

職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置を義務化!!

職場でのセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

職場でのセクシュアルハラスメント対策については、これまでも配慮が求められてきましたが、平成19年4月1日からは、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ、その対象を男女労働者としました。事業主が講ずべき措置は9項目です。

また、対策が講じられず是正指導にも応じない場合、「企業名公表」の対象となるとともに、紛争が生じた場合、関係当事者であれば、事業主からも、男女労働者からも「調停」など紛争解決の援助を申し出ることができます。

なお、この規定は派遣元のみならず派遣先の事業主にも適用されます。

このリーフレットを参考に、それぞれの企業で適切にセクシュアルハラスメント対策に取り組んでください。

◇改正男女雇用機会均等法第11条

第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。

第2項 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

？
性的言動？
就業環境が害される？

講ずべき措置？

指針はこちら

詳しくは・・・ <http://www.mhlw.go.jp/general/soudo/houma/danjokintou/>

厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局（雇用均等室）



義務です!! 職場におけるセクシュアルハラスメント対策とは?

…法律でいう、「事業主が雇用管理上講ずべき措置」とは?

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主が雇用管理上講ずべき措置として指針で9項目挙げており、企業規模や職場の状況の如何を問わず必ず講じなければならないものです。

次は、指針で記載した9項目です。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

1

- ☐ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

〔方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例〕

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容と併せ、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

2

- ☐ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

〔方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例〕

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場のセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

確認しましょう!! : 労働者に周知・啓発してますか

- ・「職場のセクシュアルハラスメントの内容及びあってはならない旨の方針」がありますか
- ・どのような性的な言動に、どう対処するかを規定していますか

(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

3

- ☐ 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。

〔相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例〕

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

4

□ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に行われている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

〔相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例〕

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

確認しましょう！！：

・相談窓口担当者がどう対応するか、あらかじめ決めてありますか

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

5

□ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

〔事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例〕

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者とされる者（以下「行為者」）の双方から事実関係を確認すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、男女雇用機会均等法（以下「均等法」）第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

6

□ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（被害者）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

〔措置を適正に行っていると認められる例〕

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。
- ② 均等法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

7

□ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

〔再発防止に向けた措置を講じていると認められる例〕

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場の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、講習等を改めて実施すること。

(4) (1) ～ (3) の措置と併せて講ずべき措置

8

□ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

〔相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例〕

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応すること。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

9

□ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

〔不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例〕

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。



確認しましょう!! 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

…法律でいう、事業主が雇用管理上防止すべき対象とする
「職場のセクシュアルハラスメント」とは?

□ 「労働者」とは・・・対象は、男女労働者

非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべて

派遣労働者については、派遣元・派遣先事業主共に措置を講ずることが必要

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）についても、労働者派遣法第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、均等法第11条第1項の規定が適用されることから、派遣先事業主は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に措置を講ずることが必要。

□ 「職場」とは・・・事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所

通常就業している場所以外の場所でも、労働者が業務を遂行する場所

勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当

〔職場の例〕

取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店（接待の席も含む）、顧客の自宅（保険外交員等）のほか、取材先（記者）、出張先及び業務で使用する車中等。

〔実質上職務の延長となる職場とは〕

判断に当たり、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行うこと。

□ 「性的な言動」とは・・・性的な内容の発言及び性的な行動

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者等も行為者になり得る
女性が女性に、男性が男性に対して行う場合も含む

〔性的な言動の例〕

① 性的な内容の発言・・・

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を意図的に流布することのほか、性的冗談、からかい、食事・デート等への執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等。

② 性的な行動・・・

性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画（ヌードポスター等）を配布・掲示することのほか、強制わいせつ行為、強姦等。

□ 職場におけるセクシュアルハラスメントの種類

〔対価型セクシュアルハラスメント〕

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗等）により、当該労働者が解雇、降格、減給等（その他、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等）の不利益を受けること。

〔典型的な例〕

- ・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者に不利益な配置転換をすること
- ・営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること

〔環境型セクシュアルハラスメント〕

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。（就業環境が害されたとする一定の客観的要件が必要。）

〔典型的な例〕

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと
- ・労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと



職場のセクシュアルハラスメントの相談・問い合わせ、調停の申請は 労働局雇用均等室で受け付けます!!

…指導の強化、個別事案への対応とは?

雇用均等室は、厚生労働省の男女の均等取扱いなどの雇用均等施策を推進する最前線として、各労働局内に置かれています。

男女雇用機会均等法の施行機関として、労働者、事業主の方々からの法律に関する相談・問い合わせへの対応、法律に基づく事業主への指導、法律に基づく男女労働者と事業主の間の紛争の解決援助を行います。

(1) 行政指導の実施及び過料の創設、企業名公表の対象

- ☐ 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
- ☐ 今回の改正により、厚生労働大臣が事業主に対し、報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料が課せられる。
- ☐ 今回の改正により、職場のセクシュアルハラスメント対策について、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、企業名公表の対象となる。

(2) 紛争解決の援助（調停など）

- ☐ 今回の改正により、均等法に基づく、労働者と事業主の間の紛争の解決援助制度が、職場におけるセクシュアルハラスメントの紛争も対象となり、男女とも調停など紛争解決の援助を申し出ることができる。
- ☐ 特に均等法第11条第1項（職場のセクシュアルハラスメント）の事項については、関係当事者双方の同意により行為者の出頭を求め、意見を聞くことができる。

【参考】裁判例はこちらをご参照ください・・・<http://www.mirai-kan.go.jp/hourei/index003.html>
各種資料はこちらをご参照ください・・・<http://www.jiwe.or.jp/jyoho/sexual/>

無 料

セクシュアルハラスメントについてのご相談、困りごとは、
お気軽にお近くの労働局雇用均等室へ。

相談は全て無料です。相談内容などのプライバシーは守られ、匿名で相談することもできますので安心してご相談ください。

受付時間

8時30分～17時15分
(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715
青森	017-734-4211
岩手	019-604-3010
宮城	022-299-8844
秋田	018-862-6684
山形	023-624-8228
福島	024-536-4609
茨城	029-224-6288
栃木	028-633-2795
群馬	027-210-5009
埼玉	048-600-6210
千葉	043-221-2307
東京	03-3818-8408
神奈川	045-211-7380
新潟	025-234-5928
富山	076-432-2740

都道府県名	電話番号
石川	076-265-4429
福井	0776-22-3947
山梨	055-225-2859
長野	026-227-0125
岐阜	058-263-1220
静岡	054-252-5310
愛知	052-219-5509
三重	059-226-2318
滋賀	077-523-1190
京都	075-241-0504
大阪	06-6941-8940
兵庫	078-367-0820
奈良	0742-32-0210
和歌山	073-421-6157
鳥取	0857-29-1709
島根	0852-31-1161

都道府県名	電話番号
岡山	086-224-7639
広島	082-221-9247
山口	083-995-0390
徳島	088-652-2718
香川	087-831-3762
平成18年12月から 087-811-8924	
愛媛	089-935-5222
高知	088-885-6041
福岡	092-411-4894
佐賀	0952-32-7218
長崎	095-801-0050
熊本	096-352-3865
大分	097-532-4025
宮崎	0985-38-8827
鹿児島	099-222-8446
沖縄	098-868-4380

所在地一覧はこちらへ・・・<http://www.mhlw.go.jp/general/soski/chihou/>
平成18年 リーフレット No.20