラスメントが労働問題であることへの十分な理解

セクシュアルハラスメントは、個人的な問題として捉えられがちです。しかし、この問題は、被害者の心理的後遺症はもちろん、職場環境を悪化させ、さらに賃金上の不利益や不当な配置転換、解雇など、職場内において様々な被害を生じさせる労働問題です。

セクシュアルハラスメントが労働問題であることを理解し、その防止の必要性を認識することは、セクシュアルハラスメントのない職場づくりの第一歩です。

(5) 差別を許さない職場環境づくり

セクシュアルハラスメントが相手の心や業務の遂行にどのような影響を与えるのか認識し各自が注意し、またハラスメントの実態があれば、周囲の人が声を出す、話し合うなどしてそれをやめさせることができるような職場環境づくりが大切です。職場のみならずセクシュアルハラスメントをやめさせるような行動を取ることができれば、被害を未然に防止する、または最小限にとどめることができるでしょう。

(6) 風通しの良い職場環境づくり

従業員間のコミュニケーションが不足し、自由にものが言えない雰囲気職場では、セクシュアルハラスメントについても「やめてほしい」とは言い出しにくいものです。女性労働者を軽視するような職場であればなおさらです。また「和」や「強調性」を重んじる職場の雰囲気なかでは、はっきりとものを言う「和を乱す」「協調性が無い」とみられてしまうことがあります。セクシュアルハラスメントを未然に防止し、または被害を最小限にとどめるためには、誰もが自由に意見を述べ、また気軽に相談しあえるような風通しのよい職場環境づくりが不可欠です。

(7) 「断り上手」「断られ上手」になる

相手に気を使いすぎると「ノー」が言えず、かえって相手に誤解を与えてしまうことがあります。また逆に「ノー」と言われた側はそれを素直に受け止めることができない場合があります。「ノー」と言われた言動を棚に上げ、相手を悪く考えてしまうこともあります。このような状態では、良い関係ができるはずもありません。自分の意思を上手に伝えること、また、相手の意思を上手に受け止めることのできる成熟した人間関係が双方に求められます。

6. 被害者・加害者とならないために

被害者とならないために	加害者とならないために
① 不快な場合ははっきりと「ノー」の意志を相手に伝える 注意！「ノー」の意志をはっきり伝えないと「嫌がっていなかった」「合意のうへだ」と言い訳される場合があります	① パートナー意識を持つ ② 相手の嫌がることをしないという「基本的なマナー」に気をつける ③ 「ノー」の意思表示をされたら同じ言動をしない。
② 職場内で相談できる、協力できる人間関係を築く	④ 自分の言動を別の立場に置き換えて考える （被害者を自分の妻や娘に置き換えてみる）
③ 職場の人と話し合える環境をつくる	⑤ 社内研修の機会に十分認識を深める

7. もしも問題がおきてしまったら

(1) 被害者となってしまったら

- ① まずははっきり「ノー」の意志を相手に伝えます
- ② 記録をとる、手紙などは保管しておきます
 （記録は、セクシュアルハラスメントを受けた日時、場所、具体的なやりとり、周囲の状況など）

- ③ 解決内容を考えます
(加害者に謝ってもらいたい、加害者と同じ職場で働きたくないなど)
 - ④ 解決方法を考えます
(当事者間での解決、職場内での解決、会社への対応を求める解決など)
 - ⑤ 相談をします(同僚、上司、相談窓口など)
- (2) 上司として相談を受けたとき
- ① 被害者・加害者ともに対し先入観を持たず、まずは相談者の話に耳を傾けてください。
 - ② 個人間の問題に見えても、些細なことに思えても、職場全体の問題(職場環境配慮義務)として捉えてください。
 - ③ 相談者が望まない場合は別ですが、原則として相談者の意向を踏まえ、早急に対応することが望まれます。一管理者で対応しきれないと思われる場合は、相談者の了解を取ったうえで、早急に相談窓口に届け出ることも必要です。
- (3) 同僚・友人として相談をされたら
- ① 被害者は心理的に傷つき相談した人に頼りたい気持ちがあります。まずは真摯に被害者の話を聞きましょう。
 - ② 場合によっては、相談者の意志を相手方に伝えましょう。ただし、あくまで被害者本人の意思を尊重し、独断で行動しないようにしてください。問題が複雑化する可能性があります。
- (4) 加害者として訴えられたら
- ① 被害者がどの言動について訴えているかを確認し、自分の言動を振り返ります。自分に認識がなくとも、「相手がどう感じたか」について、よく考えてください。
 - ② 自分の言動が誤っていたと認められれば、素直に認め謝罪することが必要です。事実とことなる場合は弁明する機会を求めてください。

8. おしまいに

セクシュアルハラスメントは、問題がおきてしまった場合の対応も重要ですが、おきた場合の影響の大きさを考えると、未然に防止することがより重要です。会社も、従業員の皆さんも各々が理解を深め、セクシュアルハラスメントの無い快適な職場を心がけましょう。