

職場における セクシュアルハラスメントの 防止に向けて

職場におけるセクシュアルハラスメント
防止のために事業主の雇用管理上の配慮が
義務づけられました。

(平成11年4月施行)

目 次

	頁
I 職場におけるセクシュアルハラスメントの現状.....	1
II 職場におけるセクシュアルハラスメントの起こる原因・背景.....	3
III 男女雇用機会均等法第21条の解説.....	5
IV 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために配慮すべき 事項について（指針）	
1 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容.....	6
2 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策について.....	9
V 資 料.....	19

I 職場におけるセクシュアルハラスメントの現状

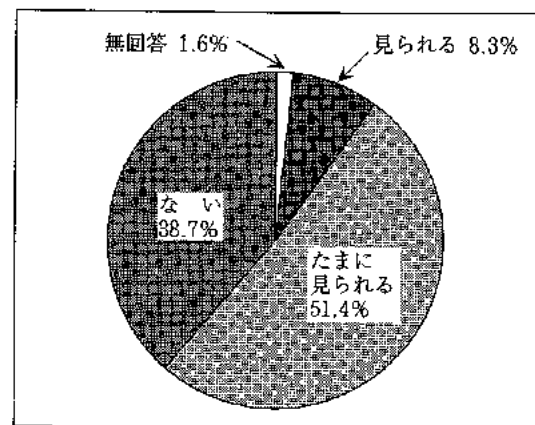
「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査」（平成9年6～7月実施）によると、職場におけるセクシュアルハラスメントの実態は次のようになっています。

