

悩んでいませんか？職場でのセクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法が解決のお手伝いをします

相談できる
場所がない



被害にあった時は
どうすればいい？



セクシュアルハラスメントの被害にあった時は

はっきりと拒絶しましょう

不快と感じる性的な言動を受けたときは、はっきりと拒絶の意思を相手に示し、その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えましょう。

我慢したり、無視したりすることは事態をさらに悪化させることにもなりかねません。



会社の窓口にご相談ください

一人で解決しようとするのではなく、速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めることが大切です。

取引先や顧客などからセクシュアルハラスメントを受けた場合も、自分の勤める会社に相談してください。労働組合がある場合は、労働組合に相談する方法もあります。



都道府県労働局雇用均等室にご相談ください

会社で対応してもらえない場合や社外で相談したいときは、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。

専門の相談員が相談に応じ問題解決のお手伝いをします。

相談はすべて無料です。あなたのプライバシーは守られます。匿名で相談することも可能です。

都道府県労働局雇用均等室の連絡先 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	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
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	073-488-1170	長崎	095-801-0050
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		

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法においては、

- 1 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること
- 2 性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること

をいいます。

例えば…

普段働いている場所で… 出張先で… 取引先の事務所で… 顧客の自宅で… 取材先で… 業務で使用する車中で… アフターファイブの宴会（業務上業務の延長と考えられるもの）で…

加害者となり得るのは

事業主・上司・同僚・顧客・派遣先の社員・取引先の社員 など

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触、性的関係の強要

解雇、降格、減給などの不利益

拒否抵抗

不快な就業環境

被害者となる「労働者」とは

正社員、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員など事業主が雇用するすべての労働者

職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です

男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として次の措置を講ずることが事業主に義務づけられています。

- 1 事業主の方針の明確化と管理・監督者を含む労働者に対するその方針の周知・啓発
- 2 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 3 相談があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処
- 4 相談者や行為者などのプライバシーを保護し、相談したことや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



都道府県労働局雇用均等室では

労働局雇用均等室

男女雇用機会均等法

法違反のある事業場に対する行政指導
労働局長による援助
機会均等調停会議による調停

解決

○男性がセクシュアルハラスメントの被害者となるケースもあります。「男性ならこれくらい我慢しなければ」「男性がセクシュアルハラスメントの相談なんて」と思わずに相談してください。

○厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

都道府県労働局長による紛争解決援助事例

(労働者からの申立内容)

勤務先の所属長からセクハラを受けている。相談窓口はあるが、所属長が行為者であるため相談すると不利な状況になるのではないかと相談できない。セクハラをやめさせて欲しい。セクハラ防止対策を講じてほしい。

(事業主からの事情聴取)

行為者については、以前に他の職員からもセクハラ相談を受けていたが、本件は把握していなかった。セクハラ防止等については就業規則にも規定し、相談窓口も設けている。

(労働局長による援助)

事業主に対して、以下のとおり助言した。

- ① 申立者及び行為者からの事実確認を行い、セクハラ行為が確認できた場合は、セクハラ行為が今後起こらないようにすること。
- ② 申立者は相談窓口があっても相談できない状況だったということから、労働者からの相談に対し適切に対応できるような体制を整備する等均等法に基づいたセクハラ防止策を講ずること。

(援助の結果)

事業主による事実確認の結果、行為者はセクハラ行為を認めた。過去にも行為者によるセクハラにより退職した者がいたことから、懲戒処分を行った。

事業主は均等法に基づいた実効あるセクハラ対策を講ずることを約束した。