

## 事例1：上司が部下の女性隊員にセクハラ行為

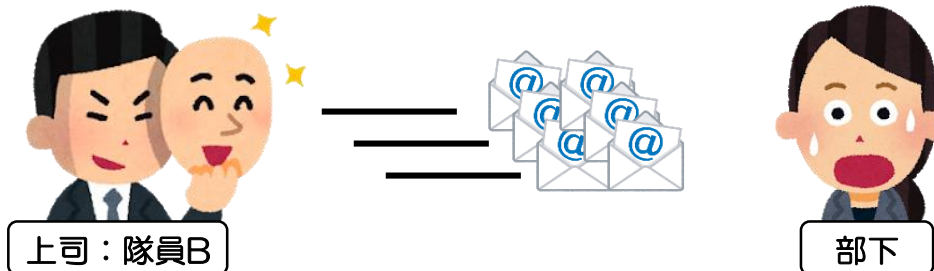
### 【概要①】

隊員Aは、上司という立場にありながら、部下である女性隊員に対し、抱きつく等のセクハラ行為を行い、停職の懲戒処分となりました。



### 【概要②】

隊員Bは、上司という立場にありながら、部下である女性隊員の脇腹などを触ったほか、食事に誘う私的メールを送信し、減給の懲戒処分となりました。



### 【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
監督者の地位にある者の責務に反する行為	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令第4条（職員の責務）第2項
一連のセクハラ行為	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令第4条（職員の責務）第1項
	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（通達）別紙第1「セクシュアル・ハラスメントをなくすために隊員が認識すべき事項についての指針」

## 事例2：セクハラに対する必要な処置の放置等

### 【概要】

上司A（管理者）は、部下の女性隊員Bに対し、私的メールの送信、身体への接触及び飲み会への同行を強要する等の行為を行いました。そのため、隊員Bは、隊員C（セクハラ相談員）に対し、上司Aの一連の行為について相談するとともに、適正な処置を求めました。

しかしながら、隊員Cは相談を受けたにもかかわらず、セクハラ相談員として適切な処置を行いませんでした。

調査の結果、上司A及び隊員Cは、それぞれ立場上の責任を問われて減給、訓戒の懲戒処分等となりました。



### 【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
監督者の地位にある者の責務に反する行為	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令 第4条（職員の責務）第2項
相談員としての対応（対応不十分）	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令 第7条（苦情相談への対応）第2項
一連のセクハラ行為	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令 第4条（職員の責務）第1項
	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（通達） 別紙第1「セクシュアル・ハラスメントをなくすために隊員が認識すべき事項についての指針」