女性労働者

(1) 職場でセクシュアルハラスメントと思われる行為が見られるか

女性労働者の6割が、職場におけるセクシュアルハラスメントと思われる行為が「見られる」又は「たまに見られる」としています。

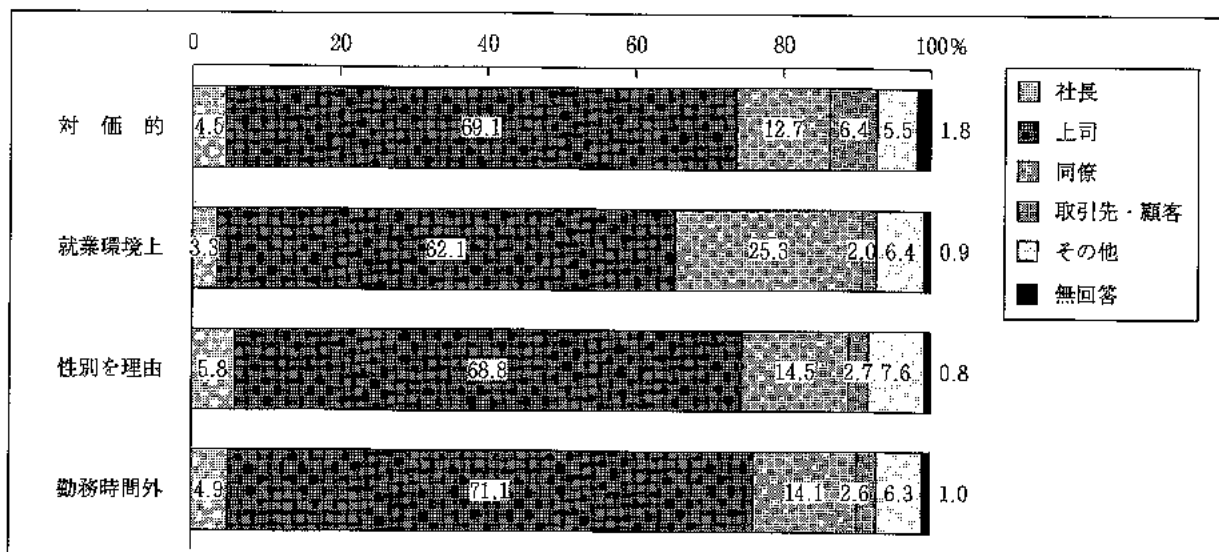
職場においてセクシュアルハラスメントが見られますか。



(2) 職場においてセクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた相手方

相手方については、いずれの行為についても上司が6～7割を占め、最も多く、これに職場の同僚の1～2割が続いています。

行為を受けた相手方

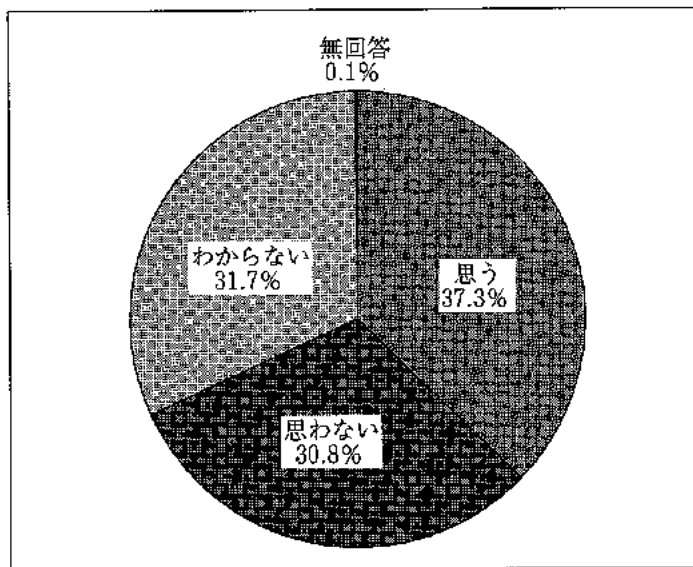


企 業

(1) セクシュアルハラスメントが起こる可能性

自社においてセクシュアルハラスメントが起こりうると「思う」企業の割合は、37.3%、「思わない」30.8%、「わからない」31.7%となっています。

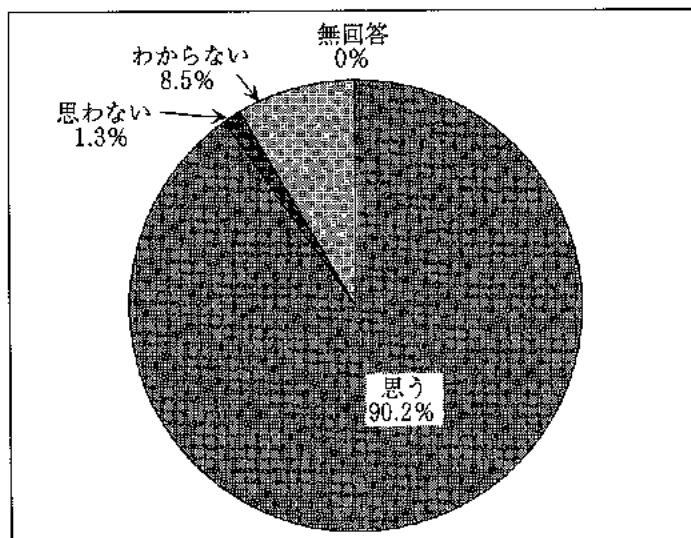
自社においてセクシュアルハラスメントが
起こりうると思いますか。



(2) 対応の必要性和実施状況

企業の9割は職場におけるセクシュアルハラスメントについて何らかの対応が必要と考えています。

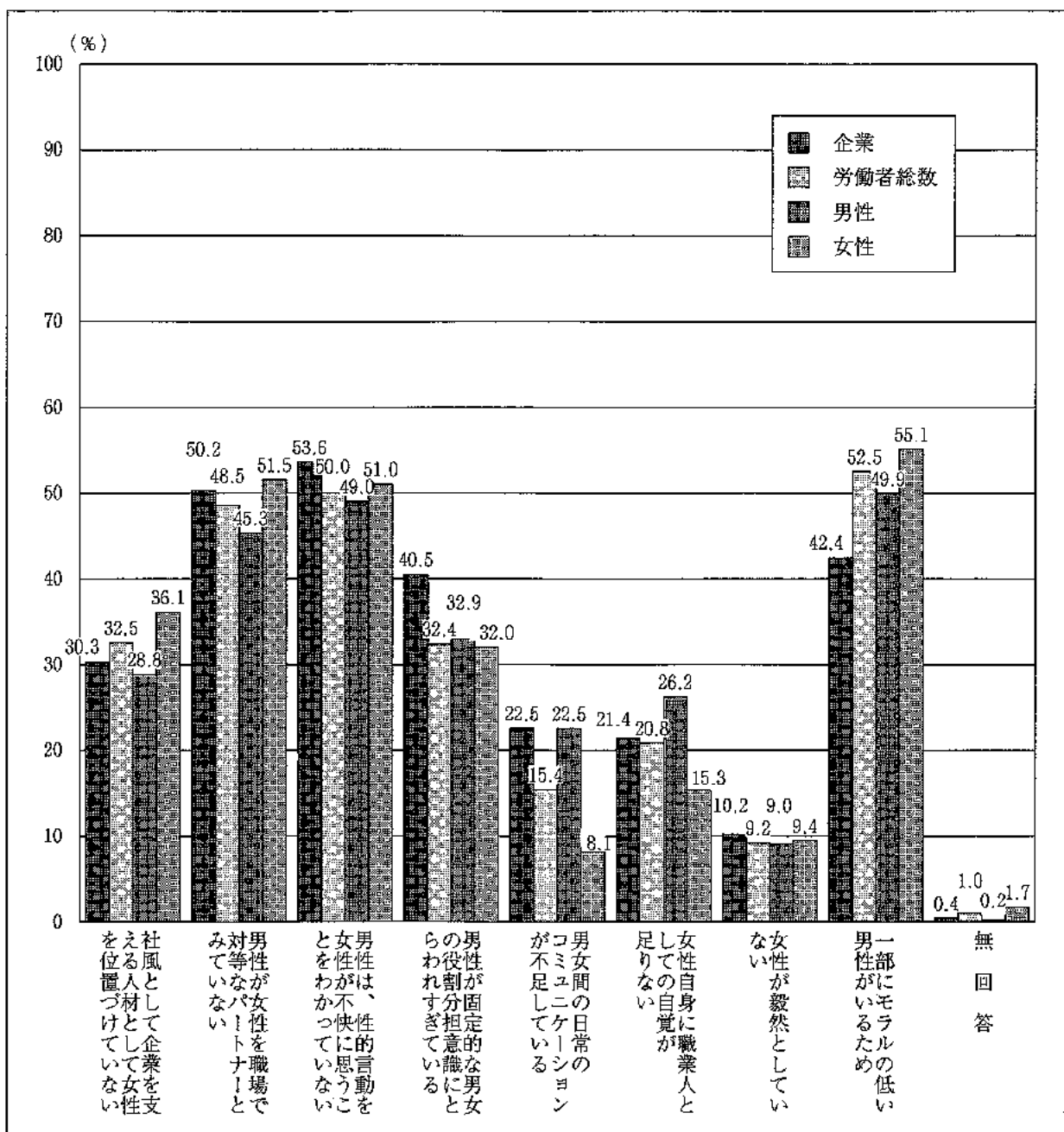
