

あなたの会社の セクシュアルハラスメント対策は 万全ですか？

ー セクシュアルハラスメント対策の自主点検と改善のポイント ー

目次

- ★ 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!..... 2
- ★ (点検と解説)
 - 職場におけるセクシュアルハラスメントの実態把握..... 4
 - 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発..... 6
 - 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備..... 8
 - 事後の迅速かつ適切な対応..... 12
 - プライバシーの保護、不利益取扱いを行わない旨の定め..... 16
- ★ セクシュアルハラスメントについてのアンケート例..... 18



ひと、くらし、
みらいのために

厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

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！

男女雇用機会均等法第11条において、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければならないと規定されており、講ずべき措置は厚生労働大臣の指針において9項目定められています。

男女雇用機会均等法第11条

(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。

厚生労働大臣の指針で定められた9項目のポイントは以下のとおりです。

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 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（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (1) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (2) 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

- (1) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (2) 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。
- (3) 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

- (1) 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。
- (2) 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。

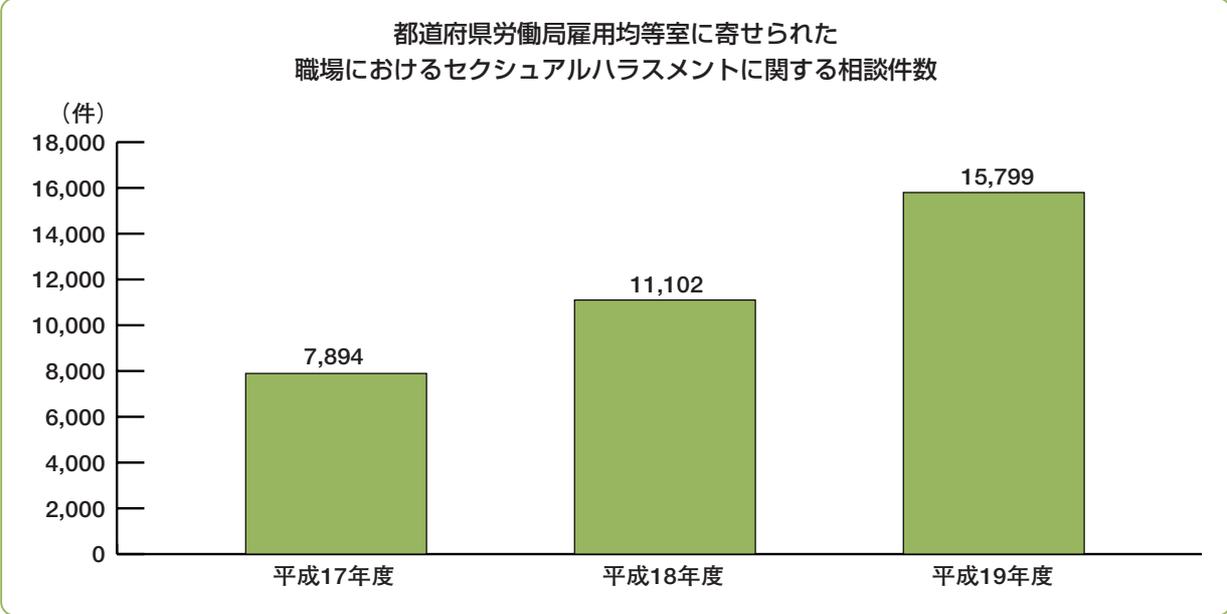
あなたの会社のセクシュアルハラスメント対策を自主点検してみましょう！

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す。

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したとしても、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、労働生産性、さらには社会的評価にも影響しかねません。

しかしながら、都道府県労働局への相談件数は年々増加しています。

あなたの会社のセクシュアルハラスメント対策を点検し、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。



点検のしかた

点検のページにある項目のうち、実施している項目にレ点をつけてください。
点検項目は取組方法の例です。他の方法もいろいろ考えられます。
それぞれの企業の実態に応じて、点検項目や解説のページなどを参考に必要な措置を講じてください。
対策の効果をより高めるためにも複数の措置を実施することを検討してください。

点 検

職場におけるセクシュアルハラスメントに対する労働者の意識や実態を把握したり、対策について意見を聞くために、次のような取組を行っていますか。実施している項目にレ点をつけてください。

