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した。必要な措置は９項目あります。

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、法に沿った対策はもちろんのこと、自社に合ったより効果的な対策が講じられるよう、積極的に取り組みましょう。

目　次

Ⅰ　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．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５頁参照

講ずべき措置は　**９項目**　あります　　＜以上、均等法第11条＞

☆　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
＜均等法第３章＞

☆　是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加　　＜均等法第30条＞

☆　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
＜均等法第33条＞

（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、ここでは「均等法」と略します。

（注）均等法におけるセクシュアルハラスメント関連条文は18頁をご参照ください。

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。

〈均等法では・・・〉

◇　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。

次に、職場のセクシュアルハラスメントについて、具体的に解説します。

（注）次頁以降、枠で囲んだ部分（ゴシック体）は指針（20頁）の内容を、★は解釈通達（平成18年雇児発第1011002号）から引用し、☆は対応のポイントを記載しています。

〈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（営業職等）、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、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、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、わいせつ図画を配布すること。

★ わいせつ図面（ヌードポスター等）を配布・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が手につかないこと。
- 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。

Ⅲ　事業主の雇用管理上講ずべき措置とは？

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、**具体的に解説**します。（2頁下の(注)をご覧ください）

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。

★ 「対処の内容」を文書に規定することについては、セクシュアルハラスメントに係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、も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するものです。したがって、懲戒規定を定める場合には、「懲戒事由となるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動」及びそれに対応する「制裁の種類」を具体的に決定する必要があります。

★ 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。

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足らず、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、労働者に対して周知さ

れていることが必要です。

☆　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相談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。

4

（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、相談者や行為者等に対して、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と、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になります。

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/

⑥

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。

⑦

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も考えられます。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

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こと。
- 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。

参考　Ⅲの措置に関連して望ましい取組（9～15）

☆　基本的な体制について　☆

1.　事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、次の方針を明確にして、全ての労働者に示していますか？

①　どのようなものかということ　②　あってはならないこと　（はい・いいえ）

2.　事業主は、性的な言動を行った者に対し、次の方針を定め、全ての労働者に示していますか？

①　厳正に対処する方針

②　どのようなセクシュアルハラスメントにどのように対処するかという方針（はい・いいえ）

3.　事業主は、職場の全ての労働者から相談を受ける体制を予め整えていますか？

（はい・いいえ）

4.　事業主は、上記3の相談について、内容や状況に応じて適切に対処できるように工夫していますか？

（はい・いいえ）

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を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・啓発をすること。

■ 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らない旨を定め、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。

☆ 相談の申出があった場合について ☆

5. 事実関係を迅速かつ正確に確認しましたか？ （はい・いいえ）

6. あらかじめ定めた対処方針や、公正なルールに沿って適正に措置を講じましたか？ （はい・いいえ）

7. 再発防止策をとりましたか？ （はい・いいえ）

☆ 全体的な対応について ☆

8. 相談者や行為者等のプライバシーをどのように保護するかを決め、相談してもプライバシーを守られることを労働者に示していますか？ （はい・いいえ）

9. 相談しても不利益な取扱いを行わないことを決め、労働者に示していますか？（はい・いいえ）

上記の９つの設問は全て「はい」である必要があります。

参考2：対応事例

セクシュアルハラスメントの行為者に厳正に対処する方針（7頁(2)）等を定め、労働者に周知・啓発している事例を3社紹介します。

☆ 就業規則の変更で対応する事例：A社、B社

☆ パンフレット等の文書で周知する事例：C社

●A社　就業規則（正社員及びパートタイム労働者向け）（懲戒規定）により記載した例

（懲戒の種類）

第▽条　懲戒は次の区分により行う。

①　訓戒　　～

②　譴責　　始末書を提出させ、～。

③　出勤停止　始末書を提出させ、○日間を限度に～

④　懲戒解雇　即時に解雇する。

（以下、略）

（懲戒の事由）

第△条　次のいずれか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。

2　次のいずれかに該当するときは、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　前項の行為が再度に及んだ者またはその情状が悪質と認められたとき。

②～⑥　略

⑦　会社内において、性的な関心を示したり、噂を行ったり、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。

