

※下記はあくまで参考なので、体験談などを交えながらご自身の言葉で書かれますようお願い申し上げます。

2016.6.8

いわゆる「セクハラ防止指針」  
(事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針)  
の一部を改正する告示案に対するパブリックコメント (参考)  
Ver.2 (20160608)

L G B T法連合会 事務局

【意見案】(〆切は2016年6月24日)

- 本指針の「性的な言動」には、性的指向や性自認に関するいじめ・嫌がらせを含む旨を、指針の2(4)の「性的な言動」の定義等に明記いただきたい。
- あわせて、性的指向や性自認に関するいじめ・嫌がらせについて、指針の2(4)～(6)の例示に加えていただきたい。(以下、ご自身の体験談などを記載ください)。

\*資料および意見提出先：<http://search.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495160073&Mode=0>  
(画面下の「意見提出フォームへ」をクリックしてください)

(参考)現在の指針の規定(抜粋)

|  |
|--|
| <p>1 はじめに<br/>(4)「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体を触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。</p> |
|--|

【背景と考え方】

- ・「セクハラ防止指針」は、一般的な行政「通達」よりも上位の法的な文書(大臣告示)で、男女雇用機会均等法に基づき、全ての企業は、指針に記載された10項目の措置を、「性的な言動」を防止するために、必ず行わなければならないこととなっています(非営利団体や地方自治体も対象に含んでいます)。
- ・「セクハラ防止指針」には実施が義務となっている項目以外にも、企業が行うことが推奨される「望ましい事項」や、指針に記載されていることを実施する上での手がかりとなる実施例なども記載されています。
- ・自由民主党が今年5月24日に公表・提出した「政府への要望」33項目のうち、第12項には、この「セクハラ指針」の「性的な言動」に、「性的指向や性自認に関するいじめ・嫌がらせ等」も該当するという趣旨が明示

※下記はあくまで参考なので、体験談などを交えながらご自身の言葉で書かれますようお願い申し上げます。

的に記載されるよう改正を行うこと（セクハラにあたることを明記すること）と書かれていました。したがって、これが実施されれば、全ての企業で「性的指向や性自認に関するいじめ・嫌がらせ等」を防止するために、上記の10の項目が実施されることとなる予定でした。

- ・しかし、厚生労働省が今回パブリックコメントにかけた（案）では、「性的な言動」に「性的指向や性自認に関するいじめ・嫌がらせ等」を加えるのではなく、「セクハラ」は「被害を受けた者の性的指向・性自認にかかわらず」防止の対象、つまり同性愛、両性愛、無性愛、異性愛、等、あるいはトランスジェンダー／シスジェンダーにかかわらず、セクハラを受けないようにしてください、というものでした。これでは、これまでと何も変わりません。
- ・厚労省案では、「ホモ」「オカマ」「レズ」「オトコオンナ」などの言葉を用いたいじめや嫌がらせが「セクハラ」にはならないことが考えられるため、改めて私たちから、「性的な言動」については、はっきりと、「性的指向や性自認に関するいじめ・嫌がらせ等」が含まれる旨を指針に記載すべしと、パブリックコメントを提出する必要があります。
- ・また、例え「性的な言動」には「ホモ」「オカマ」「レズ」「オトコオンナ」などが入ると解釈するとしても、そのような解釈に立てば、「ホモ」「オカマ」「レズ」「オトコオンナ」にまつわる言動、すなわち「性的指向や性自認に関するいじめ・嫌がらせ等」のうち、「発言」は「性的な事実関係を尋ねること」、「性的な内容の情報を意図的に流布すること等」に、「行動」は「性的な関係を強要すること」、「必要なく身体を触ること」、「わいせつな図画を配布すること等」に当てはまる、ということになります。これには違和感がないでしょうか（あてはまるものが多いとは思いますが、全てといわれると）。
- ・私たちがこうした解釈、私たちの存在に対する「いじめ・嫌がらせ」の全てが上述の例示に当てはまるものというような解釈について、有識者に確認したところ、従来の法学ではそのような解釈に至っていないとの返答でした。
- ・いずれにしろ、さまざまな解釈があり得る、諸説乱れる状況だと、防止措置を実施する企業側も混乱してしまいます（何しろすべての企業の義務となるものです）。また、万が一の裁判などにも影響します。そのためやはり、「性的な言動」については、はっきりと、「性的指向や性自認に関するいじめ・嫌がらせ等」が含まれると、指針に記載してもらする必要があります。1人でも多くパブリックコメントを出す必要があります。また、私たち自身がこのことを広くSNSの拡散などを通じて、取り組むことが求められます。

※下記はあくまで参考なので、体験談などを交えながらご自身の言葉で書かれますようお願い申し上げます。

### (参考) 「セクハラ防止指針」で全ての企業が講じなくてはならない 10 項目

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)
- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

### ※2017年1月1日より追加予定の項目(別の項目としてパブコメ実施中)

「その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一体的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。」