

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | セクシュアル・ハラスメント

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント(Sexual harassment)

セクシュアル・ハラスメントとを日本語で表現すると「性的嫌がらせ」となり、一般的には、セクハラと言われています。

「職場におけるセクシュアル・ハラスメント(Sexual harassment) 防止のために事業主は、雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と男女雇用機会均等法第11条に規定されています。

しかし、企業におけるセクシュアル・ハラスメントは形式的な防止対策が講じられていることが多く、事案が発生した場合、敏速・適切な対応が十分でないのが現状です。このため、厚生労働省は実効ある防止策が講じられるように企業に対し、行政指導や専門知識をもったセクシュアル・ハラスメントカウンセラーを都道府県の労働局に配置しています。

また、内容に違法性がある場合は、是正するよう指導を実施し、それに応じない場合は会社名の公表が行われます。

※事業主に課せられた義務

①職場でのセクシュアル・ハラスメントが許されないという会社の方針や懲戒処分の規定を就業規則等で明確にし、周知・啓発すること。

②相談や苦情の窓口を設け、適切に対応するために必要な体制整備をすること。

③職場でのセクシュアル・ハラスメントが発生した場合には、迅速かつ適切に対応する。

※相談や苦情への対応

①相談・苦情窓口の機能が十分果たされているかをチェックし、必要があれば改善する。

②相談・苦情があれば、双方(相談者、加害者)から事実確認を実施し、必要により同僚や第三者に対しての事情聴取を実施する。

③事実が確認された場合には、就業規則等に基づき、公正なルールのもとに加害者への制裁を行う。

④再発防止策の徹底と職場環境の見直しを実施する。

※結論

セクシュアル・ハラスメントかどうかの判断基準は、相手側が不快を感じるかどうかです。つまり、職場では、

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

▶ キーワード検索はこちら

いくら相手が冗談と受けとめているにしても性的な言動・表現を慎むべきであると考えます。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

▶ サイトマップ ▶ このサイトについて ▶ 個人情報保護の取組みについて

▶ ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.