
事業主の皆さん

職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です！！

平成19年4月1日から改正男女雇用機会均等法の施行により、職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な措置を講ずることが事業主の義務となります。

職場での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、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す。

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができるような雇用管理の実現に向けて、自社の対策を今一度見直してください。

目 次

I	改正男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント対策とは？	1
II	職場におけるセクシュアルハラスメントとは？	3
III	事業主が雇用管理上講ずべき事項とは？	7
IV	参考：対応事例	15
V	参考：改正男女雇用機会均等法セクシュアルハラスメント関連条文、指針	18

I 改正男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント対策とは？

<ポイント>



均等法改正前

- 職場における女性に対するセクシュアルハラスメント防止対策として雇用管理上必要な配慮を事業主に義務づけ
- ・ 配慮義務の内容は指針で示す

改正均等法施行後：平成19年4月1日～

- ☆ 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とする
 - ☆ セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ
 - ☆ 講ずべき具体的な措置の内容及び措置の例示を指針で示す
(セクシュアルハラスメント指針) …… → ポイントは7頁参照
- 講ずべき措置は 9 項目あります
- ☆ 事業主と労働者間の紛争について、調停など紛争解決援助の対象に追加
 - ☆ 是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加
 - ☆ 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合の過料（20万円以下）を創設

(注)「男女雇用機会均等法」の正式名称は「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」で、以下「均等法」と略します。
なお、本文中の均等法の条文はすべて改正均等法に基づくものとなっています。

< Q & A >

1. 今回の改正の背景に何があるのですか？

セクシュアルハラスメントの相談件数は引き続き多く、深刻な事案も少なくありません。男性に対する事案が把握されるとともに、非正規労働者に対する相談も多く見られています。

また、一部の事業主に、配慮さえすればよく、具体的な措置を講ずる必要がないという、事業主の責務に対する認識不足がみられたことから改正に至りました。

6頁

2. 事業主の措置義務とは何ですか？

事業主は指針に定められた9項目の措置を必ず講ずる必要があります。

7頁

3. 会社はまず何をすればいいですか？

自社のセクシュアルハラスメント対策を見直し、指針の9項目に対応できているかを確認してください。例えば、会社の対策は対象が男女双方となっていますか、会社のセクシュアルハラスメント対策は非正規労働者も含めた全労働者に周知・啓発していますか。対応できていない場合は、制度などの改訂を行ってください。

7頁

4. 紛争解決援助制度とは何ですか？ 会社からも申し立てられるのですか？

改正均等法の施行に伴い、職場のセクシュアルハラスメントに関する労働者と事業主の間の紛争は、均等法に基づく紛争解決援助制度の対象となります。労働問題の専門家により構成される「機会均等調停会議による調停」と、「労働局長による紛争解決援助」の2種類の方法があり、いずれも、会社からも調停の申請、又は援助の申立をすることができます。

時間的、経済的負担を要する裁判に比べ、迅速かつ簡便な手続きにより解決の手助けをします。
(第16・18条) 雇用均等室にお問い合わせください。

18頁 23頁

5. 「機会均等調停会議による調停」の特徴は何ですか？

セクシュアルハラスメントの相談が寄せられた場合、事業主は事実関係を迅速かつ正確に確認し(指針の⑤)、事実が確認できた場合には行為者とされる者、被害者それぞれに対し適正に措置を講じなければなりません(指針の⑥)。また、確認が困難な場合等において調停等に紛争処理を委ね、解決案に従った措置を講ずることも、事業主は措置を講じたこととなります。

調停においては、一定の要件の下、行為者とされる者の出頭を求め、意見を聴くこともできます。(第20条)

11・12頁 18頁

6. 措置義務違反に何か罰則はあるのですか？

均等法第29条に基づき違反に対する是正指導が行われたにもかかわらず応じない場合には、セクシュアルハラスメント対策も企業名公表の対象となります。(第30条)

また、各企業のセクシュアルハラスメント対策や均等取扱いに関する雇用管理について報告徴収する際に、事業主が拒否したり虚偽の報告をした場合は過料(20万円以下)が課せられます。

(第33条)

19頁

Ⅱ 職場におけるセクシュアルハラスメントとは？

〈個人としての尊厳、能力発揮の阻害・・・社会的に許されない行為です！！〉

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、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す。職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合がある等双方にとって取り返しのつかない損失となることが多く、被害者にとって、事後に裁判に訴えることは、躊躇せざるを得ない場合もあるため、特に、未然の防止対策が重要です。