- 社内アンケート調査を実施している。
- 職場ごとに話し合いを行い、意見を聞いている。
- 労働者を集めて、意見交換会を実施している。
- 人事面接を行う際に意見を聞いている。
- イン트라ネットを活用して実態や意見を把握している。
- 相談・苦情窓口において実態や意見を把握している。
- 対策について検討するプロジェクトチームを設置している。

職場におけるセクシュアルハラスメントとはどのようなことを労働者に理解させるために、次のような取組を行っていますか。実施している項目にレ点をつけてください。

- 労働者の意識調査を行い、男女労働者間の認識に差があることを理解させている。
- チェックリストを作成し、労働者にセクシュアルハラスメントについての認識度を自己点検させている。
- 職場ごとの会議等でセクシュアルハラスメントに関する事項について注意喚起を行っている。
- 階層別の研修にセクシュアルハラスメントに関する事項を組み込んで実施している。
- 労働者の意識啓発のための小冊子を作成し配付している。

参考 Q & A

Q 「職場におけるセクシュアルハラスメント」の「職場」には「宴会」も含まれますか？

A 「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ます。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。

勤務時間外の「宴会」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。

解説

労働者の意識や実態を把握することは、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止し、労働者にとって働きやすい職場環境を作っていくための出発点です。

改善のポイント

職場におけるセクシュアルハラスメントに対する労働者の意識や実態を把握することは、実効ある防止対策を講じるためにもぜひ取り組んでいただきたい事項です。

労働者へのアンケート調査や面接によるヒアリングを行ったり、労働者が自由に意見を述べられる機会を設けることが望めます。

アンケート調査では、労働者のセクシュアルハラスメントに対する理解、認識度を知るための項目、社内におけるセクシュアルハラスメントの実態を把握するための項目、企業の防止対策について労働者の意見や要望を把握するための項目等を設けることが考えられます。

18ページ、19ページに労働者に対するアンケート例を示していますので、これを参考に実施してみてください。

男女の意識の差を理解させましょう

性的言動を不快に感じるかどうかについては、個人間、男女間、世代間で大きな差があります。

男女の意識や職場の実態を把握し、男女の意識の違いを認識させることや、男女の固定的な役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントを生じさせやすい職場環境の土壌となっていることを理解させることが重要です。

研修の機会を設けましょう

労働者一人ひとりにセクシュアルハラスメントについて正しく理解させ、認識を深めさせるためには、積極的に研修に取り組むことが望めます。

研修の実施にあたっては、一般労働者向け、管理職向けなど階層別を実施することが効果的です。研修の内容としては、DVDを用いるなどセクシュアルハラスメントが具体的に理解できるような方法や、具体的事例をもとにして、男女労働者がそれぞれどう考えるかなどを話し合い、男女の認識の差を理解させるという方法もあります。

参考 Q & A

Q 事業主の措置の対象となる「労働者」は正社員だけですか？

A 事業主の措置の対象となる「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、契約社員等の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、派遣先事業主についても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。

点検

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らかにするために、次のような取組を行っていますか。

実施している項目にレ点をつけてください。

- 就業規則にセクシュアルハラスメントの禁止について規定している。
- セクシュアルハラスメント対策についての労使協定を締結している。
- 社内倫理規定、社員行動基準等にセクシュアルハラスメントの禁止について定めている。
- 労働者心得や必携にセクシュアルハラスメントの禁止について記載している。
- セクシュアルハラスメントの禁止について社内通達を発出している。
- 経営トップがセクシュアルハラスメント防止宣言をしている。

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周知・啓発するため、次のような取組を行っていますか。

実施している項目にレ点をつけてください。

- 社内報で特集記事を組んだり、シリーズとして掲載している。
- 「職場におけるセクシュアルハラスメントを許さない」という方針を盛り込んだパンフレット、ポスター等を作成し、職場に掲示している。
- セクシュアルハラスメントに関する事項を規定した就業規則、労使協定等を全労働者に配付している。
- セクシュアルハラスメントに関する事項を定めた社内倫理規定、社員行動基準等を全労働者に配付している。
- 方針を社内イントラネット上の掲示板に載せたり、全労働者にメールで送信している。

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労働者に明らかにするために、次のような取組を行っていますか。

実施している項目にレ点をつけてください。

- 就業規則に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、これを労働者に配付している。
- 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パンフレットに記載し、これを労働者に配付している。

