

# 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、働く人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、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女雇用機会均等法においては、職場におけるセクシュアルハラスメント対策について、雇用管理上必要な対策をと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対策をとらなければなりません。

必要な対策をとらず、是正指導にも応じない企業は、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お取り組みください。

## 男女雇用機会均等法

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 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。

2 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。



# I 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

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に起因するものです。

「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」などであっても、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(保険外交員など)のほか、取材先(記者)、出張先および業務で使用する車中など。

【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などを考慮して個別に行うこと。

「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

正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてをいいます。

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)についても規定が適用され、派遣先事業主は、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

「性的な言動」とは…性的な内容の発言および性的な行動

- 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者なども行為者になり得る
- 女性労働者が女性労働者に、男性労働者が男性労働者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、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ凶画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

「職場におけるセクシュアルハラスメント」には「対価型」と「環境型」があります。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

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)により、その労働者が解雇、降格、減給など(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など)の不利益を受けることです。

【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、その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、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について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」とは

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などその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です。

【典型的な例】

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その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、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

## Ⅱ 義務です！ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策

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に事業主が雇用管理上講ずべき措置について、厚生労働大臣の指針により**9項目**が定められています。そ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) セクハラの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発
  - (2) 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- 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) 相談窓口の設置
  - (4) 相談に対する適切な対応
- 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) 事実関係の迅速かつ正確な確認
  - (6) 当事者に対する適正な措置の実施
  - (7) 再発防止措置の実施
- 4 1～3までの措置と併せて講ずべき措置
  - (8) 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
  - (9) 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

### 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

#### (1) セクハラの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発

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つ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)

- 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<sup>(注1)</sup>において、あってはならない旨の方針を規定し、内容と併せ、労働者に周知・啓発すること。
- 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内容及びあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- 内容及び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) 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

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<sup>(注2)</sup>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)

- 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、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<sup>(注3)</sup>を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- 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。

## ! Point

- (注1)「その他の職場における服務規律等を定めた文書」としては、従業員心得や必携、行動マニュアルなど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。
- (注2)「対処の内容」を文書に規定することは、セクシュアルハラスメントに当た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、労働者に認識させることによ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しています。具体的な性的言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのような性的言動がどのような処分に相当するかの判断要素を明らかにする方法も考えられます。
- (注3)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) 相談窓口の設置

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<sup>(注1)</sup>。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

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

### (4) 相談に対する適切な対応

(3)の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<sup>(注2)</sup>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は生じ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<sup>(注3)</sup>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)

- 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。
- 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。

## ! Point

- (注1)「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足りず、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、労働者に周知されていることが必要です。
- (注2)「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、労働者が受けている性的言動などの性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚などを通じ、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など事案に即した対応を行うことを意味します。
- (注3)「広く相談に対応」とは、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。

### 3 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事後の迅速かつ適切な対応

#### (5) 事実関係の迅速かつ正確な確認

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)

- 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、相談者と行為者とされる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。
- 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。

#### (6) 当事者に対する適正な措置の実施

(5)により、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)

- 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。
- 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) 再発防止措置の実施

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)

- 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。
- 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、講習等を改めて実施すること。

#### Point

- 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。

## 4 1～3の措置と併せて講ずべき措置

### (8) 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

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。

(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)

- 相談者・行為者等のプライバシー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、そのマニュアルに基づき対応するものとする。
- 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。
- 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) 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

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)

- 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、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、その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。
- 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、その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、労働者に配布すること。

### ! Point

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案についての個人情報、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、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させ、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。
- 実質的な相談や、事実関係の確認をしやすくするために、相談者や事実関係の確認に協力した人がそれを理由に不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。

以下は、指針に定める9項目を「就業規則」および「パンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなど」により実施する例です。

## < 就業規則 >

### 第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博またはこれに類する行為及び恥辱等の行為
- ④～⑥ 略

### 第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

①～⑤ 略

⑥ 第〇条(服務規律)①又は②により風紀を乱したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し、情状により諭旨退職とする。

①～⑩ 略

⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条(服務規律)③により風紀を乱したとき。

## <パンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなど>

### セクシュアルハラスメントは許しません!!

1 職場における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、会社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。

2 我が社は下記の行為を許しません。

「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

- ①性的な冗談、からかい、質問
- ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③その他、他人に不快感を与える性的な言動

「就業規則第〇条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは次のとおりです。

- ④性的な噂の流布
- ⑤身体への不必要な接触
- ⑥性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

「就業規則第〇条③暴行、脅迫、傷害、賭博またはこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。

- ⑦交際、性的な関係の強要
- ⑧性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など

3 相談窓口

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

〇〇課 〇〇〇(内線〇〇、メールアドレス〇〇〇)

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

4 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

## Ⅲ 労働者と事業主との間に 紛争が生じた場合には

労働者と事業主との間に職場でのセクシュアルハラスメントに関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、均等法に基づく労働局長による紛争解決の援助および機会均等調停会議による調停が受けられます。

### 労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示(助言・指導・勧告)をすることにより紛争の解決を図る制度です。

### 機会均等調停会議による調停

弁護士や大学教授などの労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

## ご相談は 労働局「雇用均等室」へ

雇用均等室は、男女の均等取扱いなど厚生労働省の雇用均等施策を推進するために、都道府県労働局に置かれています。

雇用均等室では、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を行っています。相談内容などのプライバシーは守られます。匿名での相談も可能です。相談は無料です。

また、法律に基づいて事業主への報告徴収、助言、指導、勧告、労働者と事業主の間の紛争解決の援助を行っています。報告徴収に応じず、または虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。勧告に従わない場合は、企業名公表の対象となります。

### (都道府県労働局「雇用均等室」電話番号一覧)

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
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

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>