

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

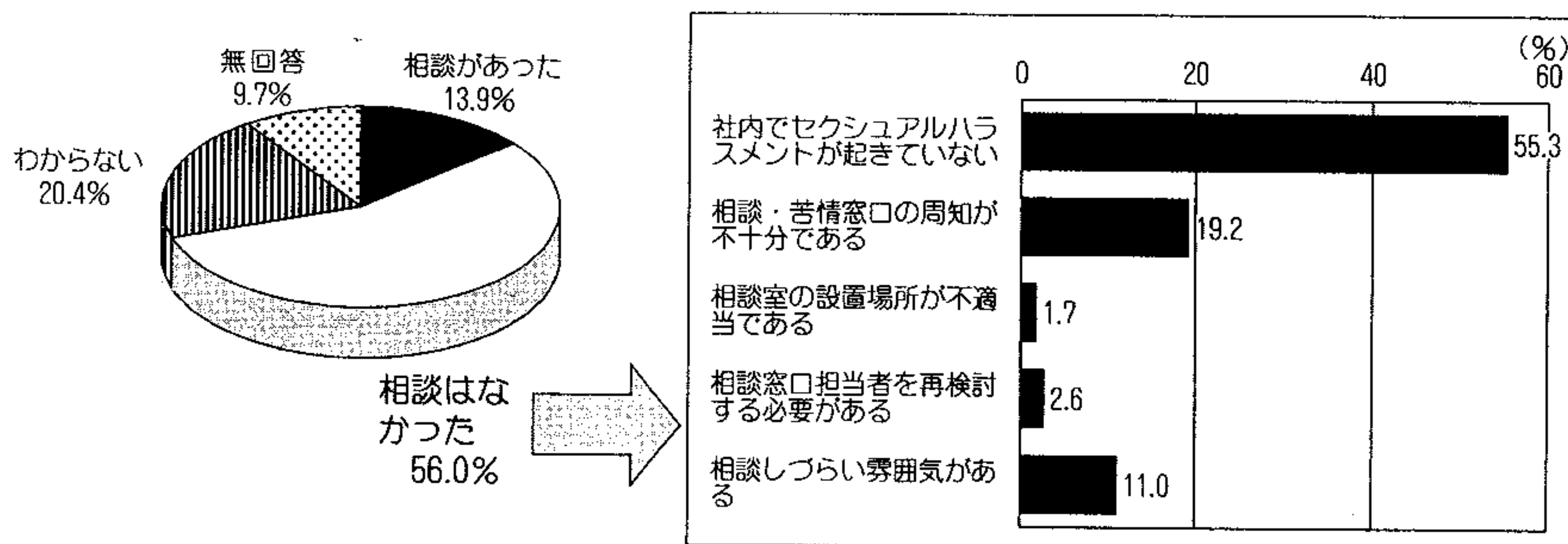
我が社に限ってセクシュアルハラスメントなんか・・・ と思っていないませんか.....	1
1 職場におけるセクシュアルハラスメントの起こる原因・背景.....	2
2 男女雇用機会均等法第21条.....	4
3 職場におけるセクシュアルハラスメントとは.....	5
4 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策.....	8
資 料.....	20