解説

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、まず事業主の方針として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明確にするとともに、これを全労働者に周知・啓発しなければなりません。

改善のポイント

指針においては、以下の措置を講じることが必要であると定められています。

- 1 セクシュアルハラスメントの内容及び方針の明確化と周知・啓発
- 2 セクシュアルハラスメント行為者に対する対処方針及び対処内容の規定化と周知・啓発

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、労働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、「わ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、その方針を全労働者に周知・啓発することが必要です。

会社の方針は文書に明記しましょう

「会社の方針を朝礼時等に口頭で伝える」、「社内報に掲載する」といった方法をとる場合には、一度実施しただけでは時間が経つにつれて印象が薄れてしまいかねません。定期的に伝える、掲載する等の取組をしてください。

また、会社の方針は、その内容を就業規則・社内倫理規定・社内通達等の文書に明記することが方針を徹底するためには効果的です。会社の方針が文書化されていない場合は、文書で明確化するよう努めてください。

全労働者に周知・啓発されるよう工夫しましょう

会社の方針は、必ず全労働者に周知・啓発することが必要です。方針を明記した書面等を全労働者に配付する、全労働者が供覧できる場所に掲示する等の措置を講じてください。

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・啓発してください。

また、企業のトップ自らが防止宣言を行うなど、会社全体としてこの問題に対して真剣に取り組んでいる姿勢をみせることも効果的です。

点検

相談への対応のための窓口をあらかじめ定めていますか。
実施している項目にレ点をつけてください。

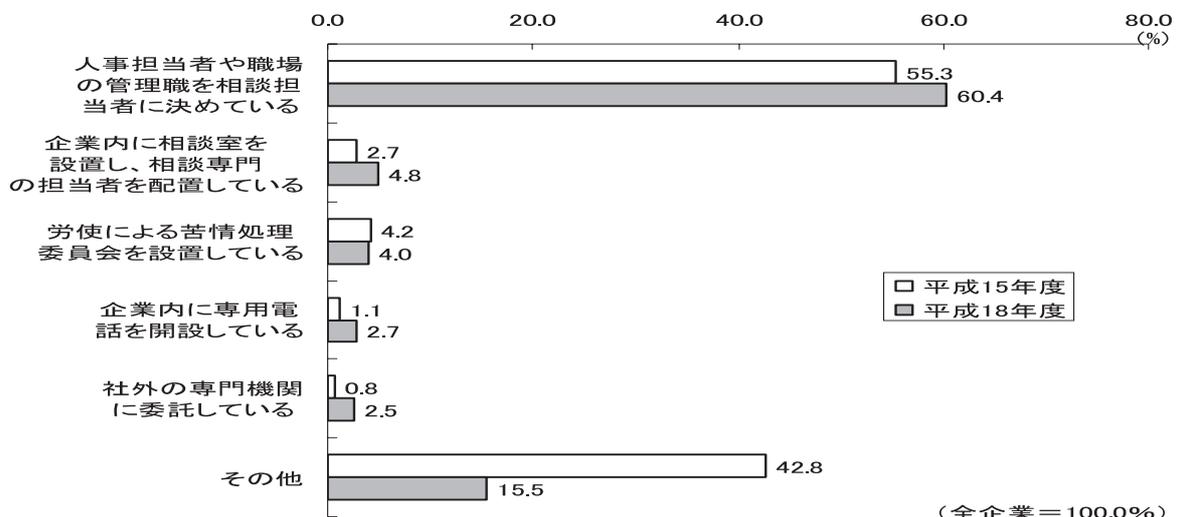
- 相談室を設置している。
- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めている。
- 相談に対応する苦情処理機関を設けている。
- 相談専用のメールアドレスを設けている。
- 相談専用電話を設置している。
- 外部の専門家（カウンセラー、弁護士等）に相談への対応を委託している。

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していますか。また、相談窓口においては、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにしていますか。

実施している項目にレ点をつけてください。

- 相談窓口で受けた相談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している。
- 相談窓口の担当者が、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できるようにしている。
- 相談窓口担当者を対象として、相談対応の仕方やカウンセリングの知識等について研修を実施している。
- 些細な事柄に関する相談であっても、公正真摯な態度で丁寧に対応するよう徹底している。

セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情窓口設置内容別企業割合（M.A.）



解 説

職場におけるセクシュアルハラスメントの未然防止及び再発防止の観点から相談窓口を明確にするとともに、相談対応に当たっては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しなければなりません。

