

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

目 次

I	職場におけるセクシュアルハラスメントはなぜ問題なのか……………	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……………	2
III	男女雇用機会均等法第21条等の解説……………	4
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……………	5
2	職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策……………	8
V	資 料……………	19

平成12年度

労働省女性局

I 職場におけるセクシュアルハラスメントはなぜ問題なのか

「女性従業員の肩や腰に触る」「職場にヌードカレンダーを貼る」「猥談をする」

これまで、このような行為を、「女性従業員とのコミュニケーション」「職場での息抜きのようなもの」と思い、同僚である女性従業員の気持ちも考えずに、自ら行ったり、他人が行っているのを見て見ぬふりをしていませんでしたか。

このような性的な言動は、場合によっては、セクシュアルハラスメントとなり、許される行為ではありません。

セクシュアルハラスメントが発生すると、次のような点で問題となります。

◎ 女性従業員にとって

職場におけるセクシュアルハラスメントは、そもそも、その対象となった女性従業員の名誉や個人としての尊厳を不当に傷つけるものです。そういった意味で、女性従業員の人権や人格権に関わる問題です。被害者の心身に支障を及ぼすとともに職場環境を悪化させ、女性従業員の働く意欲を低下させ、能力発揮を阻害してしまいます。

最悪の場合、女性従業員が退職に追い込まれることにもなってしまいます。

◎ 企業にとって

被害者の健康や仕事に対する重大な影響、さらには、職場環境の悪化によって職場秩序や仕事の円滑な遂行が阻害されるなど、企業の効率的運営、労働生産性の観点から見逃せない問題です。企業の社会的評価にも影響しかねません。

セクシュアルハラスメントに関する裁判も増加傾向にあり、企業の使用者責任を問われるケースも増えています。

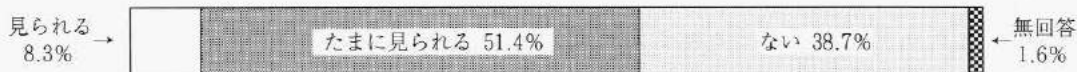
◎ 職場での男女の機会均等の観点から

セクシュアルハラスメントが発生するような職場においては、女性に対する意識や役割に対する誤った認識があり、男女間のコミュニケーションの不足、さらには、企業が女性従業員を活用しようという方針がないなどの問題を抱えていることが多く、職場における男女の均等な機会及び待遇を進めるための前提を欠いていることとなります。