セクシュアルハラスメント防止のため企業として
何らかの対応又は措置を取るべきだと思いますか。



Ⅱ 職場におけるセクシュアルハラスメントの起こる原因・背景

Iで紹介した調査から見ると、職場におけるセクシュアルハラスメントの起こる原因として、「一部にモラルの低い男性がいる」という理由のほか、「男性は性的な言動を女性が不快に思うことをわかっていない」、「男性が女性を職場で対等なパートナーとみていない」を上位3位までに挙げており、次いで「男性が固定的な男女の役割分担意識にとらわれすぎている」、「社風として企業を支える人材として女性を位置づけていない」の順となっています。

職場におけるセクシュアルハラスメントが起こる原因（複数回答）



この調査結果などを踏まえ、「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査研究会報告」（平成9年12月）では、職場におけるセクシュアルハラスメントの起こる原因・背景について次のように分析しています。

(1) 企業の雇用管理の在り方

企業自身が雇用管理の面で男性中心の発想から抜け出せず、女性労働者の活用や能力発揮を考えていない場合が見られます。

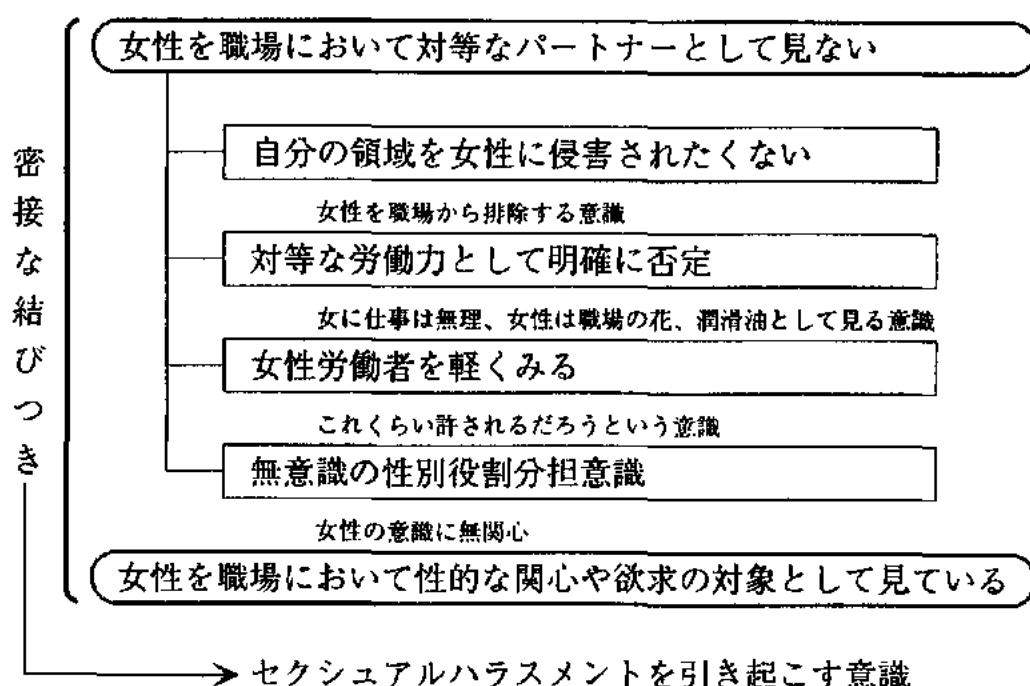
このような企業の女性労働者に対する対応が、男性労働者の意識や認識、ひいては行動に影響を与えるとともに、両者があいまってセクシュアルハラスメントの起こりやすい職場環境が作られていきます。