改善のポイント

指針においては、以下の措置を講じることが必要であると定められています。

- 1 相談窓口をあらかじめ定めること
- 2 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

窓口を明確にしておきましょう

職場におけるセクシュアルハラスメントを早期に把握し、問題の発生を未然に防止するとともに、速やかに問題解決を図るため、相談・苦情に対応するための窓口を明確にしておくことが必要です。

被害が起こってからの場当たりの対応とならないように、あらかじめ相談・苦情の受付窓口を決め、窓口の設置場所、利用方法について労働者に広く周知しておくことが望まれます。

実質的な対応が可能な窓口を設置しましょう

相談窓口は形式的に設けるだけでは足りません。実質的な対応が可能な窓口を設けることが必要です。

相談を受ける担当者には、公正真摯な態度で相談にあたることができる人材を選任するのは当然ですが、担当者が一人であると、相談者が個人的にその人には相談しにくいという場合もあることから、できる限り複数の担当者を選任しましょう。

また、面談だけでなく、遠隔地からでも相談できるよう電話、メール等複数の方法で相談を受け付ける、相談者が直属の上司や管理者を通さずに、直接相談窓口担当者に相談できるようにするといった工夫も必要です。

幅広く相談に対応しましょう

相談の対象には、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やセクシュアルハラスメントに該当するか微妙な場合も幅広く含めましょう。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。

→ 改善のポイントは次のページに続きます

改善のポイント

(9ページのつづき)

相談・苦情には迅速に対応しましょう

相談・苦情に対応する窓口担当者は、公正な立場に立って真摯に対応することが望めます。

相談・苦情を受けたときは、初期の段階での迅速な対応が必要です。放置しておく、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまいます。

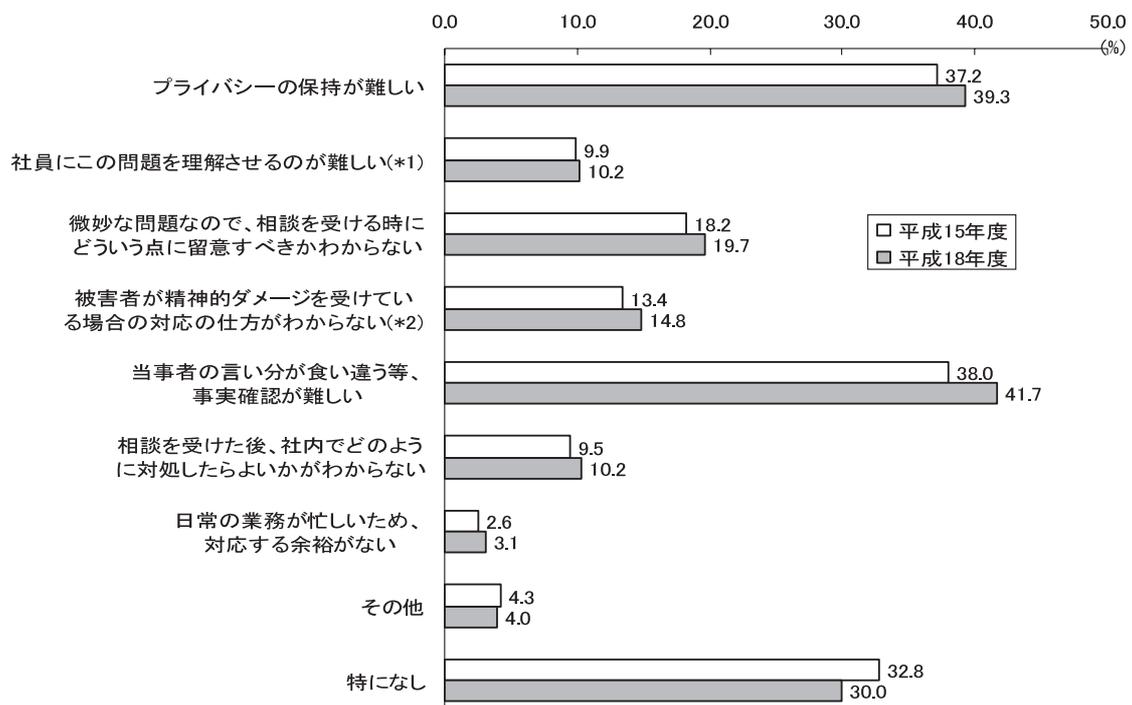
相談の内容や状況に即した適切な対応がとれるよう、相談・苦情を受けた後の対応手順や人事部門と連携する等担当部署をマニュアルなどであらかじめ明確に定めておきましょう。

また、相談担当者の相談対応の仕方やカウンセリングの知識等について研修を実施し、相談者が安心して相談できるよう努めてください。

事案に即した対応を行いましょう

相談者や行為者に対して一律に何らかの対応をするのではなく、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が求められます。

セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じる事項別企業割合 (M.A.)