平成 15 年 度

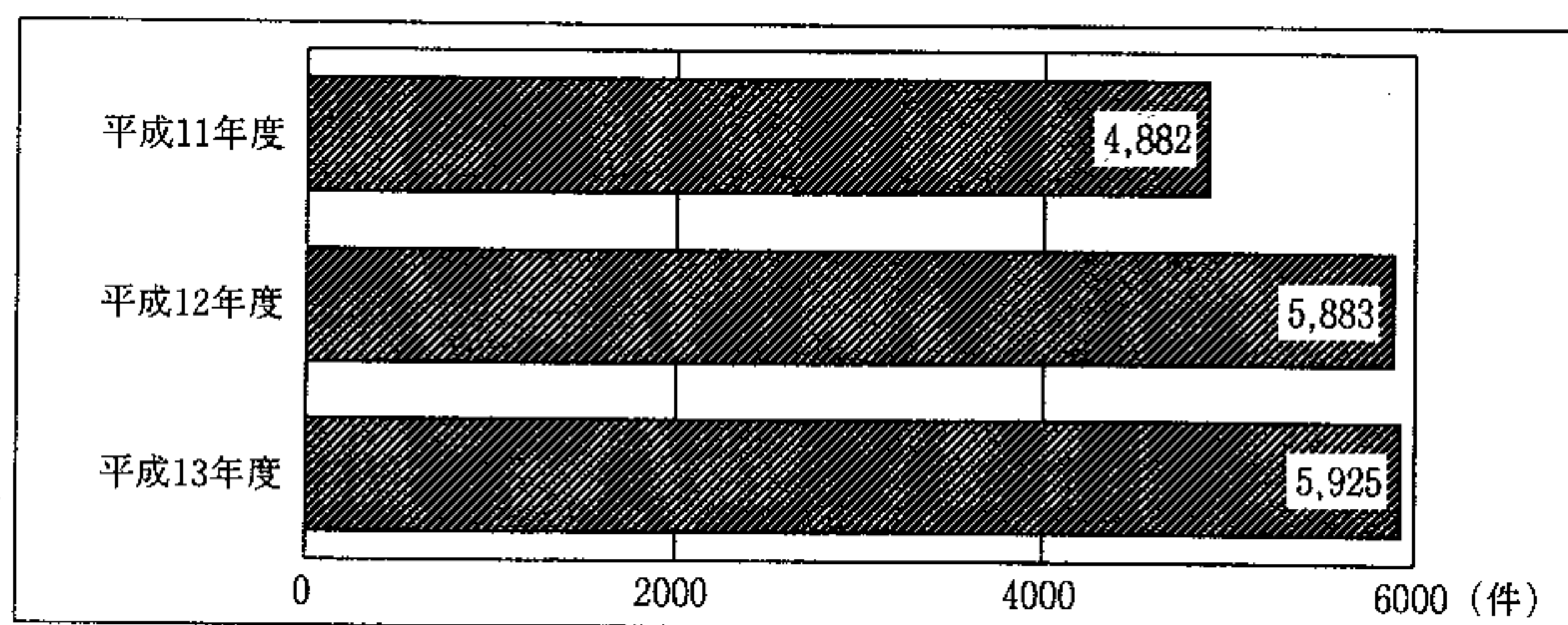
厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局（雇用均等室）

我が社に限ってセクシュアルハラスメントなんか…と思っていませんか

財団法人 21世紀職業財団が実施した「セクシュアルハラスメント防止の取組についてのアンケート」（平成13年度）によると、「セクシュアルハラスメントの相談はなかった」という企業が56.0%あり、その半数以上の企業が、相談がない理由を「社内セクシュアルハラスメントが起きていない」からと考えています。



一方、女性労働者から都道府県労働局雇用均等室に寄せられる職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談は、年々増加しています。



女性労働者からの相談がないからセクシュアルハラスメントは起きていない、とは限りません。都道府県労働局雇用均等室に寄せられる相談には、「相談・苦情窓口はあるが、相談しづらい窓口になっていて、相談できない」、「相談ができる職場の雰囲気ではない」といった内容のものもあります。

我が社に限ってセクシュアルハラスメントは起きていないと考えずに、社内の実態を把握し、実効ある防止対策を講じるようにしてください。

1 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

(1) 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でしょうか？

「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、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。