(2) 女性労働者に対する意識

職場におけるセクシュアルハラスメントは、様々な言動の態様がありますが、共通する特徴として、意識面において女性労働者を対等なパートナーとして見ていないことに加え、性的な関心や欲求の対象として見ていることがあげられます。

なお、女性労働者を職場における対等なパートナーとして見ない性別役割分担意識の内容は、分担意識の強い段階から無意識の段階まで、いくつかに分けて考えることができます。

この点を図示すると、下図のようになります。



Ⅲ 男女雇用機会均等法第21条の解説

(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配慮)

第21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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、対象となった女性労働者の個人として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業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題であり、社会的に許されない行為であることは当然です。

特に、職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん起きてしまうと、被害者のみならず行為者も職場に居られなくなり、退職に至るケースも少なくありません。また、被害者にとって、事後に裁判に訴えることは、事柄の性質上、躊躇せざるをえない面があります。

こうした事情を考えると、職場におけるセクシュアルハラスメントについては、防止対策こそ最も重要な対策と言えるでしょう。

○ このため、男女雇用機会均等法第21条においては、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により女性労働者がその労働条件につき不利益を受けること(対価型セクシュアルハラスメント)と、性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること(環境型セクシュアルハラスメント)をとらえ、事業主に対し、防止のために雇用管理上必要な配慮をしなければならないとしています。

○ 事業主が配慮すべき事項についての指針は、労働大臣が定めますが、その内容は、Ⅳのとおりです。

○ 都道府県女性少年室長は、指針に照らし必要があれば、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、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ます。

Ⅳ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために配慮すべき事項について（指針）

1 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

「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です。

労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば職場になります。

また、アフターファイブの宴会であっても、実質的に職場の延長線上のものであれば、職場に該当すると考えられます。

〔職場の例〕

取引先の事務所、接待など取引先との商談のための会食などの場所、出張先、車中（営業、バスガイドなど）、顧客の自宅（保険外交員など）、取引先（記者）など

「性的な言動」とは

性的な内容の発言や行動を意味します。

〔性的な言動の例〕

① 性的な内容の発言

：性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、意図的に性的な噂を流布する、個人的な体験談を話したり聞いたりする など

② 性的な行動

：性的な強要、身体への不必要な接触、強制わいせつ行為、強姦

：ヌードポスター、わいせつ図画の配布、掲示

など

なお、女性労働者のみに「お茶くみ」や「電話番」等を行わせること自体は、性的な内容の言動には当たらないとしても、前述した「対等なパートナーとして見ない」意識の問題として、必要に応じ啓発や研修において取り上げていくことが適当でしょう。

「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ものです。

女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応によって、その女性労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けることです。

(例)

- ・ 事務所内において事業主が女性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、その女性労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が女性労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その女性労働者について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女性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、その女性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ものです。

女性労働者の意に反する性的な言動により、女性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、その女性労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じることです。

(例)

(身体接触型)

- ・ 給湯室において上司が女性労働者に対して抱きついてきたため、出勤するのが苦痛でつらくなっていること。
- ・ 事務所内において事業主が女性労働者の腰、胸等に度々触ったため、その女性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。

(発言型)

- ・ 同僚が取引先において「性的にふしだらである」などの噂を流したため、その女性労働者が苦痛に感じて取引先に行くことができないこと。
- ・ 会社内で顔を会わせると必ず性的経験や容姿、身体に関することについてきく男性労働者がおり、女性労働者が非常に苦痛に感じていること。

(視覚型)

- ・ 女性労働者が抗議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、女性労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。



