

いまどきの セクシャルハラスメント対策

2023年6月刑法改正による

対価型セクハラの刑罰化とLGBT対応

弁護士法人ALG & Associates

家永 勲 氏



講演資料

(サンプル)

をご紹介します！

セクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法第11条1項

事業主は、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労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

職場において行われる

- ①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労働者の対応（拒否・抵抗等）により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けること（対価型セクハラ）
- ②職場において行われる性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（環境型セクハラ）



セクハラとは？

対価型と環境型について具体例を挙げて解説します。

事例検討

Q 以下の各事例はセクシュアルハラスメントに該当するでしょうか？

- ①部下に対して「ずっと愛してる」「本当に、愛してるよ」とLINEを送る。
- ②新入社員にビールを勧めて、「若い女性と飲むと美味しいね」「今度お好み焼きを食べに行きましょう」と発言した(但し、飲むように強要はしなかった。)
- ③部下の肩を触りながら、「おはよう」「今日も頑張ろう」と発言する。
- ④飲み会で泥酔した部下に、抱きついて接吻(キス)をした。
- ⑤部下の女性を口説いたところ、拒絶されたので、「地方に飛ばしてやっても良いんだぞ」等と述べて、性交渉をした。



コミュニケーションかセクハラか？

ありがちな場面を例に、刑法改正の視点から回答。

この中に刑事罰となりうる事例があります。

LGBTへの配慮について

【ケース】

Q 男性社員から、会社に対して、自分はMtF（male to female。男性から女性へ。身体的性は男性で、性自認は女性。）であるとして、女性トイレの使用を認めるように申入れがありました。会社としては、どのように対応すべきなのでしょう。女性トイレの使用を認めるべきでしょうか。

A

（以下、本資料に記載の事例は、本資料の作成に当たっての仮定であり、実際の事例とは異なる場合があります。また、本資料に記載の事例は、本資料の作成に当たっての仮定であり、実際の事例とは異なる場合があります。）



おすすめ
ポイント

令和5年7月最高裁判決、経産省トイレ使用制限の判例を徹底解説。
当事者と経産省、両者の対応事項から考える、
企業に求められるLGBT対応とは。

ハラスメント相談時に採るべき対応の流れ

相談対応・被害申告



事実関係の調査・確認（迅速かつ適正な実施、正確な事実関係の把握）



とるべき措置の検討・実施（**労災認**



適正な措置の実施後、行為者への
（相談者への不利益取扱いは禁止）



再発防止策の実施（懲戒処分、再発防止策の実施）

©弁護士法人ALG&ASSOCIATES

相談対応の流れ

Q 相談者から相談された後の対応の流れは？

A 会社として、迅速な対応が必要となる一方で、事実確認については丁寧に行うことになります。

①担当者による対応を開始します。

相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。

相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。

相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。

相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。

相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。

相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。

相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。相談者から相談を受けた際には、迅速かつ適正な対応を行うことが重要です。

©弁護士法人ALG&ASSOCIATES ALL RIGHT RESERVED

47



セクハラ相談時に企業が取るべき対応とは？

プライバシーへの配慮や不利益取扱いの禁止など、

ハラスメント窓口担当者が押さえるべきポイントをお伝えします。

Question

目撃情報は沢山あるんですが、被害者から何も出てこない限りは何もしない？

同僚からセクハラを受けていると聞きました。本人はおおごとにしたくないと言っていますが、画面撮りなどの証拠を持っていたとしても第三者から社内の窓口にご相談するのは悪手でしょうか？



第三者からのセクハラ告発は有効？ 無効？

本人が大事にしたくない場合の窓口対応方法とは。

ご参加されたお客様の声



セクハラ**の判断基準**がわかり、
相談を受けた時の対応方法も理解できました。

東京都 | 製造業 | 人事総務労務担当者

LGBTは業界業種は関係なく人間である限りどの
会社にも起こりうる事であると感じ、**自分事にと**
らえられました。

大阪府 | 運送業 | 人事総務労務責任者

最新の裁判例の解説も含めて、
具体的かつ実践的なご説明を頂き、
大変参考となりました。

東京都 | 製造業 | 人事総務労務責任者

ニュースやネットで調べただけでは
知りえないようなお話を聞くことができました。

宮城県 | 製造業 | 人事総務労務担当者

採用活動においてLGBTQの方からの応募も
今後増えてくると考えた際に、
必要な情報がお伺いできました。

栃木県 | サービス業 | 人事総務労務担当者

事例だけでなく、**実際に問題が起きた際に会社が**
対応すべき事項についても説明してくださり、
大変参考になりました。

東京都 | IT・情報通信業 | 人事総務労務担当者

セミナーに申し込む

これまで3万人が参加！

弁護士が対策を解説！ 労務セミナーより

弁護士法人ALG&Associates
執行役員 企業法務事業部長

弁護士 **家永 勲氏**



受講者の方のお悩みに寄り添い、
今後どうすればよいのかわかる解説を
心がけています。



いまどきの セクシャルハラスメント対策

2023年6月刑法改正による

対価型セクハラの刑罰化とLGBT対応

弁護士法人ALG & Associates

家永 勲 氏



皆様のご参加をお待ちしております。

セミナーに申し込む