3　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ことがある。

①　前項の行為が再度に及んだ者またはその情状が悪質と認められたとき。

②～⑥　略

⑦　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。

●B社　就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めた事例

就業規則本体に委任の根拠を定め、これに基づいた別規定を定めています。この場合、別規定も就業規則に含まれます。

第□条　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については、第○条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「セクシュアルハラスメント防止に関する規定」により別に定める。

― 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□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るべき事項、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、勤務部署のみならず、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) 就業規則第○条により定めた服務規律について、セクシュアルハラスメントに関する内容を次に定めることとする。

1 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 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
② 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
③ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
④ うわさの流布
⑤ 不必要な身体への接触
⑥ プライバシーの侵害
⑦ 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
⑧ 交際・性的関係の強要
⑨ 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
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) 本規定第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△条に基づき下記の懲戒処分を行う。

第△条第1項(譴責、減給又は出勤停止)
本規定第3条(禁止行為)第1項①～⑦のいずれか又は⑩を行ったとき

第2項(懲戒解雇)
①前項のうち、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と認められたとき
②本規定第3条(禁止行為)第1項⑧、⑨又は同条第2項の行為を行ったとき

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(添付略)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は行わない。

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○年○月○日より実施

●C社　セクシュアルハラスメントを行った場合の対処の内容をパンフレット等で周知した例

就業規則の懲戒規定が詳細に定められており、その中でセクシュアルハラスメントが行われた場合の対処等がすでに読み込めるものとなっている場合には、セクシュアルハラスメントについての適用をパンフレット等で周知することで措置を講じたことになります。

第○章　服務規律

第○条　従業員は、次のような行為を行ってはならない。

①　他人に不愉快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為。
②　他の従業員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恐喝等の行為。
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、譴責、減給又は出勤停止とする。

①～⑤略
⑥　第○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○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、社内ホームページ等で周知している例〕

○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。

「就業規則第○条（服務規律）①　他人に不愉快な思いをさせ、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　その他従業員等に不快感を与える性的な言動

「就業規則第○条（服務規律）②　他の従業員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○条（服務規律）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　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。

○　○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、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　セクシュアルハラスメントの行為者に対しては懲戒処分を行います。

「就業規則第△条第1項（譴責、減給又は出勤停止）⑥」の「第○条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき」とは、上記2の①～⑥のいずれかを行った場合が該当します。

「就業規則第△条第2項（懲戒解雇）①」には、数回にわたり譴責、減給又は出勤停止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○条（服務規律）③により風紀を乱したとき」として上記2の⑦又は⑧を行った場合が該当します。

6　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。

〈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―〉

国家公務員については、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（中略）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、わいせつな言葉、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「わいせつな言葉等の性的な言動」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葉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、わいせつな言葉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。　　http://www.jinji.go.jp/kisya/0503/tyoukai.pdf

☆　☆　制度を作っただけで完成するものではありません　☆　☆

セクシュアルハラスメント対策は会社毎に異なるものであり、決まり切った正解はありません。

事業主の皆さん、

法律の中身に沿って、取組を充実させる努力をし続けましょう！！

☆　☆　周知・啓発は、一度行えば良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

…により、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！！

参考3　男女雇用機会均等法と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（平成１８年厚生労働省告示第６１５号）

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、当該労働者が苦痛に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、当該労働者が苦痛に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、当該労働者が苦痛に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）

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っ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と併せ、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っ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。

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として、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った場合において、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として、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こと。

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、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・啓発をすること。

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	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	019-604-1335	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	983-8585	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	山形市香澄町3丁目2番1号　山交ビル3階
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	水戸市宮町1丁目8－31
栃木	028-635-2795	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	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11－2　ランド・アクシス・タワー16階
千葉	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	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1－2－1　九段第3合同庁舎14階
神奈川	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	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8514	富山市桜橋通り2番25号　富山第一生命ビル2F
	未定	未定	930-0008	富山市神通本町1－5－2（平成19年11月移転予定）
石川	076-265-4429	076-221-3687	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号　金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号　福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-263-1229	058-263-1707	500-8842	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	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号　静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号　名古屋広小路ビルヂング
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	075-241-0498	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	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	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	640-8583	和歌山市中之島1518番地　和歌山MIDビル
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号　松江地方合同庁舎5階
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　広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号　山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6　徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号　高松サンポート合同庁舎3階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号　松山若草合同庁舎
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　福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号　佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号　住友生命長崎ビル5階
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	870-0037	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	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	900-0006	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3階