

セクハラ対策は予防が大切

事業主がやらなければならない9つのこと

セクハラはだめ！と はっきり示すこと



- 従業員に伝えてある
- 就業規則に明記している

相談窓口はありますか



- 相談窓口、担当者がある
- 相談のマニュアルがある

もしセクハラがあったときは

- 事実を正しく速やかに把握する
- 処分は正しく行う
- セクハラ防止の研修を行っている



プライバシーを守ること

- プライバシー保護を伝えている
- 相談したことが不利にならないと伝えている



男女雇用機会均等法の改正のポイント(平成19年4月1日施行)

- 男性へのセクハラも禁止
- セクハラも調停などの紛争援助の対象に
- 指導に応じないと企業名が公表
- ウソの報告をしたときには20万円の過料



裁判①

加害者だけではなく企業にも責任

上司の編集長から関係先などに男性関係が乱れているようなうわさを流された従業員は、退職を余儀なくされた。加害者のみならず、配慮を怠った企業にも責任を認め、慰謝料150万円を確定。(平成4年福岡地裁)

裁判②

「おばん、ばばあ、くそばばあ」などと呼ばれ

女手ひとつで2児を抱え仕事している女性に対し、会社役員4人が「くそばばあ」などと呼び、バインダーでたたくなどもした。慰謝料100万円の判決(平成10年和歌山地裁)

※「わかりやすいセクシュアルハラスメント裁判集」(財)21世紀職業財団をご参照ください