また、近年、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントに加え、男性労働者に対するセクシュアルハラスメントの事案も見られるようになってきました。

〈改正均等法では・・・〉

こうしたことから、改正均等法第11条においては、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ、その対象を男女労働者としました。事業主が構すべき措置は指針で定めています。

〈指針では・・・〉

7頁、20～22頁

指針は、事業主が雇用管理上必要な措置を講ずることができるようにするため、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容、具体的な措置の内容及び措置の例示を定めたものとなっています。

〈派遣労働者も対象です・・・〉

19頁

派遣先の事業主にも、労働者派遣法第47条の2により、均等法第11条が適用されますので、派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、雇用管理上及び指揮命令上必要な措置を講じなければなりません。

◇ 改正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。

〈均等法上の「職場のセクシュアルハラスメント」とは・・・〉

◇ 「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、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

〔職場の例〕

取引先の事務所、取引先との打合せをするための飲食店（接待の席も含む）、顧客の自宅（保険外交員等）、取材先（記者）、出張先、業務で使用する車中（営業、バスガイド等）等

（注意）勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行う必要があります。

◇ 「労働者」とは

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等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、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

性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

〔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、意図的に性的な内容の情報（噂）を流布すること、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、身体へ必要なく接触すること、わいせつ図画（ヌードポスター等）の配布・掲示することのほか、強制わいせつ行為、強姦 など

（注意）事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、また、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合についても含まれます。

＜「職場のセクシュアルハラスメント」の種類は・・・＞

「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（拒否や抵抗等）により、その労働者が解雇、降格、減給等（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等）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、胸等に触ったが、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。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から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」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等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、胸等に度々触ったため、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を手につかないこと。
- ・ 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、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

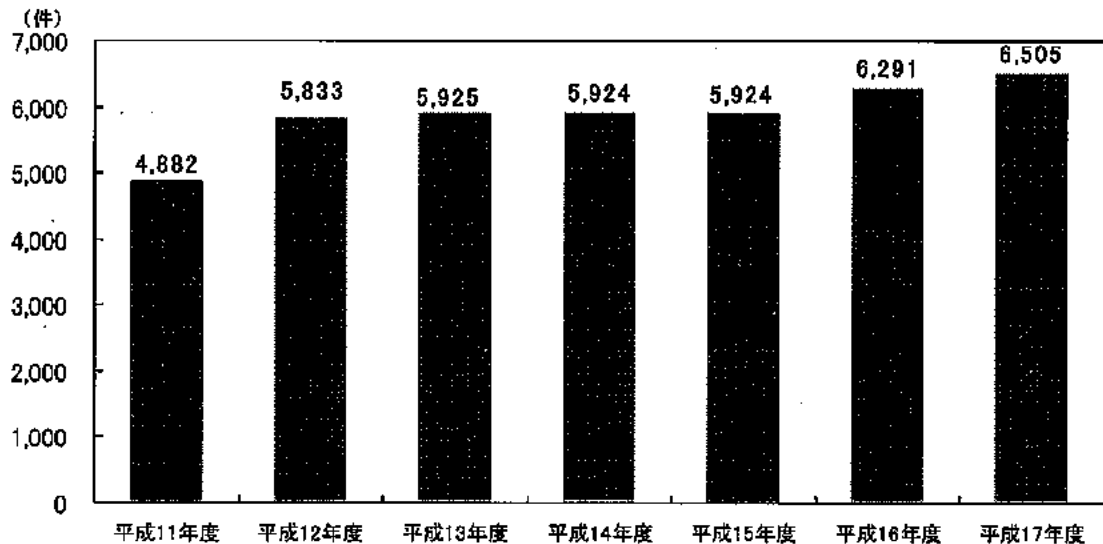
〔判断基準〕

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ますし、継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態の場合又は心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合には、就業環境が害されていると解し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

