

職場におけるセクシュアルハラスメント対策について

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。

男女雇用機会均等法において、職場におけるセクシュアルハラスメント対策について、雇用管理上必要な9項目の措置を講ずることが事業主に**義務**づけられています。派遣労働者に対しては、派遣元のみならず派遣先の事業主も措置を講じなければなりません。

必要な措置を講じず、是正指導にも応じない場合、「**企業名公表**」の対象となります。

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

◇ 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。

(注)「男女雇用機会均等法」の正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」です。
ここでは「均等法」と略します。

指針はこちら

くわしくは
Webで

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/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？

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は、指針で9項目定められています。9項目の内容は次のとおりです。

(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及び労働者に周知・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。

★ 「その他の職場における服務規律等を定めた文書」として、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則の本則ではないが就業規則の一部をなすものが考えられます。

★ 「研修、講習等」を実施する場合には、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられます。

- 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。

★ 「対処の内容」を文書に規定することについては、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識させ、もってセクシュアルハラスメントの防止を図ることを目的とするものです。したがって、懲戒規定を定める場合には、「懲戒事由となるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動」及びそれに対応する「制裁の種類」を具体的に決定する必要があります。

★ 懲戒規定を就業規則の本則以外において定める場合には、就業規則の本則にその旨の委任規定を定めておくことが必要となりますので注意してください。

(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。

★ 「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。

★ このためには、労働者が利用しやすい体制を整備しておくこと、労働者に対して周知されていることが必要です。

- 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。

★ 「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、具体的には、相談者や行為者等に対して、一律に何らかの対応をすることを指すものではありません。労働者が受けている性的言動等の性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のもから、上司、同僚等を通じ、行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すもの等事案に即した対応を行うことを意味します。

なお、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応すべきです。

★ 「広く相談に対応」とは、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象として、職場におけるセクシュアルハラスメントそのものでなくともその発生のおそれがある場合、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も幅広く含めることを意味します。例えば、勤務時間後の宴会等で生じたセクシュアルハラスメントについての相談も幅広く対象とすることが必要です。

(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、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。

★ 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討しているのでは対応を遅らせることになります。

迅速かつ適切に対応するためには、問題が生じた場合の担当部署や対応の手順などをあらかじめ明確に定めておきましょう。

★ 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始しましょう。

★ 事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望を十分に聴きましょう。

★ 事実確認が完了していなくても、当事者の状況や事案の性質等に応じて、被害の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応しましょう。

- 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。

★ セクシュアルハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは企業の体裁を考えて秘密裏に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。真の解決のためには、相談の段階から、事業主が真摯に取り組むこと、また、行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが重要です。

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。

★ たとえ事実確認ができなくても、こうした相談が寄せられたということは、これまでの周知方法や対応方法等に何らかの問題があったからだと考えられます。これまでの防止対策を再点検し、改めて周知し直しましょう。

(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。

★ 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案に係る個人情報、特に個人のプライバシーを保護する必要がある事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知することにより、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。

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。

★ 実質的な相談ができるようにし、また、事実関係の確認をすることができるようにするためには、相談者や事実関係の確認に協力した者が不利益な取扱いを受けないことが必要であることから、これらを理由とする不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、さらにそれを労働者に周知・啓発することを定めています。

★ 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置に併せて、周知することが望ましいでしょう。

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？

□ 「労働者」とは・・・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。

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。

〔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。

Ⅲ

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！

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ために、各都道府県労働局に置かれています。

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っています。

(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。
- ☐ 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。
- ☐ 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）

- ☐ 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、意見を聴くことができる。

《参考》裁判例はこちら・・・<http://www.miraikan.go.jp/hourei/index003.html>
各種資料はこちら・・・<http://www.kintou.jp/shiryou/index.html>

セクシュアルハラスメントについてのご相談は、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。

無 料

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	022-299-8844
山形	018-862-6684
福島	023-624-8228
茨城	024-536-4609
栃木	029-224-6288
群馬	028-633-2795
埼玉県	027-210-5009
千葉県	048-600-6210
東京都	043-221-2307
神奈川県	03-3512-1611
新潟	045-211-7380
富山	025-234-5928
山梨	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
静岡県	054-252-5310
愛知県	052-219-5509
三重県	059-226-2318
滋賀県	077-523-1190
京都府	075-241-0504
大阪府	06-6941-8940
兵庫県	078-367-0820
奈良県	0742-32-0210
和歌山県	073-421-6157
鳥取県	0857-29-1709
島根県	0852-31-1161

都道府県名	電話番号
岡山県	086-224-7639
広島県	082-221-9247
山口県	083-995-0390
徳島県	088-652-2718
香川県	087-811-8924
愛媛県	089-935-5222
高知県	088-885-6041
福岡県	092-411-4894
佐賀県	0952-32-7218
長崎県	095-801-0050
熊本県	096-352-3865
大分県	097-532-4025
宮崎県	0985-38-8827
鹿児島県	099-222-8446
沖縄県	098-868-4380

所在地一覧はこちら・・・<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/>
平成19年 リーフレット No.14