(*1)平成15年度は「男性にこの問題を理解させるのが難しい」

(*2)平成15年度は「女性が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない」

(全企業=100.0%)

平成18年度女性雇用管理基本調査 (厚生労働省)

Q 職場におけるセクシュアルハラスメントにはどのようなものがありますか？

A 職場におけ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）により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることです。

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。

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の例

- ・ 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。

Q セクシュアルハラスメントかどうかの判断基準はどういうことですか？

A 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。

点検

職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談があった場合に、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していますか。

実施している項目にレ点をつけてください。

- 相談窓口担当者が事実関係の確認を行っている。
- 苦情処理委員会が事実関係の確認を行っている。
- 事実確認する際に、当事者双方の主張を公平に聞くことにしている。
- 当事者に了解を得た上で、必要に応じて第三者からの話も聴取している。
- 事実関係の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など第三者機関に紛争処理を委ねることとしている。

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っていますか。

実施している項目にレ点をつけてください。

- 就業規則に基づき、行為者に対して一定の制裁を課すこととしている。
- 当事者間の関係の改善について援助を行うこととしている。
- 被害者の精神的なショックが大きい場合は、メンタルケアを行うこととしている。
- 会社が講じる措置を当事者に説明することとしている。
- 均等法第18条に基づく調停などの第三者機関の紛争解決案に従った措置を講じることとしている。
- 行為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している。
- 被害者の労働条件等に不利益が生じている場合はそれを回復することとしている。

セクシュアルハラスメントが生じた場合に、次のような再発防止策を講じていますか。

実施している項目にレ点をつけてください。

- 「セクシュアルハラスメントを許さない」という会社の方針及び行為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により再確認させている。
- 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、講習を改めて実施している。
- 会議、朝礼等の場でセクシュアルハラスメントを行わないよう再度注意を促している。
- 社内で相談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している。
- セクシュアルハラスメントが生じた原因を分析し防止対策を再検討している。

解説

事案が生じてからどのように対応するのか検討しては対応を遅らせることとなります。事案に迅速かつ適切に対応するためには、問題が生じた場合の対応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。

改善のポイント

指針においては、以下の措置を講じることが必要であると定められています。

- 1 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- 2 事実確認ができた場合には、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと
- 3 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）

迅速に事情聴取を行いましょ

事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があった場合は迅速に開始しましょう。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見られます。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。

事実に基づき、事案に応じた措置を講じましょ

セクシュアルハラスメントの程度、被害の状況に応じて、適切な措置を講じる必要があります。例えば、両当事者を同じ職場で勤務させることが適切でないと判断される場合や事務所内に被害者と行為者のみしか配置されていない場合には、配置転換などにより当事者を引き離すなどの配慮を行うことが必要です。

また、相談者の精神的なショックが大きくメンタルケアが必要な場合は、専門家の指示に基づき、企業として必要な配慮を行うことが求められます。

これらの対応を進めるに当たっては、相談者に十分に説明しながら行いましょう。

→ 改善のポイントは次のページに続きます

改善のポイント

(13ページのつづき)

行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行いましょう

セクシュアルハラスメントの内容は、程度により、行為者を懲戒処分の対象とする場合もあります。その場合には、前もって就業規則に懲戒規定を設け、懲戒事由、懲戒の種類と程度を明らかにしておく必要があります。懲戒処分を行うに当たっては、セクシュアルハラスメントの程度に応じ、他の懲戒事由との均衡を図りながら慎重かつ公正に行わなければなりません。

温情的な処分の結果、問題が発生した場合は、適切な処置を怠ったとして企業が強く責任を問われることにもなりかねません。

労働者に対し、セクシュアルハラスメントが懲戒処分の対象となることを日頃から周知しておくことは、迅速な対応を図る上でも、またセクシュアルハラスメントの発生を防止する上でも効果的です。