最悪の場合は、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。

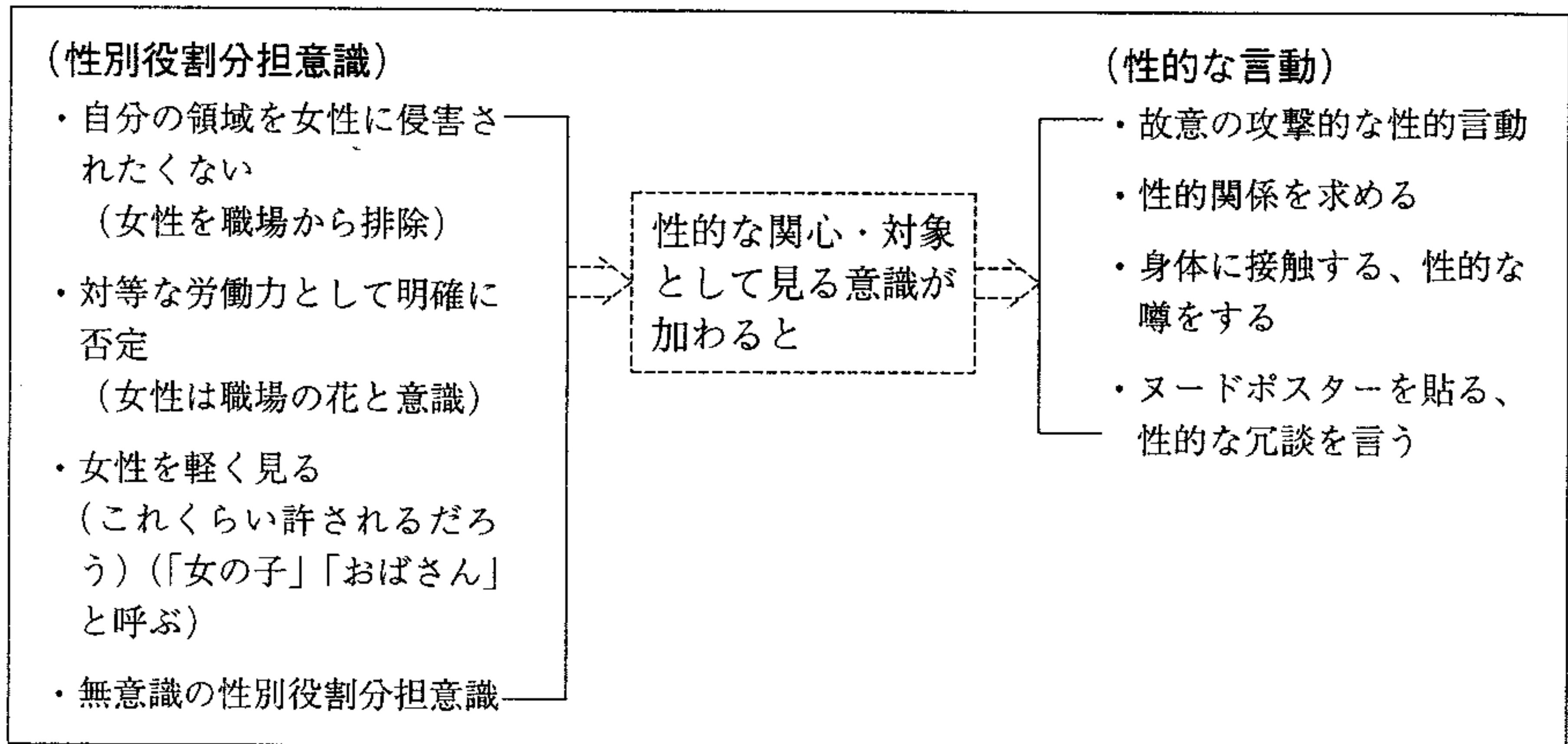
◎ 職場での男女の機会均等の観点から

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。

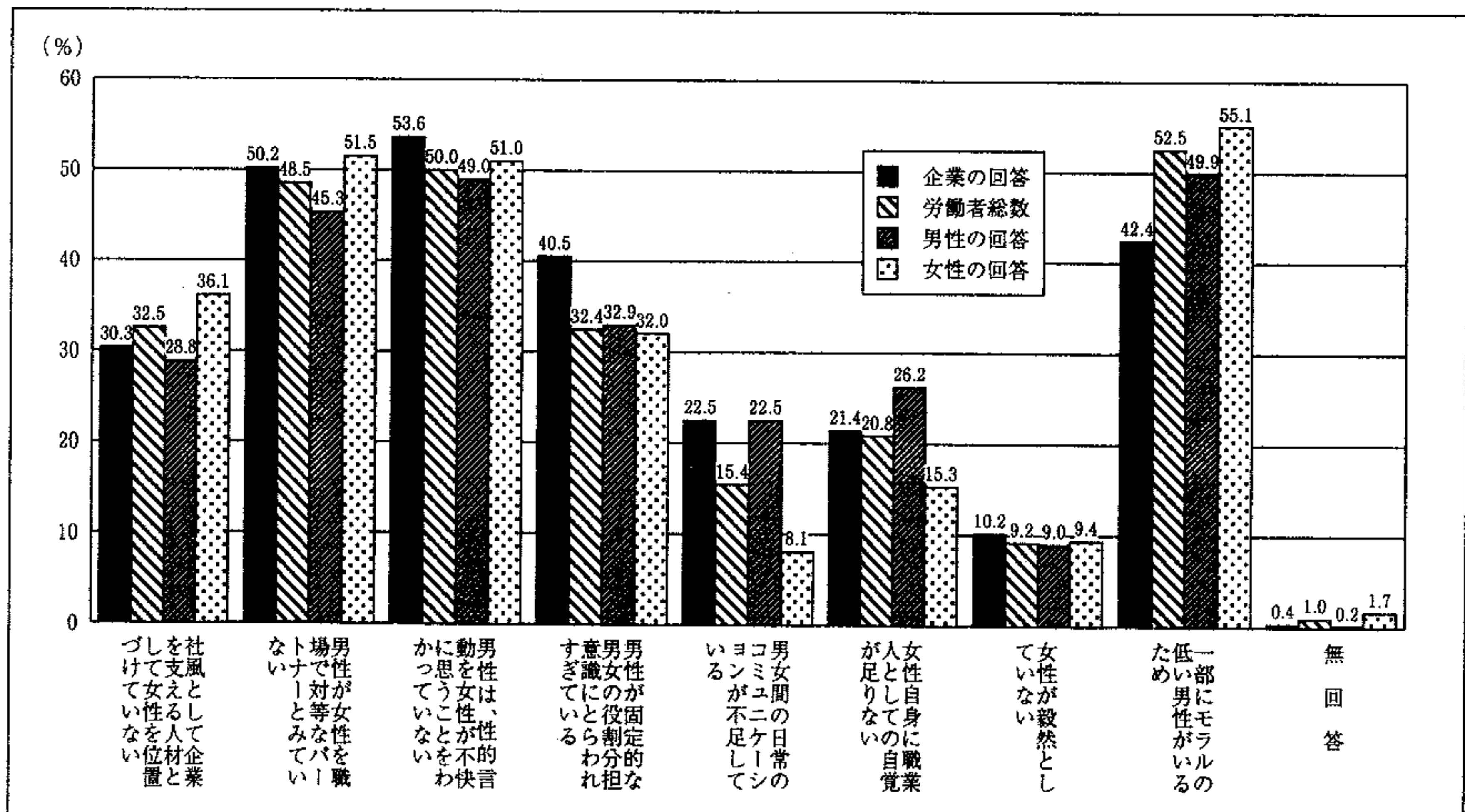
(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの起こる原因・背景は？

企業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。

また、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。



職場におけるセクシュアルハラスメントが起こる原因を企業、男性労働者、女性労働者に聞いた結果は、次のとおりとなっています。



資料出所：労働省「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)

2 男女雇用機会均等法第21条

セクシュアルハラスメントは、その対象となった女性労働者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仕事の円滑な遂行が阻害され、社会的評価にも影響を与える問題です。裁判となった場合、企業の使用人としての責任が問われるケースも増えています。

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第21条においては、事業主に対し、職場におけるセクシュアルハラスメント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、厚生労働大臣の指針により定められています。

また、派遣社員についても、労働者派遣法第47条の2により、派遣先事業主は男女雇用機会均等法第21条が規定されている第3章が適用されているので、自社の従業員と同様に、セクシュアルハラスメントが起こ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。

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 厚生労働大臣は、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。

