

派遣労働者を受け入れる事業主の方へ

セクシュアルハラスメント

防止対策は万全ですか

セクシュアルハラスメントは、その対象となった女性労働者の尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序や仕事の円滑な遂行が阻害され、社会的評価にも影響を与える問題です。裁判となった場合、企業の使用者としての責任が問われるケースも増えています。

派遣先の事業主にも、労働者派遣法（第47条の2）により、男女雇用機会均等法に定められた『セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の配慮』（第21条）が適用され、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うことになっています。

あなたの会社の従業員と同様に、セクシュアルハラスメントが起こらないよう雇用管理上必要な配慮をしなければなりません。

◎詳しくはお近くの都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3818-8408	滋賀	077-523-1190	香川	087-831-3762
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-421-6157	長崎	095-844-4384
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、雇用管理上及び指揮命令上必要な配慮をしなければなりません。

① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

派遣先の事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないという方針を明確化し、派遣労働者についてもその方針を周知・啓発するよう配慮しなければなりません。

◎配慮していると認められる例

- ・社内報、パンフレット、ポスター等広報・啓発資料等にセクシュアルハラスメントに関する方針等を記載し、配布する。
- ・従業員心得や必携、マニュアルなど、服務上の規律を定めた文書にセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布又は掲示する。
- ・就業規則に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針等を記載する。
- ・労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を実施する。

② 相談及び苦情への対応

派遣先の事業主は、派遣労働者からの職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情に対応するための窓口を明確化し、派遣労働者からの相談・苦情に対しても、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについて、配慮しなければなりません。

◎相談・苦情窓口の明確化—配慮していると認められる例

- ・相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ定めておく。
- ・苦情処理制度を設ける。

◎相談・苦情への適切かつ柔軟な対応—配慮していると認められる例

- ・相談・苦情を受けた場合、人事部門との連携等により円滑な対応を図る。
- ・相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、これに基づき対応する。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応

派遣先の事業主は、派遣労働者について職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合には事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処するよう配慮しなければなりません。

◎その事案の事実関係の迅速かつ正確な確認—配慮していると認められる例

- ・相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行う。
- ・人事部門が直接事実関係の確認を行う。
- ・相談・苦情に対応する担当者で連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行う。

◎その事案への適正な対処—配慮していると認められる例

- ・事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講ずる。
- ・就業規則に基づく措置を講ずる。

自社のセクシュアルハラスメントの防止対策をチェックするための自主点検表を活用して、実効ある防止対策を講じましょう。自主点検表は、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/06/dl/h0621-3.pdf>