注意 相談・苦情の対象は幅広く！

セクシュアルハラスメントの形態は極めて多様であり、判断が微妙な場合や、セクシュアルハラスメントに至らなくとも、放っておけばセクシュアルハラスメントになるような事例もあります。これらの事例については、セクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、幅広く相談・苦情の対象とする等の対応が必要です。

① ケースによって厳密に男女雇用機会均等法上の定義に当たるか微妙な事例

(「職場」ではあるが、「性的言動」の面で微妙な事例)

- ・ 職場で顔をあわせる度に、「子供はまだか。」と繰り返し尋ねる。

(「性的な言動」ではあるが、「職場」の面で微妙な事例)

- ・ 部下の女性を勤務時間終了後飲酒に誘い、性的な要求をする。

(「性的な言動」と「職場」の双方で微妙な事例)

- ・ 任意参加の歓迎会の酒席において、上司を含めた男性労働者の隣に座ることやデュエットや、お酌の強要をする。

② 放置すれば就業環境が害されるおそれがあるような事例

- ・ 時々女性労働者の肩に触ったりする管理職がいる。
- ・ 男性労働者が集まると、時々女性労働者のいる前で性的な会話をすることがある。
- ・ 休憩時間などにしばしばヌード雑誌をこれ見よがしに読んだりする男性労働者がいる。

2 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策について

指針においては、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために事業主が配慮すべき事項を定めています。

事業主は、下記の3項目いずれにも配慮しなければなりません。配慮の方法は、それぞれの項目ごとに「配慮していると認められる例」として次頁以下に挙げているものを参考に、企業・事業所の規模や職場の状況に応じて、各事業主が最も適切と考える措置を実施してください。

雇用管理上配慮すべき事項

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

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は、まず、事業主自身が、職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないことを雇用管理の方針として、明確にし、これを周知・啓発することによって、職場環境や慣習を変えることが重要です。

2 相談・苦情への対応

職場におけるセクシュアルハラスメントは、それが発生した場合のみならず、未然の防止対策が重要です。そのためには相談・苦情窓口を明確にし、労働者が気軽に苦情の申し出や相談ができる体制を整えるとともに、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応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が生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応

職場におけるセクシュアルハラスメントが発生した際、これを放置したり、対応を誤ると職場環境に悪影響を与え、さらなるセクシュアルハラスメントを誘発しかねません。

職場におけるセクシュアルハラスメントの再発防止のためにも、その事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、事案に応じて適正に対処することが必要です。

(1) 事業主の方針の明確化及び周知・啓発

事業主は、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明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて配慮をしなければなりません。

なお、周知・啓発を行うに当たっては、Ⅱで述べた職場におけるセクシュアルハラスメントの起こる原因や背景についても理解を深めるように行うことが重要です。

(配慮を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。(記載例16頁参照)
- 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。(記載例17頁参照)
- 就業規則等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。(記載例17、18頁参照)
- 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。

方針の策定、周知・啓発を行う際には、次のことに留意することが望めます。

ポイント

- ・ 意識調査やディスカッションなど、職場の実態を把握してそれに基づき実施することが有効です。
- ・ 防止に当たっては、管理職の役割が特に重要であり、管理職が正しい認識に基づき、必要な配慮を行えるよう管理職向けの講習を工夫することが望めます。

実施方法としては、初任管理職、中堅管理職研修など、戦階別の一般研修に組み込んで実施することが有効でしょう。

- ・ 研修の内容として、職場におけるセクシュアルハラスメントとは何か、何故問題なのか、その起こる原因・背景、対策についての認識を持つことが重要であり、調査結果や、過去の事例等を活用すると効果的です。

(2) 相談・苦情への対応

- ① 事業主は、相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮をしなければなりません。
 - ② 事業主は、相談・苦情に対し、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をしなければなりません。
-

職場におけるセクシュアルハラスメントが実際に生じている場合だけでなく、その発生のおそれのある場合や、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事例（８頁に示した事例）であっても、相談・苦情に対応することが必要です。

(①について配慮を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。

ポイント

相談・苦情処理窓口のあり方として、実質的な相談・苦情ができるものであることが必要です。そのためには次のような工夫をすることが考えられます。

- ・ 相談を持ちかけられやすくするために、担当者に女性を含めること。
- ・ 相談の窓口を人事担当部局と併せて組合にも設置するなど、複数にするなど等の工夫がなされていること。
- ・ 相談の結果、必要に応じて人事担当者及び被害者の上司と連絡を取る等、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制が考えられていること。
- ・ 相談担当者に対する研修がなされていること（対応の仕方、カウンセリング等）。
- ・ 相談対象者を被害者に限定せず、同僚等も対象に含め、広く情報が得られやすい形となっていること。

