

## 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現実には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（3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こと。
- 苦情処理制度を設けること。

（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こと。
- 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。

## 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こと。
- 人事部門が直接事実関係の確認を行うこと。
- 相談・苦情に対応する担当者で連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行うこと。

（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こと。
- 就業規則に基づく措置を講ずること。

## 4 その他の留意事項

- プライバシーの保護に留意してください。
- 相談をし、又は苦情を申し出たこと等を理由として女性労働者が不利な取扱いを受けないよう留意してください。

問い合わせ先

# 職場における セクシュアルハラスメントの 防止に向けて

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

（平成11年4月施行）

職場におけるセクシュアルハラスメントは女性労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、女性労働者の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものです。また、企業においても、職場の勤労意欲を低下させ、円滑な業務の遂行を阻害されるなど、企業の効率的運営等から見逃せない問題です。

改正男女雇用機会均等法において、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な配慮をしなければならないことが規定され、平成11年4月から施行されます。

この小冊子を参考に、それぞれの企業でセクシュアルハラスメント防止のための取組を進めてください。

労働省女性局



## I 男女雇用機会均等法第21条の解説

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）をとらえ、事業主に対し、防止のための配慮をしなければならないとしています。
- 事業主が配慮すべき事項についての指針は、労働大臣が定めますが、その内容は、IIのとおりです。
- 都道府県女性少年室長は、指針に照らし必要があれば、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができます。

## II 職場におけるセクシュアルハラスメントに関して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について

#### 「対価型セクシュアルハラスメント」

職場において行われるものです。

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

（例）

- ・ 事務所内において事業主が女性労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その女性労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が女性労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その女性労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から女性労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その女性労働者を降格すること。

#### 「環境型セクシュアルハラスメント」

職場において行われるものです。

女性労働者の意に反する性的な言動により、女性労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その女性労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じることです。

（例）

- ・ 事務所内において事業主が女性労働者の腰、胸等度々に触ったため、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。
- ・ 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、その女性労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 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、その女性労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

#### 「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。労働者が通常就労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」になります。

例えば、取引先の事務所、取引先と打ち合わせをするための飲食店、顧客の自宅等も含まれます。

#### 「性的な言動」とは

（性的な内容の発言）

- ・ 性的な事実関係を尋ねる。
  - ・ 性的な内容の情報を意図的に流す。
- などです。

（性的な行動）

- ・ 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。
- などです。



事業主は、このような職場における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必要な配慮をしなければなりません。

その際、セクシュアルハラスメントの形態が極めて多様であり、判断が微妙な場合やセクシュアルハラスメントに当たらなくとも、放っておけばセクシュアルハラスメントに至るような事例も考えられます。

こうした事例として、例えば以下のようなものが挙げられますが、これらの事例については、セクシュアルハラスメントそのものには当たらないとしても、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・苦情があれば、必要な対応をするなど、一定の配慮をすることが必要です。

○ 放置すれば就業環境が害されるおそれがある事例

- ・ 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ところがある。
- ・ 休憩時間などに時々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。

○ 厳密に男女雇用機会均等法上の定義にあたるか微妙な事例

(「職場」ではあるが、「性的言動」の面で微妙な事例)

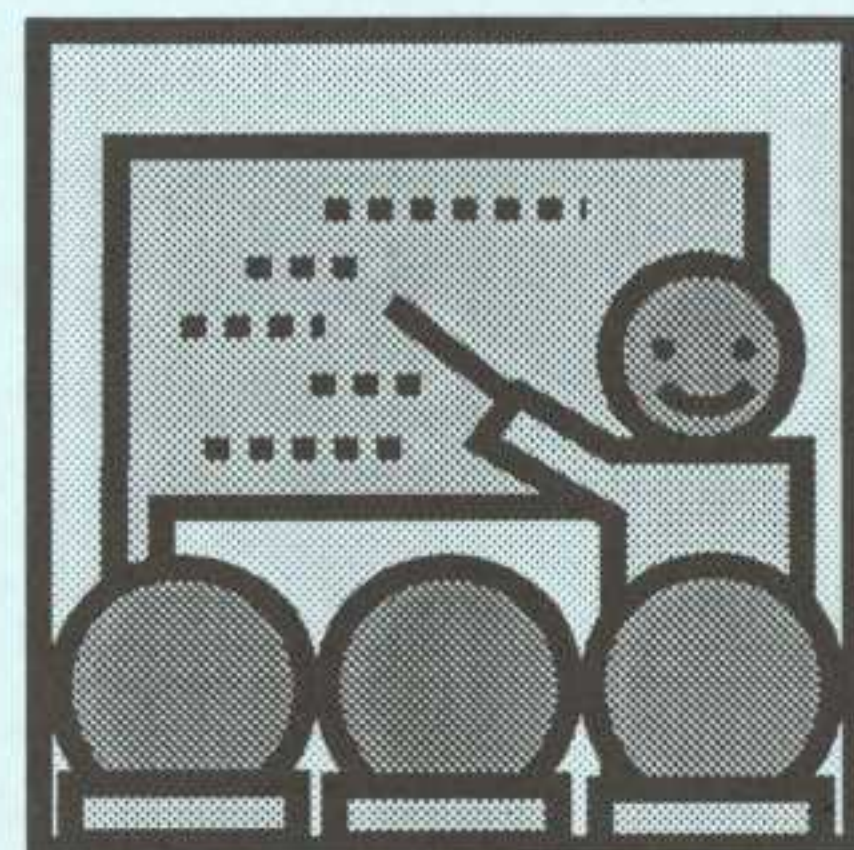
- ・ 職場で顔をあわせる度に、「子供はまだか。」と繰り返し尋ねる。

(「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酒のお酌を強要する。





## (2) 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策について

指針が定める事業主が配慮すべき事項は次の3点です。

### 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
- 2 相談・苦情への対応
- 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における事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、上記3点の事項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「配慮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りません。

なお、周知・啓発するに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景また、3頁であげた事例についても理解を深めることが重要です。

(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、配付すること。
- 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。
- 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。
- 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。

「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発生原因や背景について次のように分析しています。

#### (1) 企業の雇用管理のあり方

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あるということが挙げられます。

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、セクシュアルハラスメントのお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、様々な言動の形態をとりますが、これら言動に共通する特徴として、女性労働者を対等なパートナーとしてみていないことに加え、性的な関心や欲求の対象としてみていることがあげられます。