

2小时通

图解系列

性骚扰应对

〔日〕性骚扰问题研究会 著



中信出版社

图解系列

性骚扰应对

〔日〕性骚扰问题研究会 著

竺家荣 译

中信出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

性骚扰应对/日本性骚扰问题研究会编; 竺家荣译.

—北京: 中信出版社, 2001.1

(2 小时通图解系列)

ISBN 7-80073-323-8

I. 性… II. ①日…②竺… III. 性犯罪-对策

IV. D914

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 85053 号

ZUKAI SEKUHARA HAYA WAKARI by Sekuhara Mondai Kenkyukai

Copyright (c) 1999 by Sekuhara Mondai Kenkyukai

Originally published in Japan by Chukei Publishing Co., Ltd., Tokyo.

Chinese (in simplified character only) translation rights arrange with

CHUKEI PUBLISHING CO., LTD., Japan through THE SAKAI AGENCY.

All rights reserved.

2 小时通图解系列

性骚扰应对

XINGSAORAO YINGDUI

著 者 [日] 性骚扰问题研究会

译 者 竺家荣

责任编辑 龚 援

责任监制 王祖力

出 版 者 中信出版社 (北京市朝阳区新源

南路 6 号京城大厦

邮编 100004)

承 印 者 北京制本二厂

发 行 者 中信出版社

经 销 者 新华书店北京发行所

开本 880mm×1230mm 1/32

印张 7.5

字数 127 千字

版次 2001 年 2 月第 1 版

印次 2001 年 2 月第 1 次印刷

书号 ISBN 7-80073-323-8
F·242

京权图字 01-2000-4433 号

印数 00 001-10 000

定价 19.00 元

版权所有·翻印必究

内 容 简 介

- ◎什么是性骚扰
- ◎性骚扰的言行表现
- ◎防范性骚扰的对策和措施
- ◎企业内应针对性骚扰修改各项规章制度
- ◎世界各国针对性骚扰制定的法律对策

作者介绍

性骚扰问题研究会是 1998 年春由记者、经营顾问、律师等组成的。此后，围绕性骚扰问题，以“如何实现良好的工作环境”为主题，每月召开一次会议，直至今日。本书汇集了这些研究成果。

前 言

性骚扰问题已进入了新的阶段。迄今为止有关性骚扰问题的讨论，都是围绕着工作场所中的男女职员之间的关系展开的，而且给人的印象大多是男性是骚扰者，女性是被骚扰者。一般认为性骚扰是因性的侵犯引发的男女关系问题的“公司内纠纷”，人们甚至认为，只要经营者以及担任管理职务的人，合乎礼节地对待女职员的话，绝大多数的性骚扰问题就不会出现了。

这种姿态本身当然没有什么错，在美国早就有这方面的新闻报道，即便是极为私生活性质的问题，由于受到性骚扰的女职员提出指控而成为性骚扰事件，为解决这一纷争，公司负担了数额巨大的精神损失赔偿，从而加剧了已陷入困境的企业危机。

在日本，1999 年春天劳动省发表了如下的方针：

“努力防止工作场所中的性骚扰。”

文中列举了经营者为防止性骚扰应注意的几个事项。例如，禁止有关性的语言或行为、玩笑或嘲笑、执

拗地请对方吃饭或约会，强迫别人听自己讲述个人的体验，散发内容猥亵的资料或杂志等等。此类性骚扰的言行即使发生在工作场所之外的地方，或下班后的业余时间里，也作为工作的延长而加以追究。

到目前为止，在日本因性骚扰而诉诸法律的事件尚属罕见。但是，预计今后随着工作环境的变化，涉及性骚扰问题，因性骚扰而诉诸法律不再是稀罕事。性骚扰问题日益受到重视，是由于这种工作环境已波及日本，这些问题会给今后的公司运营提出更多的课题。

重大的课题之一是，在 1999 年 4 月 1 日施行的男女雇佣机会均等法修改案中，写入了企业负有给予工作场所中的男女职员以公正待遇的义务。

在这一法案中，给经营者增加了对防范性骚扰加以关注的义务，同时还要求在职员的招收和雇佣、安排、晋升以及培训、福利等方面消除性别歧视，如有违反，将公布该企业的名称。不仅如此，如果晋升中发生性别歧视，即使当事人（即女职员）单方面提出申诉，也可由法庭进行调解。并且暗示，对于积极发挥女职员作用的企业，国家将给予各种援助。

这些法规的制定超越了一般认识上的性骚扰的范围，意味着企业经营战略的根本改观。而且，预计 21 世纪的生育率急剧下降会导致劳动力不足，对于企业来说，女职员举足轻重的作用，是将来业务发展无法回避