〈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？〉

セクシュアルハラスメントの相談件数は引き続き多く、深刻な事案も少なくありません。

○雇用均等室における女性労働者等からの相談件数（セクシュアルハラスメント関係）

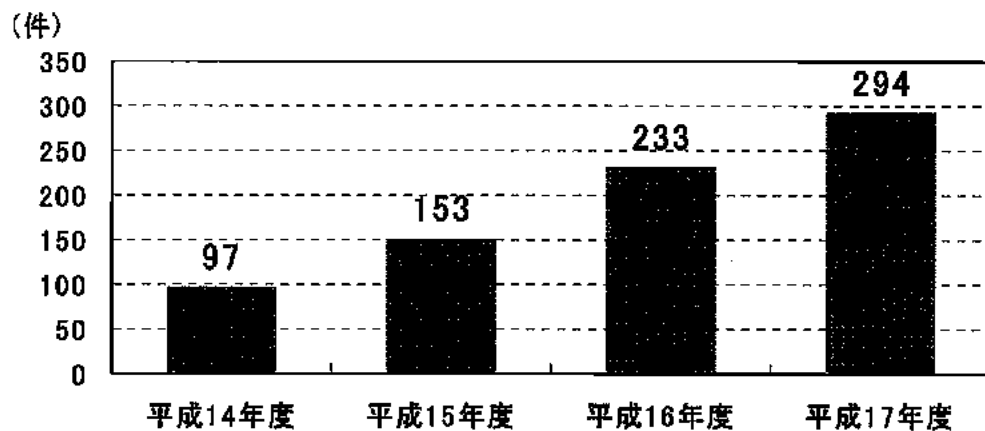


（平成17年度の相談件数のうち、40%がセクシュアルハラスメント関係）

資料出所：厚生労働省雇用均等・児童家庭局提供データ

○紛争調整委員会におけるあっせん申請の受理件数

（セクシュアルハラスメント関係）（個別労働関係紛争解決促進法に基づき平成13年10月から実施）



資料出所：厚生労働省大臣官房地方課提供データ

一部の事業主には、これまでは、「配慮さえすればよく、具体的な措置を講じる必要がない」というように、事業主の責務に対する認識不足が見られました。

しかし、平成19年4月1日からは、改正均等法の施行により、事業主は措置を講じなければなりません。具体的な措置の内容について次に見てみましょう。

Ⅲ 事業主が雇用管理上講ずべき事項とは？

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、雇用管理上講ずべき措置として厚生労働大臣の指針で **9 項目** が定められています。これらについては、企業の規模や職場の状況の如何を問わず **必ず講じなければなりません**。

事業主が講ずる措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう、**具体例**を示しますので、それを参考に措置を実施してください。なお、派遣労働者に対しては、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

まず、9 項目のポイントは以下のとおりです。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・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。
- ② セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、広く相談に対応すること。

(3) 事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑧ 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、周知すること。
- ⑨ 相談したこと、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。

次に、9項目について、具体例を盛り込みながら解説します。枠で囲んだ部分是指針の内容を、★は解釈通達（雇発第1011002号）から引用し、☆は対応のポイントを記載しています。

Ⅲ－(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次の措置を講じなければなりません。

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、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す。

★ 「発生の原因や背景」とは、例えば、「企業の雇用管理の問題として労働者の活用や能力発揮を考えていない雇用管理のあり方」や「労働者の意識問題として同僚である労働者を職場における対等なパートナーとして見ず、性的な関心の対象として見る意識のあり方」が挙げられます。両者は相互に関連してセクシュアルハラスメントを起こす職場環境を形成すると考えられます。

☆ 労働者が意に反することを示しているにもかかわらず、性的な言動が繰り返されることに対処するのはもちろんですが、労働者がセクシュアルハラスメントの行為者に拒絶の意思表示をしなかったからといってセクシュアルハラスメントがなかったとは限りません。会社は、日頃から従業員の意識啓発等、周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検する等普段から職場環境に対するチェックを行い、特に、未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。

1

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っ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。

★ 「その他の職場における服務規律等を定めた文書」として、従業員心得や必携、行動マニュアル等、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。

★ 「研修、講習等」を実施する場合には、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられます。

☆ パンフレット等により周知する場合は、全労働者に確実に周知されるよう、配付方法等を工夫しましょう。

2

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。

★ 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労働基準法上必要となりますので注意してください。

Ⅲ－(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制を整備することについて、次の措置を講じなければなりません。

3

相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

(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。

★ 「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をいいます。

★ この際、次のことが必要です。

- ・労働者が利用しやすい体制を整備しておくこと
- ・労働者に対して周知されていること

☆ 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しましょう。

☆ 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を考えておきましょう。

☆ 相談担当者に対する研修をするようにしましょう（対応の仕方、カウンセリング等）。

☆ 社内で相談をしづらい雰囲気がないか、相談の対応状況を検討しましょう。

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体制と認められる例)

- 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。

★ 「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、具体的には、相談者や行為者に対して、一律に何らかの対応をすることを指すものではありません。労働者が受けている性的言動等の性格・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、同僚等を通じ、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等事案に即した対応を行うことを意味します。