雇用管理上配慮すべき事項（厚生労働大臣の指針）

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないという事業主の方針の明確化と周知・啓発
- 2 相談・苦情への対応のための窓口の明確化と、相談・苦情への適切かつ柔軟な対応
- 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の、迅速かつ適切な対応

3 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

(1) 「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

(2) 「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、「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切でしょう。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントの種類

職場において行われ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

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。

〔対価型セクシュアルハラスメントの例〕

- ・ 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

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。

〔環境型セクシュアルハラスメントの例〕

(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、それ以来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聞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。

(4) セクシュアルハラスメントかどうか判断できない場合は？

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

■ 女性労働者の肩に、時々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。

こんなことは
ありませんか？

次のケースはいずれも都道府県労働局雇用均等室に女性労働者から相談のあったケースですが、本来、各企業において適切な対応がなされなければなりません。

ケース1 上司との性的な噂を流され、その上司から辞めてほしいと言われたが、会社内の相談窓口の存在を知らなかったため、相談できなかった

ケース2 セクシュアルハラスメントについて相談したことを理由に、契約更新しないと言われ、会社内の相談窓口で相談したが、会社の対応が形式的で、相談・苦情窓口が機能しなかった

ケース3 社長から、セクシュアルハラスメントを受けたが、会社の幹部が社長の親族ばかりで、相談できなかった

ケース4 セクシュアルハラスメントを受けたことを会社に相談したが、セクシュアルハラスメントに当たらないとされ、うやむやにされた

4 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策

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としては、厚生労働大臣の指針で3つの項目が定められています。

事業主は、次の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。

(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。

(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15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16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16～18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。

★ 職場でセクシュアルハラスメントが生じると、たとえその問題が解決されたとしても、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等、企業の効率的運営や生産性にも影響しかねません。

セクシュアルハラスメントを未然に防止することが何よりも重要なことです。

★ そのためには、まず、事業主自身が、「我が社では職場におけるセクシュアルハラスメントを断固許さない」という企業の方針を明確にし、これを社内に周知徹底・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。

★ 企業の方針の社内への周知徹底・啓発に当たっては、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することが効果的です。

ポイント

- ◇ 方針の明確化、周知・啓発を行う際には、次のことに留意しましょう
 - ・ 啓発に当たっては、意識調査やディスカッションなど、職場の実態や男女の意識の違い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、なぜ問題なのか、その起こる原因・背景、対策についての認識をも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。
- ◇ 会社の方針が確実に全従業員に周知されるよう、工夫が必要です
 - ・ 方針を従業員に徹底させるためには、就業規則等への記載や労働協約の締結等、書面による明確化が効果的であること。
 - ・ パンフレットやポスター等により周知する場合は、全従業員に確実に周知されるよう、配付方法や掲示場所等を工夫すること。
 - ・ 新規採用者、中途採用者に対しては、入社時の説明や新入社員研修などの際に、会社の方針について周知・啓発し、必ず全従業員に対して周知が行われるようにすること。

(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。

(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。

- 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。

(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。

★ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、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。

★ 「窓口を明確にすること」とは、「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」ことです。

★ あらかじめ相談・苦情の受付窓口を決め、窓口の設置場所、利用方法について従業員に広く周知しておくことが望まれます。

★ セクシュアルハラスメント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判断できない事例であっても、相談・苦情に対応することが求められます。

★ セクシュアルハラスメントの相談にはプライベートな問題も含まれているので、安心して相談できるようプライバシーの保護に留意していることや、相談したり苦情を申し出たことを理由として不利益な取扱いを受けないことについても周知することが重要です。

★ 正社員だけでなく、パートタイマーや派遣労働者の相談も受けることが必要です。

ポイント

- ◇ 相談・苦情窓口は、実質的に相談しやすいものにするため、女性労働者の意見も聞きながら次のような工夫をしましょう
 - ・ 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労働組合にも設置するなど、複数にする等の工夫をすること。
 - ・ 相談を面談だけでなく、電話、メール等複数の方法で受けるよう工夫すること。
 - ・ 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。
- ◇ 相談・苦情に対応する際、次のようなことが望めます
 - ・ 公正な立場に立って真摯に対応すること。
 - ・ 相談・苦情を受けた後、問題を放置しておく、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまうので、初期の段階での迅速な対応が必要であること。
 - ・ 相談担当者に対し、相談から知り得た事実の秘密を厳守するよう徹底し、相談者が安心して相談が受けられるようにすること。
 - ・ 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。

