

南関東防衛局達第23号

セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令（平成11年防衛庁訓令第29号）第8条の規定に基づき、南関東防衛局の職員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する達を次のように定める。

平成19年9月1日

南関東防衛局長 齊藤 敏夫

南関東防衛局の職員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する達

改正 平成23年 3月30日南関東防衛局達第1号

（通則）

第1条 南関東防衛局におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等については、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令（平成11年防衛庁訓令第29号）及びセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（防人1第1889号。11.3.31）に定めるもののほか、この達の定めるところによる。

（不利益取扱いの禁止）

第2条 職員は、セクシュアル・ハラスメントを行った職員に対する拒否、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに関し正当な対応をしたことのためにいかなる不利益処分も受けない。

（職員の注意すべき事項）

第3条 職員は、別表の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

（監督者の責務）

第4条 職員を監督する地位にある者（主任以外の職に補職されている者で事実上監督すべき部下を有する者。以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、次の各号に掲げる事項に注意してセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、セクシュアル・ハラスメントに関し、職員の言動に十分な注意を喚起し、セクシュアル・ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) セクシュアル・ハラスメントが職場に生じていないか、又は生じるおそれがないか、職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。
- (3) セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査へ

の協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けていないか、又はそのおそれがないか、職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。

- (4) セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならないこと。
- (5) 職員からセクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）があった場合には、真摯にかつ迅速に、必要な措置をとること。

2 監督者は、セクシャル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に問題解決のための措置を行わなければならない。

（苦情相談の申出）

第5条 職員は、別に通知する相談員に対し、苦情相談を行う。この場合において、相談員は、苦情相談を受ける日時及び場所について随時指定する。

（苦情相談への対応）

第6条 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、当該苦情相談に係る当事者に対する指導及び助言並びに当事者間のあっせん等を自ら行い、当該問題を迅速に解決するよう努めるものとする。

2 相談員は、苦情相談への対応に当たっては、関係者間のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

附 則

この達は、平成19年9月1日から施行する。

附 則

この達は、平成23年3月30日から施行する。

別表 セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針（第3条関係）

1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

事 項	内 容
意識の重要性	<p>セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 お互いの人格を尊重しあうこと。</li> <li>2 お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。</li> <li>3 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</li> <li>4 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</li> </ol>
基本的な心構え	<p>職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。  具体的には、次の点について注意する必要がある。 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</li> <li>(2) 不快に感じるか否かには個人差があること。</li> <li>(3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</li> <li>(4) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。</li> </ol> </li> <li>2 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと</li> <li>3 セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。  セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識す</li> </ol>

	<p>る必要がある。</p> <p>4 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのは不十分であること。</p> <p>例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。</p> <p>5 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのは不十分であること。</p> <p>職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。</p>
<p>セクシュアル・ハラスメントになり得る言動</p>	<p>セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。</p> <p>1 職場内外で起きやすいもの</p> <p>(1) 性的な内容の発言関係</p> <p>ア 性的な関心、欲求に基づくもの</p> <p>(ア) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。</p> <p>(イ) 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。</p> <p>(ウ) 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。</p> <p>(エ) 性的な経験や性生活について質問すること。</p> <p>(オ) 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。</p> <p>イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの</p> <p>(ア) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。</p> <p>(イ) 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」、「WACちゃん」などと人格を認めないような呼び方をすること。</p> <p>(2) 性的な行動関係</p>

	<p>ア 性的な関心、欲求に基づくもの</p> <p>(ア) ノードポスター等を職場に貼ること。</p> <p>(イ) 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。</p> <p>(ウ) 身体を執拗に眺め回すこと。</p> <p>(エ) 食事やデートにしつこく誘うこと。</p> <p>(オ) 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。</p> <p>(カ) 身体に不必要に接触すること。</p> <p>(キ) 浴室や更衣室等をのぞき見すること。</p> <p>イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの</p> <p>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。</p> <p>2 主に職場外において起こるもの</p> <p>(1) 性的な関心、欲求に基づくもの</p> <p>性的な関係を強要すること。</p> <p>(2) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの</p> <p>ア カラオケでのデュエットを強要すること。</p> <p>イ 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。</p>
懲戒処分	<p>セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては品位を保つ義務違反、信用失墜行為、隊員たるにふさわしくない行為、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。</p>

## 2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

事項	内容
勤務環境の確保	<p>勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。</p> <p>1 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的問題として片づけないこと。</p>

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

- 2 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- (1) セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

- (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- 3 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

### 3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

事 項	内 容
基本的な心構え	<p>職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。</p> <p>1 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。 セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流した</p>

	<p>りしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをもまず認識することが大切である。</p> <p>2 セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。</p> <p>「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。</p>
<p>セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応</p>	<p>職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>1 嫌なことは相手に対して明確に意志表示をすること。</p> <p>セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。</p> <p>2 信頼できる人に相談すること。</p> <p>まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。</p> <p>なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。</p>