II

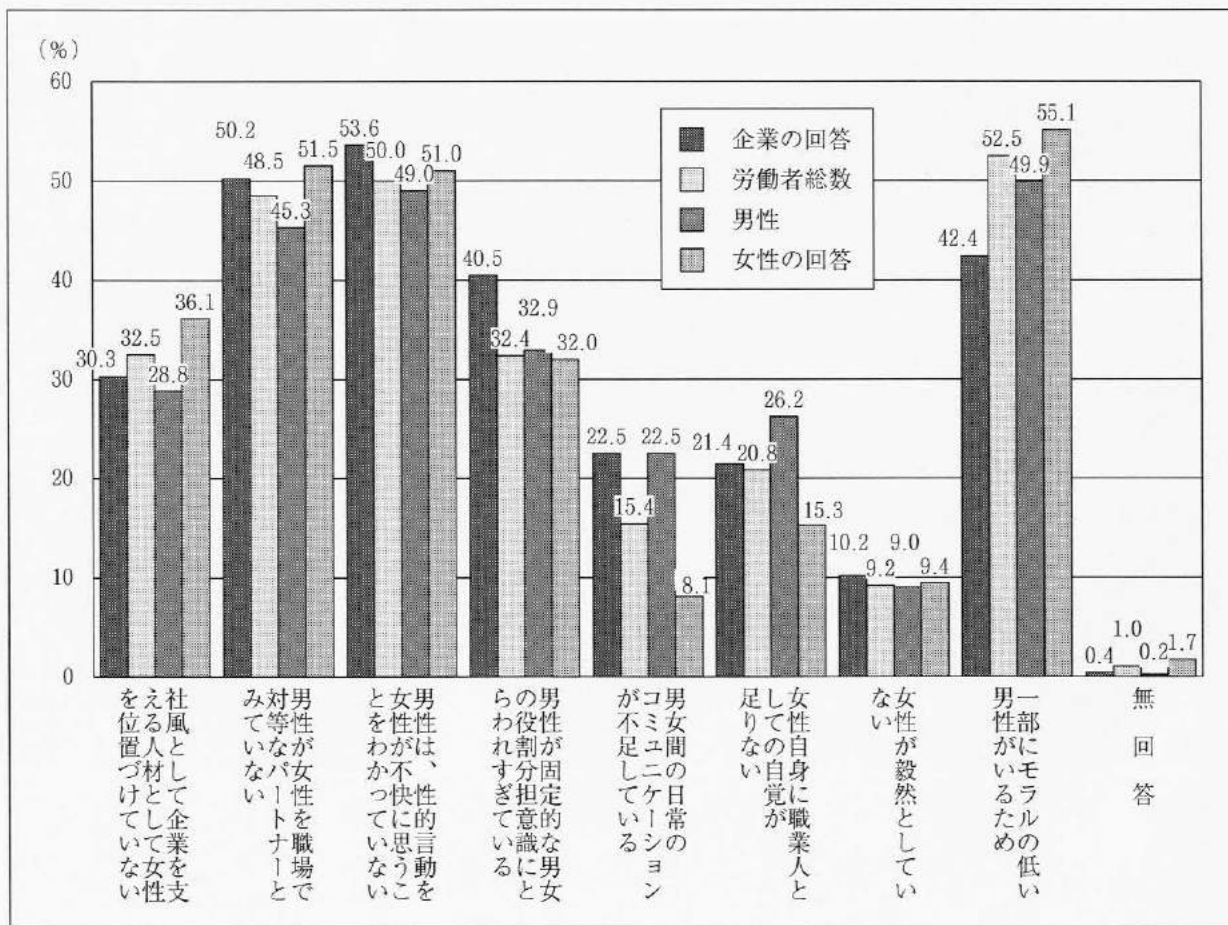
「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査」(平成9年6～7月実施)