(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19頁参照)

★ 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。

★ 事案の性質や軽重に応じて、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措置をとることが必要です。

ポイント

◇ 事後の対応方法をあらかじめ定めておきましょう

- ・ 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くことが効果的であること。

◇ 事実関係の確認に当たっては、次のような点に留意しましょう

- ・ 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。
- ・ 一方の言い分のみ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。

- 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。

(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。

★ セクシュアルハラスメントがあったと認められた場合には、人事部門などの関係部局と連携をとりつつ、必要に応じて加害者への制裁を含め、雇用管理上必要な措置をとることとなります。また、セクシュアルハラスメントの態様や被害者の心身の状況に応じ、必要な措置を講じる必要があります。

ポイント

- ◇ セクシュアルハラスメントがあったと認められた場合には、必要に応じて行為者への制裁を含め、雇用管理上の措置をとりましょう

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、相談の段階からの事業主の真摯な取組がきわめて重要です。

- ◇ 行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが必要です

事実関係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措置を行うとともに、再発防止の観点から、職場全体の健全な環境を回復することを目的とした措置を実施する必要があります。

また、個別事案に関する措置について、当事者に十分説明することも必要です。

個別事案に対する措置の例

- ・ 加害者を配置転換させる等、当事者を引き離すよう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。
- ・ 被害者に労働条件・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。

◇ 企業全体で再発防止に努めましょう

再発防止の観点から会社全体で行う措置の例

- ・ 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。
- ・ 女性が不快に思うような言動が日常的に行われていないか職場環境を点検し、改善する。
- ・ セクシュアルハラスメントの相談をした従業員をトラブルメーカーとして扱ったり、社内で相談をしづらい雰囲気がないか、相談・苦情への対応状況を再検討する。

(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い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 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。