的。作为开拓前进的重要一步，现在必须提出防止、解决性骚扰问题的对策。这已是迫在眉睫刻不容缓的了。

1999 年 5 月

(日本) 性骚扰问题研究会

目 录

前言

第一章 无意的性骚扰 工作场所的危险状态

- 一、性骚扰，上司占首位..... 2
- 二、上司为了表示亲密，叫女职员“阿姨”
而招致怨恨..... 5
- 三、律师协会的人权宣传读物上出现穿泳装的女性，
成为众矢之的..... 8
- 四、午餐时，男职员翻阅色情杂志，

言谈猥亵	11
五、与上司介绍的人见面后，被调查品行，私生活 受到干涉	14
六、上司对新婚女职员说：“还是尽早 当专职主妇为好”	17
七、上司先是请吃饭，随后是抚摸 女秘书的头发和身体	20
八、男职员对新女职员进行处女品评	23
九、女职员因情人节送男职员 巧克力而被传为情人关系	26
十、在宴会上喝醉酒的经理骚扰女职员	29
十一、医生骚扰值夜班的女护士	32
十二、负责销售的常务经理密约女职员去旅馆， 许诺提拔她	35
十三、女职员一句“你有点发福啦”， 使男职员感到沮丧	38
十四、上司死气白赖地说： “斟酒还得是女性。”	41
十五、警官逼迫说：“和我交往 就可减轻处罚。”	44

第二章 这样的语言和行为 就是性骚扰

一、性骚扰一词进入日本	48
二、性骚扰发生的背景是职务的不平 等和道德水准低下	51
三、各国制定的有关对性骚扰的法律对策	54
四、本公司绝对不存在性骚扰的想法是错误的	57
五、何为性骚扰之一——语言篇	60
六、何为性骚扰之二——视觉篇	63
七、何为性骚扰之三——接触篇	66
八、何为性骚扰之四——报复类型	69
九、女性对什么感觉不愉快	72
十、有性骚扰行为的男性是否有共同点	75
十一、经理室里挂的《裸体的玛哈》名作 是否有性骚扰之嫌	78
十二、何为“学院型性骚扰”	81
十三、是否可以无视家庭内的性骚扰	84

十四、只对某个女职员献殷勤，被漠视的 其他女职员呢	87
十五、电子邮件中是否有陷阱	90
十六、与性有关的言行指的是什么	93
十七、雇佣者的责任是什么	96
十八、禁止歧视女职员的法律条文是什么	99

第三章 雇佣和晋升中 也存在着危险地带

一、雇佣条件中禁止列入要求未婚或不住宿舍	104
二、只对女职员进行考试是违法的	107
三、与私生活有关的问题是禁区	110
四、不得出现性别分工	113
五、避免由于是女性而限制职务晋升	116
六、工厂实习也要男女均等	119
七、不得以结婚或生育为理由辞退女职员	122
八、入住单身宿舍要男女平等	125

第四章 防止在工作场所 出现性骚扰

- 一、性骚扰的预防对策是什么？首先要有成文的规定，并彻底下达到每一个人，如有违反，应予以警告等处罚…………… 128
- 二、公司内禁止性骚扰的通告样本…………… 131
- 三、致力于防止不正当性关系的企业动态…………… 134
- 四、受理申诉的有关规定是什么…………… 137
- 五、人人须知的劳动法修改案和保护女性…………… 140
- 六、对性质恶劣的违法事件，将公布企业名称…………… 143
- 七、业主对防止性骚扰要采取积极态度…………… 146
- 八、对性骚扰进行公司内调查时应注意哪些问题…………… 149
- 九、如何对调查结果进行讨论和处理…………… 152
- 十、如何对申诉人和性侵犯嫌疑人进行具体调解…………… 155
- 十一、性骚扰受害人是否有保险金…………… 158

十二、工会认定的性骚扰有哪些·····	161
十三、公司应如何处理性骚扰事件·····	164
十四、不拘性别发掘人才，按工作类别 雇佣的规定是什么·····	167

第五章 公司内有关性骚扰 各项规定的修改

一、如何修改有关招募、雇佣的规定·····	172
二、如何修改有关调动工作的规定·····	175
三、如何修改有关晋升的规定·····	178
四、如何修改有关培训的规定·····	181
五、如何修改有关社会福利的规定·····	184
六、如何修改有关退休、离职的规定·····	187
七、新出台的禁止性骚扰的规定有哪些·····	190

第六章 性骚扰给企业 带来的危险

一、性骚扰给业务造成了怎样的恶劣影响·····	194
二、性骚扰造成了怎样的严重损害·····	197
三、危险的性骚扰官司	
其一国内篇·用金钱赔偿损害的例子 ·····	200
四、危险的性骚扰官司	
其二国内篇·性骚扰者反起诉的例子 ·····	203
五、危险的性骚扰官司	
其三国内篇·追究管理者责任的例子 ·····	206
六、危险的性骚扰官司	
其四国际篇·美国三菱事件的教训 ·····	209
七、危险的性骚扰官司	
其五三菱事件的教训·····	212
八、是否存在因性骚扰纠纷拖延不决 而破产的危险·····	215

第一章

无意的性骚扰

工作场所的危险状态