(②について配慮を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。

ポイント

相談・苦情に対応する際、次のようなことが望まれます。

- ・ 公正な立場に立って真摯に対応すること。
- ・ 行為者とされた者についても慎重かつ適切なアプローチがなされること。
- ・ 被害者が悩み、苦痛に感じていることが確認される場合には、たとえ、性的言動が軽度なものであっても、行為者に状況を伝えて注意する等、きちんとした対応を図ること。

(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

- ① 事業主は、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いて、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしなければなりません。
 - ② 事業主は、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければなりません。
-

(①について配慮を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と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行う。

ポイント

事実関係確認のポイントとして次のようなことが挙げられます。

- ・ 事実確認は、被害の継続・拡大を防ぐため、苦情の連絡があったら、迅速に開始すること。
- ・ 事実確認に当たる者は、当事者に対して、その趣旨、目的を説明するとともに、プライバシーを尊重すること。
- ・ 当事者の言い分、希望を十分に聴くこと。
- ・ 一方のみの言い分を聴くのではなく公平に双方の主張を聴くこと。併せて、必要に応じ周辺情報も得ることが適当であること。

なお、事案の性質や軽重に応じて、必要な場合は、事実確認が完了していなくても、被害の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して適切な応急処置をとることが必要です。

(②について配慮を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。

ポイント

セクシュアルハラスメントの事実が一応確認されても、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見られます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難とすることになりかねません。真の解決のためには、相談の段階からの事業主の真摯な取組が極めて重要です。

事実確認が終了した後の対応としては、当事者間の関係改善及び被害者の不利益回復等を目的とした個別事案に対する処置を行うとともに、再発防止の観点から、職場全体の健全な職場環境を回復することを目的とした処置を実施する必要があります。

また、個別事案に関する最終的な処置については、当事者に十分説明する必要があります。

(個別事案に対する処置の例)

- ・ 人事処遇において、当事者を引き離す等の人事上の配慮を行う。
- ・ 当事者間の関係改善について援助を行う。
- ・ 就業規則に基づき、加害者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を課す。
- ・ 被害者の人事面等労働条件・就業環境上の不利益が存在している場合には、それを回復する。
- ・ 被害者のメンタルケアに配慮する。

(再発防止の観点から会社全体で行う処置の例)

- ・ セクシュアルハラスメントに関する方針を全従業員に再確認する。
- ・ 研修を再度実施する。

(4) その他

- 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る女性労働者等の情報は、その女性労働者等のプライバシーに属するものです。
事業主は、プライバシーの保護に特に留意してください。
さらに、プライバシーの保護に留意していることについて、周知をしてください。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントに関して、女性労働者が相談をしたり、苦情を申し出たこと等を理由として、その女性労働者が不利益な取扱いを受けないように、特に留意してください。
さらに、不利益な取扱いを受けないように留意していることについて、周知をしてください。

- 男女雇用機会均等法においては防止の対象となっておりますが、女性労働者が男性労働者に対して行うセクシュアルハラスメントについても、防止対策に入れることが望ましいことは言うまでもありません。

労働者の皆さんへ

【男性労働者の皆さんへ】

女性労働者を対等なパートナーとして見ず、性的な関心や欲求の対象として見るという意識のあり方が職場におけるセクシュアルハラスメントを引き起こすことにつながっています。

女性労働者は職場における対等なパートナーであり、お互いの気持ちを尊重し合って仕事ができるような職場環境をつくることが大切です。

【女性労働者の皆さんへ】

職場における性的言動は個人によって受け止め方に差があります。性的言動に対して不快と思う場合は、明確にその旨意思表示することが再発を防ぎ、事業主の措置をよりの確にするためにも重要です。

仮に、性的言動に対し、不快の意思表示をしなかった場合、それらの行為を受け入れているものと誤解を受けて、問題が深刻化することがあります。

(記載例)

[ポスター、ちらしの例]

セクシュアルハラスメントのない職場を作ろう！

年 月 日

株 式 会 社 ○ ○

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、女性社員を働きにくくさせる問題であり、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げることから、発生を防ぐ必要があります。

- 2 職場で性的な言動を行って、周囲の女性社員を不快にさせていると思ひ当たる人はいませんか。

性的な言動を行う側は軽い気持ちでも、された側は不快に感じている場合があります。

職場においては、男性も女性も同じ労働者として対等なパートナーです。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