なお、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応すべきです。

★ 「広く相談に対応」とは、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、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。例えば、勤務時間後の宴会等で生じたセクシュアルハラスメントについての相談も幅広く対象とすることが必要です。

★ 「留意点」には、いわゆる「二次セクシュアルハラスメント（相談者が相談窓口の担当者の言動等によってさらに被害を受けること）」を防止するために必要な事項も含まれます。

☆ 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す。

Ⅲ－(3) 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に係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処することについて、次の措置を講じなければなりません。

5

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(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、確認が困難な場合等において、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。

☆ 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討しているのでは対応を遅らせることとなります。

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きましょう。

☆ 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しましょう。

☆ 事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望を十分に聴きましょう。

☆ 事実確認が完了していなくても、当事者の状況や事案の性質等に応じて、被害の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応しましょう。

【参考】

- セクシュアルハラスメントによって精神障害等を発病した場合、労災として認定されるケースもあります。詳しくは、最寄りの労働基準監督署、労働局にお問い合わせください。なお、精神障害等に関する労災認定の取扱いについてはこちらをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-15.html>

- セクシュアルハラスメントに関する裁判例はこちらをご参照ください。

<http://www.miraikan.go.jp/hourei/index003.html>

- 各種資料・研修等はこちらをご参照ください。

<http://www.jiwe.or.jp/jyoho/sexual/>

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。

☆ 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。

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。

☆ たとえ事実確認ができなくても、こうした相談が寄せられたということは、これまでの周知方法や対応方法等に何らかの問題があったからだと考えられます。これまでの防止対策を再点検し、改めて周知し直しましょう。

Ⅲ－(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

(1) から (3) までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければなりません。

⑧

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、その相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はその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の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。

★ 労働者の個人情報については、「個人情報の保護に関する法律」(<http://www.kantei.go.jp/jp/it/privacy/houseika/hourituan/>) 及び「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/07/tp0701-1.html>) に基づき、適切に取り扱うことが必要です。

★ 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案に係る個人情報は、特に個人のプライバシーを保護する必要がある事項ですから、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することにより、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。



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い旨を定め、労働者に周知・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職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、労働者に配布等すること。

★ 実質的な相談ができるようにし、また、事実関係の確認をすることができるようにするためには、相談者や事実関係の確認に協力した者が不利益な取扱いを受けないことが必要であることから、これらを理由とする不利益な取扱いを行ってはない旨を定め、さらにそれを労働者に周知・啓発することを定めています。

★ 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置にあわせて、周知することが望ましいでしょう。

☆ 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していないか、注意しましょう。

Ⅳ 参 考 : 対応事例

(注意: どれか1つ行えばいいというものではありません)

〈事例①—内容、あってはならない旨の方針の掲載例—〉

〔チラシ、社内報、パンフレット、社内ホームページ等〕

○年 ○月 ○日

セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社 ○ ○ ○ 代表取締役社長 ○ ○

- 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。
 - ① 身体への不必要な接触
 - ② 性的な冗談、からかい、質問
 - ③ 性的な噂の流布
 - ④ 交際、性的な関係の強要
 - ⑤ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - ⑥ 性的な言動に対して拒否等を行った社員等に対する不利益取扱い
 - ⑦ 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
 - ⑧ その他社員等に不快感を与える性的な言動 など
- 3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等も含みます。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。
- 4 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）窓口担当者は次の通りです。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、事案の対処をします。
○ ○課○ ○ ○ (内線○○、アドレス○○○) (女性)
△ △課△ △ △ (内線△△、アドレス△△△) (男性)
××外部相談窓口 職務××の× × × (電話×××) (女性)
相談には公平に対応し、場合によっては就業規則に従った懲戒処分を行います。
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。
- 5 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行いません。

皆さんにお知らせ:

セクシュアルハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

〈事例②—就業規則本則に基づき、詳細を別に定める例—〉

－ セクシュアルハラスメントの防止に関する規定 －

第1条(目的) 本規程は、就業規則第〇条及び男女雇用機会均等法に基づき、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従業員が遵守すべき事項、ならびに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

第2条(定義) セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。

2 前項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長と見なされる就業時間外の時間を含むものとする。

3 第1項の他の従業員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

第3条(禁止行為) すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

① 不必要な身体への接触

② 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言

③ 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問

④ プライバシーの侵害

⑤ うわさの流布

⑥ 交際・性的関係の強要

⑦ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示

⑧ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為

⑨ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為

⑩ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

2 上司は、部下である従業員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

第4条(懲戒) 第3条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第△章第□条に基づき懲戒処分を行う。