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。



また、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。

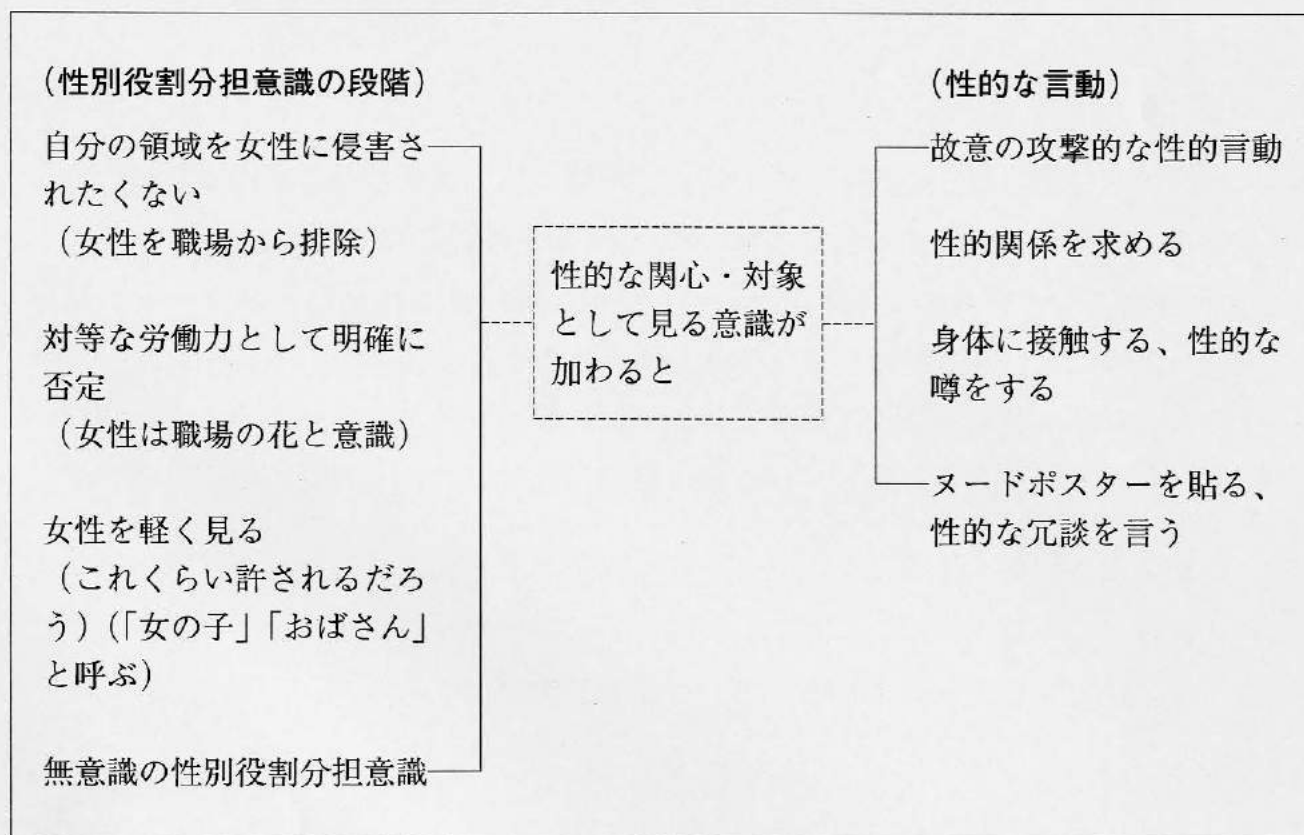
(1) 企業の雇用管理の在り方

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。



Ⅲ 男女雇用機会均等法第21条等の解説

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。

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。

- 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）について、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は、労働大臣の指針により定められています。

- 労働者派遣法第47条の2により、労働者派遣が行われる場合には、派遣先事業主は、自社の従業員と同様に、派遣社員についても、セクシュアルハラスメントが起らないよう雇用管理上及び指揮命令上必要な配慮をしなければなりません。
- 都道府県労働局長は、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）、取材先（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

：性的な関係の強要、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、ヌード写真の出るスクリーンセイバーの使用、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。
- ・ 営業所内において所長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。
- ・ 会社内で顔を合わせると必ず性的な冗談を言ったり、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

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「配慮を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14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15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15～17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。

ポイント

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まれます。

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

(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（7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、実質的に相談・苦情が申し出やすい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。(対応フローの例18頁参照)

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、男性労働者に対して行われる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。

(記載例)

[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、男性も女性も対等なパートナーです。また、パート、アルバイト、派遣社員のみなさんも同じ職場に働く仲間です。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みましょう。

- 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）

第〇条 社員は、次の各号を守らなければならない。

(1)～(6) 略

(7) 円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させるような相手方の望まない性的言動を慎み、また、その性的言動に対する相手方の対応によって一定の不利益を与えるような行為を行わないこと。

第〇条（地位利用の禁止）

(1)～(2) 略

(3) 職務上の地位を利用して他の社員に交際を強要したり、性的関係を強要するなどの行為をしてはならない。

第〇条（職場規律）社員は、職場においては次の各号を守らなければならない。

(1)～(10) 略

(11) 性的な言動によって他人に不快な思いをさせる行為や職場環境を乱す行為をしないこと。

(12) 他の社員の業務に支障を与えるような性的関心を示したり、性的な行為をしないこと。

(懲戒事由として記載する方法)

(譴責) 第〇〇条 次の各号の一に該当するときは譴責とする。但し情状により訓戒とすることがある。

1～5 略

6 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。

(出勤停止) 第〇〇条 次の各号の一に該当するときは、出勤停止とする。但し情状により譴責とすることがある。

1～4 略

5 会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき。

(解雇) 第〇〇条 次の各号の一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ことがある。

1～8 略

9 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

(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も含まれることを従業員に周知する場合)

株式会社〇〇の社員は、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、下記に就業規則の抜粋を記載いたします。

記

第〇条 (懲戒の事由) 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。

- ① 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
- ② 法令、就業規則、その他会社の諸規程に違反するとき
- ③ 他人に対して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
- ④ 著しく経営秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき

〔労使協定の例〕

第1条 目 的

本協定は、〇〇株式会社（以下「会社」という。）と全〇〇労働組合（以下「組合」という。）が、職場における性的いやがらせの問題を認識し、これを根絶するために努力することを目的とする。

第2条 セクシュアルハラスメントの防止

会社と組合は、以下の行為をセクシュアルハラスメントと規定し、その発生を防止する。

- ① 雇用上の利益、不利益を条件にした性的要求をすること。
- ② 性的な行為または態度の要求、誘いかけに応じ、または応じなかったことを理由に雇用上の利益、不利益に影響を与えること。
- ③ 労働者の望まない性的接触または性的要求を行うこと。
- ④ 性的言動により労働者に不快感を抱かせるような職場環境を醸成すること。
- ⑤ 取引先関係者や顧客により業務上の関係を利用してなされる性的接触または性的言動、性的要求行動。

第3条 使用者責任

会社は、そのすべての社員に対してあらゆる性差別やいやがらせに類することを行わせてはならない。

第4条 苦情申立て

セクシュアルハラスメントを受けていると思う社員は、所定の文書に記入し申し出ることができる。但し、緊急の場合は口頭の申立てによってもこれを行うことができる。また、申出は直接被害を受けている社員だけでなく、他の社員が被害を受けている社員に代わって申し出ることでもできる。

第5条 特別委員会の設置

苦情申立てを受けたときは、特別委員会を設置し、苦情を処理することができる。但し、委員会の構成は労使双方、必ず男女で構成するものとする。

第6条 苦情の処理

- ① 苦情の申立てを受けたときは、関係者による事情聴取を行うなど適切な調査活動によって迅速に案件を処理しなければならない。
- ② 苦情処理については、双方のプライバシーを保護するために原則として非公開とする。
- ③ 苦情処理については、会社と組合が判断することが困難な場合には、弁護士にその処理を依頼することができる。また本人が納得しない場合については、本人が弁護士あるいは行政に苦情処理を依頼することを妨げない。