- 3 当社の女性社員が不快に感じる性的言動は、取引先女性社員も不快に感じることは当然であり、当社の社員としてこのような言動は厳に慎むべきです。

- 4 相談・苦情窓口

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情は、
○○部○○課 までどうぞ。

苦情には公平に対処し、場合によっては就業規則に従った処分を行います。プライバシーは守られますので安心してご相談ください。

〔 服務上の規定を定めた文書への記載の例 〕

従業員心得

◎ セクシュアルハラスメントの禁止

セクシュアルハラスメントは、同じ職場に働く者の意欲を阻害し、職場秩序を乱し、職場の環境を悪化させるものである。

健全な職場環境を実現するため、いかなる形でも、セクシュアルハラスメントを行ってはならない。

社員行動基準

◎ 私たちは職場におけるセクシュアルハラスメントを許さず、また自ら行うことなく、お互いに公正で明るい職場作りに努めます。

〔 就業規則等への記載の例 〕

（服務規定として記載する方法）

◎ 従業員は以下に該当することのないようにしなければならない。

- 1 むやみに身体に接触したりするなど職場での性的な言動によって他人に不快な思いをさせることや職場の環境を悪くすること。
- 2 職務中の他の従業員の業務に支障を与えるような性的関心を示したり、性的な行為をしかけること。
- 3 職責を利用して交際を強要したり、性的関係を強要すること。

◎ 従業員は、個人の尊厳を重んじ、この規則に従って、下記に掲げるようなことのないよう職場の秩序を保持し、誠実にその業務を遂行し、進んで業務効率の向上に努めなければならない。

- 1
- 2
- 3 相手方の望まない性的言動により、他の労働者に不利益を与えたり、就業環境を害すると判断される行為等
- 4

(懲戒事由として記載する方法)

- ・ セクシュアルハラスメントの問題により会社秩序を乱し、またそのおそれのあるとき
- ・ 役員、従業員の名誉・信用を著しく毀損したとき（セクシュアルハラスメントの問題による場合を含む）

- ・ 他の従業員に対して不当に退職を強要したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む。）
- ・ 会社の秩序を乱すような噂等を流したとき（セクシュアルハラスメントのケースも含む。）
- ・ 職場において暴行・脅迫・監禁その他社内の秩序を乱す行為を行ったとき（セクシュアルハラスメントのケースを含む。）
- ・ 職場において職責などの地位を利用して性的な強要を行ったとき
- ・ 職場において他の従業員の業務に支障を与えるような性的言動を行うなど社内の秩序又は風紀を乱したとき

（現在ある懲戒規程の懲戒事由にセクシュアルハラスメントが含まれることを従業員に周知する場合）

（株）〇〇の社員は、セクシュアルハラスメントを起こした場合は就業規則により処分されることがあります。改めて注意喚起するために、下記に関係規則の抜粋を記載いたします。

記

◎ 懲戒の種類

- ・ 不正不義の行為をなし従業員としての体面を汚したとき
- ・ 法令この規則その他会社の諸規程に違反するとき
- ・ 他人に対し不法に辞職を強要しあるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え若しくはその業務を妨害したとき
- ・ 著しく経営秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき

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（抄）

平成11年4月1日施行

第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

（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配慮）

第21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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

3 （略）

第4章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第25条 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。

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県女性少年室長に委任することができる。

（適用除外）

第28条 第2章、第25条及び第26条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第3章の規定は、一般職の国家公務員（国営企業労働関係法（昭和23年法律第257号）第2条第2号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して 雇用管理上配慮すべき事項についての指針

1 はじめに

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るためには、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）がないようにすることが必要である。

しかしながら、現状では、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容についての事業主や労働者の理解が十分ではなく、また、その防止のための措置を講じている事業主が少ない状況にある。また、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る状況等が多様であることから、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントが生じないよう雇用管理上配慮をするに当たっては、その状況等に応じて最も適切な措置を講ずることが重要である。

この指針は、こうしたことを踏まえ、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容を示すとともに、事業主が雇用管理上配慮すべき事項を定めるものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。
- (2) 「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を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。
- (3) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。
- (4) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応により、当該女性労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
 - ① 事務所内において事業主が女性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、当該女性労働者を解雇すること。
 - ② 出張中の車中において上司が女性労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該女性労働者について不利益な配置転換をすること。
 - ③ 営業所内において事業主が日頃から女性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、当該女性労働者を降格すること。
- (5) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動により女性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女性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あって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
 - ① 事業所内において事業主が女性労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該女性労働者が苦痛を感じてその就業意欲が低下していること。
 - ② 同僚が取引先において女性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、当該女性労働者が苦痛を感じて仕事が手につかないこと。
 - ③ 女性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、当該女性労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 雇用管理上配慮すべき事項

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、事業主は、雇用管理上次の事項について配慮をしなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、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明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発ををすることについて配慮をしなければならない。