第5条(相談及び苦情への対応) セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は性的な言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。

3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長あるいは所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の従業員等に事実関係を聴取する。

4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、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わない。

第6条(再発防止の義務) 人事部長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

付則 平成〇年〇月〇日より実施

〈事例③—懲戒規定への記載例—〉

- (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。

〈参考—国家公務員に対するセクシュアルハラスメント対策：人事院規則では—〉

国家公務員においては、男女雇用機会均等法で定義しているセクシュアルハラスメントより広い定義でセクシュアルハラスメントの防止を定めています。

人事院規則に基づき、「セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針」が定められており、その中で、「セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては(略)懲戒処分に付されることがある」としています。

懲戒処分の内容については「懲戒処分の指針」が定められており、セクシュアル・ハラスメントについては、下記のとおり対処方針を明確化しています。

セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辭等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

☆ ☆ 周知や啓発は、一度行えばいいというものではありません ☆ ☆

例えば…

- ・管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する
- ・正規社員及び、パート、アルバイト、派遣労働者等の非正規社員を対象に実施する
- ・新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施する 等

…すべての労働者に対して周知できるよう工夫しましょう…

V 参考（改正男女雇用機会均等法セクシュアルハラスメント関連条文、指針）

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19年4月1日施行

第2章 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

第2節 事業主の講ずべき措置

（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。

3 （略）

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

（紛争の解決の促進に関する特例）

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第17条（第1項 略）

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2節 調停

（調停の委任）

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第11条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第4章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29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 (略)

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

詳しくは…<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/>

[参考]

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)

(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見なして、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第9条第3項、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定を適用する。この場合において、同法第11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講ずべき措置についての指針

1 はじめに

この指針は、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（以下「法」という。）第11条第1項に規定する事業主が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（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第2項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

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) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等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う。
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についても、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（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3以下の措置を講ずることが必要である。
- (4) 「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。
- (5) 「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労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、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。
 - イ 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、当該労働者を解雇すること。
 - ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。
 - ハ 営業所内において事業主が日頃から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、当該労働者を降格すること。
- (6) 「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等当該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。
 - イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該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。
 - ロ 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、当該労働者が苦痛を感じて仕事が手につかないこと。
 - ハ 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、当該労働者が苦痛を感じて業務に専念できないこと。

3 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、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、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(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の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

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。

イ 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)

① 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、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規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び労働者に周知・啓発すること。

② 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記載し、配布等すること。

③ 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。

ロ 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)

① 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、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対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 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。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備につき、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イ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)

① 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。

② 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。

(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

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相談の申出があつた場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処につき、次の措置を講じなければならない。

イ 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)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）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の行為者とされる者（以下「行為者」という。）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。
 - ② 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、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。
- ロ イにより、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を受けた労働者（以下「被害者」という。）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）
- ① 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。
 - ② 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。
- ハ 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）
- ① 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。
 - ② 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。
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置
- (1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。
- イ 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。
- （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と認められる例）
- ① 相談者・行為者等のプライバシーの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、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
 - ② 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。
 - ③ 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。
- ロ 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）
- ① 就業規則その他の職場における職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、当該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。
 - ② 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、当該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、労働者に配布等すること。

労働局雇用均等室所在地一覧

(電話番号・FAX 番号一覧)

	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 983-8585 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 変更なし 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 変更なし 028-637-5998 027-210-5104	990-8567 960-8021 310-8511 310-0015 320-0845 371-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階 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 水戸市宮町1丁目6-167 (平成18年12月11日移転予定) 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 未定 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-5689-5076 未定 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 112-8581 102-0074 231-8434 951-8588	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田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 千代田区九段南1-2 九段第三合同庁舎14階 (平成19年3月移転予定) 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 055-225-2859 026-227-0125	076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126	930-8514 920-0024 910-0019 400-8577 380-8572	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F 金沢市西念3丁目4番1号 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 甲府市丸の内1丁目1番11号 長野市中御所1丁目22番1号
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 420-8639 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル 静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階 名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング 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	604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8583	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 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	0857-29-1709 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	680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市富安2丁目89番9号 松江市向島町134番10号 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 087-811-8924 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-831-3759 087-811-8935 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 760-0019 790-8538 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎 高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎(北館) (平成18年12月18日移転予定) 松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎 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 福岡合同庁舎新館
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-32-7218 095-801-0050 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-32-7224 095-801-0051 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 850-0033 860-0008 870-0037 880-0805	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階 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	892-0847 900-0006	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