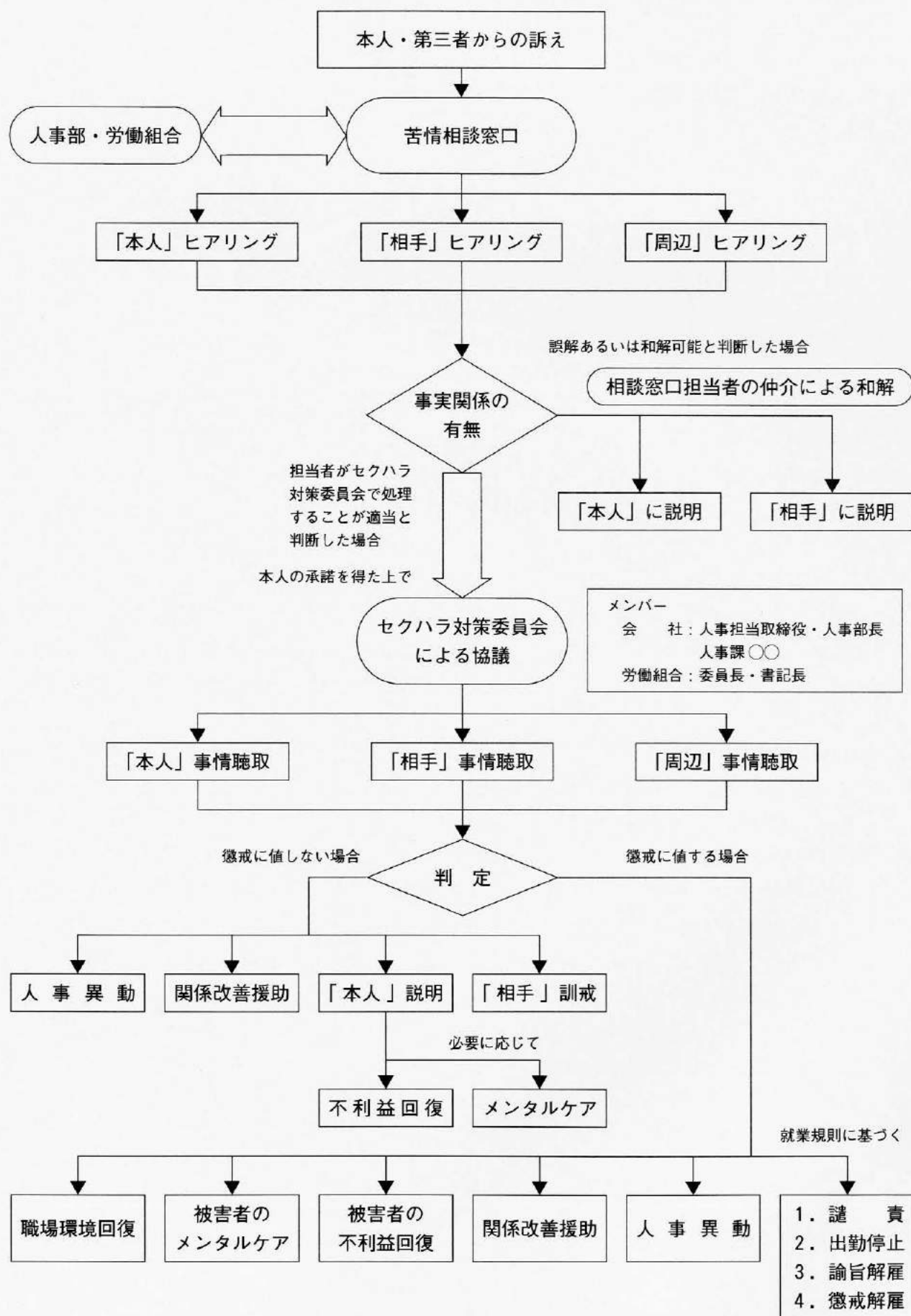
第7条 協定の効力

この協定は、労働協約と同等の効力を有する。

〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役社長 〇〇〇〇
全〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

[相談・苦情への対応フローの例]



V 資 料

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。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（抄）

平成11年12月1日施行

（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の適用に関する特例）

第47条の2 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（昭和47年法律第113号）第3章の規定を適用する。この場合において、同法第21条第1項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

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、当該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。
 - 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に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。

労働局雇用均等室所在地一覧

平成12年4月1日現在

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	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	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	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-0861	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市北見町1番11号
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉県	048-822-4273	048-832-4887	336-8546	浦和市岸町5丁目8番13号
千葉県	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	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
東京都	03-3818-8408	03-5689-5076	112-0004	文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル
神奈川県	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0031	金沢市広岡3丁目1番1号 金沢パークビル
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-0019	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-231-8611	055-231-8625	400-0031	甲府市丸の内2丁目7番23号 鈴与甲府ビル
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-0935	長野市大字中御所字岡田53番7号 同和火災長野ビル
岐阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治生命岐阜金町ビル
静岡県	054-252-5310	054-252-8216	420-0857	静岡市御幸町4番1号 アーバンネット静岡ビル
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	600-8007	京都市下京区四条通東洞院東入ル立売西町60 日本生命四條ビル
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-0008	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫県	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-421-6157	073-421-6158	640-8392	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取	0857-22-3249	0857-29-4142	680-0846	鳥取市扇町22番1号 山陰合同銀行鳥取駅南ビル
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-8532	松江市東朝日町76番地 島根労働局東朝日庁舎
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館
山口	083-995-0390	083-995-0839	753-8510	山口市市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0831	徳島市寺島本町西1丁目7番1 日通朝日徳島ビル
香川	087-831-3762	087-831-3759	760-0018	高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-0811	松山市本町2丁目1番地7号 松山東京海上ビル
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田48番2号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	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	0952-24-4240	0952-24-6559	840-0801	佐賀市駅南本町3番15号 安田生命ビル
長崎	095-844-4384	095-844-4423	852-8117	長崎市平野町22番40号 (株)九電工長崎支店ビル
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0016	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0029	那覇市旭町38番地8号 おきでん那覇支店ビル

女性少年室は平成12年4月1日より都道府県労働局雇用均等室に組織変更されました。