(事業主の方針の明確化及びその周知・啓発について配慮をしていると認められる例)

- ① 社内報、パンフレット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に関する事項を記載し、配布すること。
- ② 服務上の規律を定めた文書に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布又は掲示すること。
- ③ 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事項を規定すること。
- ④ 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、講習等を実施すること。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

(2) 相談・苦情への対応

事業主は、相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮をしなければならない。また、事業主は、相談・苦情に対し、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をしなければならない。

(相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮をしていると認められる例)

- ① 相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ定めておくこと。
- ② 苦情処理制度を設けること。

(相談・苦情に対し、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をしていると認められる例)

- ① 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こと。
- ② 相談・苦情を受けた場合、あらかじめ作成したマニュアルに基づき対応すること。

なお、事業主は、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、相談・苦情に対応することが必要である。

(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

事業主は、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いて、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしなければならない。また、事業主は、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければならない。

(事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしていると認められる例)

- ① 相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行うこと。
 - ② 人事部門が直接事実関係の確認を行うこと。
 - ③ 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こと。
- (事案に適正に対処することについて配慮をしていると認められる例)

- ① 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こと。
- ② 就業規則に基づく措置を講ずること。

4 その他

(1) 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る女性労働者等の情報が当該女性労働者等のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意するとともに、その旨を女性労働者等に対して周知する必要がある。

(2) 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関して、女性労働者が相談をし、又は苦情を申し出たこと等を理由として、当該女性労働者が不利益な取扱いを受けないよう特に留意するとともに、その旨を女性労働者に対して周知する必要がある。

女性少年室所在地一覧

事項別 都道府県名	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 0177-35-1033 019-622-4645 022-299-8844 0188-62-6684	011-709-8786 0177-77-7696 019-623-0440 022-299-8845 0188-62-4300	060-0808 030-0801 020-0023 983-0861 010-0951	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 024-536-4609 029-221-3915 028-633-2795 027-231-5136	023-624-8246 024-536-4658 029-233-0725 028-637-5998 027-232-9639	990-0041 960-8021 310-0061 320-0845 371-0026	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 水戸市北見町1番11号 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大手町1丁目1番3号
埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 新潟	048-822-4273 043-221-2307 03-3814-5372 045-211-7380 025-266-0047	048-832-4887 043-221-2308 03-3814-5619 045-211-7381 025-265-6420	336-0012 260-0013 112-0004 231-0003 951-8133	浦和市岸町5丁目8番13号 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 文京区後楽1丁目7番22号 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新潟市川岸町1丁目56番地
富山 石川 福井 山梨 長野	0764-32-2740 076-231-3086 0776-22-3947 0552-52-6779 026-234-7817	0764-32-3959 076-221-3087 0776-22-4920 0552-54-4677 026-234-7820	930-0856 920-0026 910-0019 400-0007 380-0846	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎 金沢市西念町103街区12番地 金沢駅西合同庁舎 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市美咲1丁目2番13号 長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎
岐阜 静岡県 愛知県 三重県 滋賀	058-245-3046 054-252-5310 052-951-4191 059-228-2782 077-523-1190	058-245-3425 054-252-8216 052-951-4193 059-228-2785 077-527-3277	500-8114 420-0853 460-0001 514-0002 520-0057	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎 静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎 名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市御幸町6番6号
京都市 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山	075-241-0504 06-941-4647 078-332-7045 0742-36-1820 0734-22-4743	075-241-0493 06-946-6465 078-332-7005 0742-36-1821 0734-22-4881	604-0846 540-0008 650-0042 630-8113 640-8392	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451番地 大阪府中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館 神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島2249番地
鳥取県 島根県 岡山県 広島県 山口県	0857-22-3249 0852-31-1161 086-224-7639 082-223-2878 0839-22-8017	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-223-2875 0839-22-3880	680-0011 690-0001 700-0907 730-0012 753-8505	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎 松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島県 香川県 愛媛県 高知県 福岡県	0886-52-2718 087-831-3762 089-935-5222 0888-85-6041 092-411-4894	0886-52-2751 087-831-3759 089-935-5223 0888-85-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 790-0808 780-0074 812-0013	徳島市徳島町城内の6番6号 徳島地方合同庁舎 高松市天神前5番12号 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎 高知市南金田48番2 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
佐賀県 長崎県 熊本県 大分県 宮崎県	0952-32-7150 095-844-4384 096-352-3865 0975-32-4025 0985-25-5531	0952-32-7151 095-844-4423 096-352-3876 0975-37-1240 0985-25-5543	840-0801 852-8106 860-0008 870-0016 880-0805	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0816 900-0033	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎 那覇市久米2丁目30番1号