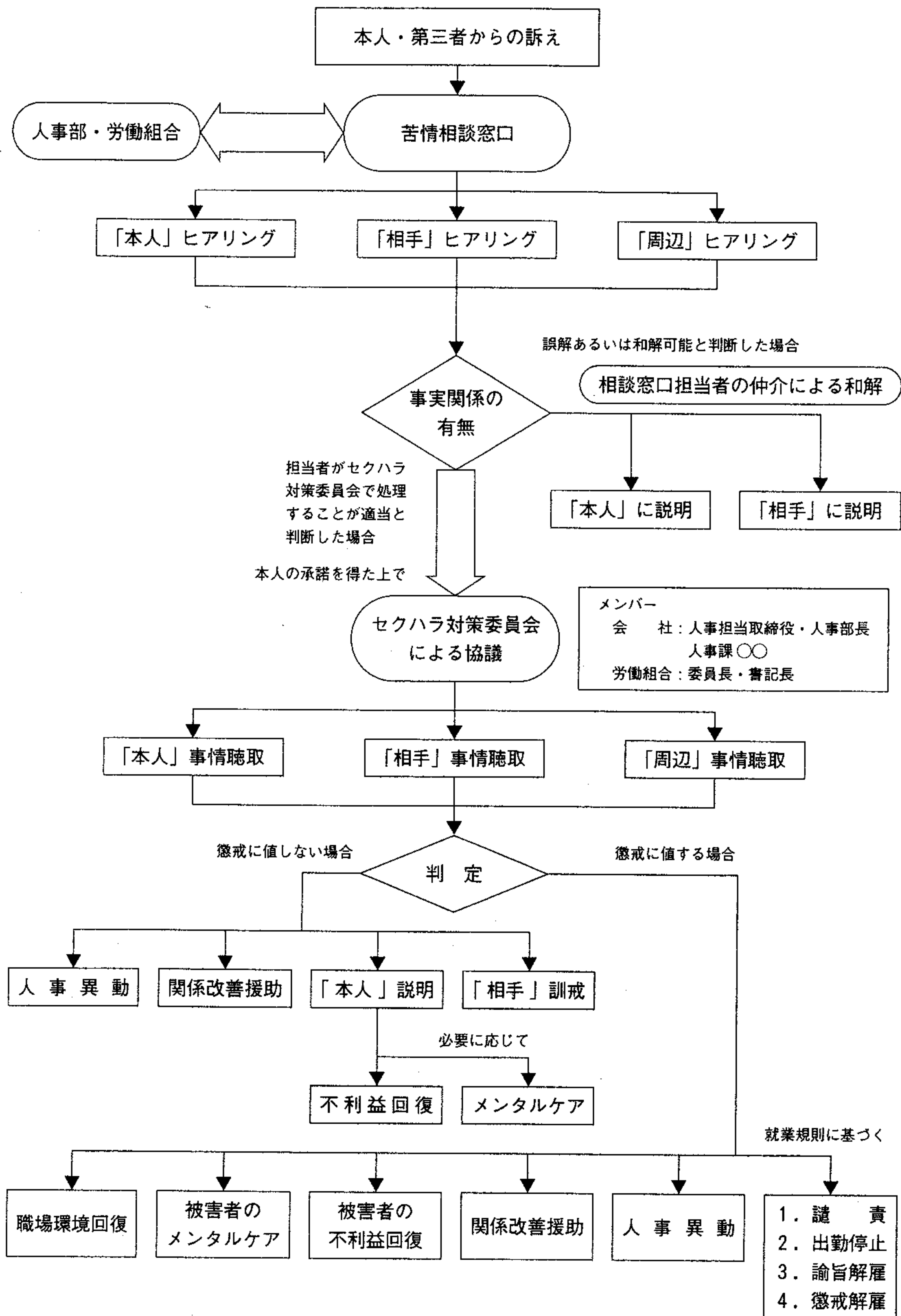
第7条 協定の効力

この協定は、労働協約と同等の効力を有する。

〇〇年◇月△日

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

[相談・苦情への対応フローの例]



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 厚生労働大臣は、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 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。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局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に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

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 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 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1号館 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 029-224-6288 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 028-637-5998 027-210-5104	990-0041 960-8021 310-8511 320-0845 371-8567	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 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-600-6210 043-221-2307 03-3818-8408 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-5689-5076 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 112-8581 231-8434 951-8588	さいたま市中央区新都心11-2 明治生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー 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2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル 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	076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-231-8611 026-227-0125	076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-231-8625 026-227-0126	930-8514 920-0031 910-0019 400-0031 380-0935	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F 金沢市広岡3丁目1番1号 金沢パークビル 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内2丁目7番23号 鈴与甲府ビル 長野市大字中御所字岡田53番7号 ニッセイ同和損保長野ビル
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-0857 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町4丁目30番地 明治生命岐阜金町ビル 静岡市御幸町4番1号 アーバンネット静岡ビル 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 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	600-8007 540-8527 650-0044 630-8570 640-8392	京都市下京区四條通東洞院東入ル立売西町60 日本生命四條ビル 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 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 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-22-3249 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-0846 690-8532 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市扇町22番1号 山陰合同銀行鳥取駅前ビル 松江市東朝日町76番地 島根労働局東朝日庁舎 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 広島合同庁舎第2号館 山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島 香川 愛媛 高知 福岡	088-652-2718 087-831-3762 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-831-3759 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 790-0811 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎 松山市本町2丁目1番7号 松山東京海上ビル 高知市南金田48番2号 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 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-24-4240 095-844-4384 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-24-6559 095-844-4423 096-352-3876 097-537-127 097-537-127	840-0801 852-8117 860-0008 860-0008 860-0008	佐賀市駅南本町3番15号 安田生命ビル 長崎市平野町22番40号 (株)九電工長崎支店ビル 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市1番36号 大分合同庁舎 宮崎市1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380			番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 号 おきでん那覇ビル9階