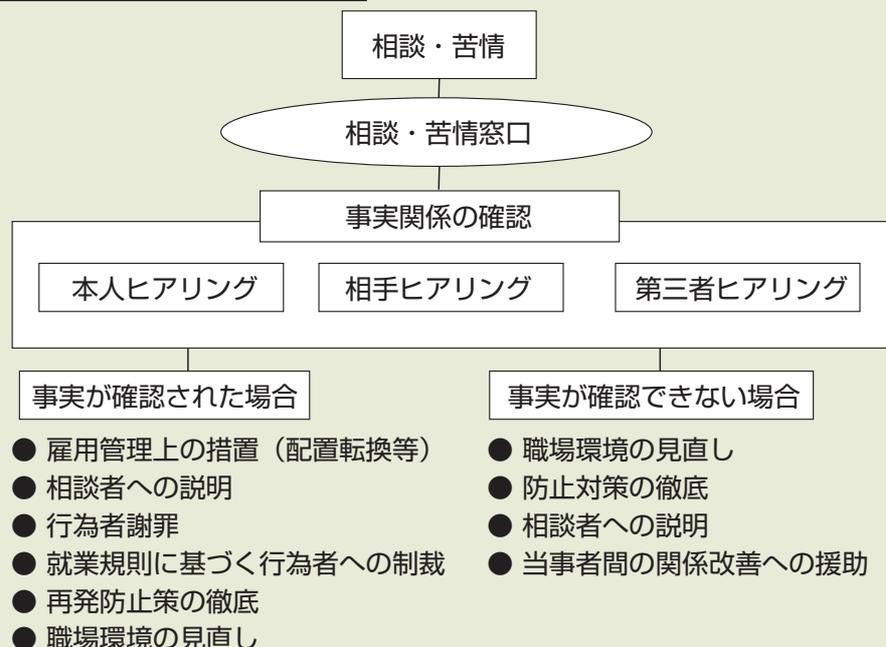
企業全体で再発防止に努めましょう

セクシュアルハラスメントが起こった場合には、労働者全員に対してセクシュアルハラスメントは許さないという事業主の方針を徹底させることが重要です。そのために、管理職をはじめとする労働者研修等を実施し、再度周知を図りましょう。

また、各職場の管理職がセクシュアルハラスメントが生じていないか十分注意を払い、職場環境を害する言動を見逃さないよう目配りするよう徹底したり、個人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、改善するといった取組が望まれます。

さらに、セクシュアルハラスメントの相談をした労働者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してみましょう。

相談・苦情への対応の流れ（例）



参考 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度について

厚生労働省の出先機関である都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主の間で職場でのセクシュアルハラスメントに関する私法上の紛争が生じた場合、当事者の一方又は双方の求めに応じ、紛争の早期解決のための援助を行っています。

援助には次の2つの方法があります。

- 1 都道府県労働局長による紛争解決援助（男女雇用機会均等法第17条）
- 2 機会均等調停会議による調停（男女雇用機会均等法第18条）

この2つの制度は、労働局又は調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

調停事例

セクシュアルハラスメントを受けた女性労働者から行為者に対する処分を求められているが、会社として事実確認ができないことから、自主的解決が困難となり事業主が調停を申請した事案。

事業主からの申請内容

セクシュアルハラスメントについて聞き取りを行ったが、行為者とされる者はセクシュアルハラスメント行為を否認しており、事実確認が困難である。

セクシュアルハラスメントを処分する規定もないため、処分するとしても根拠がない。自主的解決が困難であるので、調停において事実関係の確認及び紛争解決を求める。

女性労働者の主張内容

行為者への厳正かつ適正な処分を求める。

調停会議の内容

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞いたが、セクシュアルハラスメントを行ったとされる者からの事情聴取ができなかったため、事実確認は困難であった。

しかし、本紛争の原因は会社が女性労働者からの相談に迅速かつ適切に対応しなかったことにあると判断し、

- 本件について、改めて会社において行為者を含む関係当事者に対する事実調査を行い、均等法に沿った適切な対応を行うこと
- 均等法に基づく再発防止のための取組を早急に行うとともに、就業規則を整備し、就業環境の改善に努めること
- 今後セクシュアルハラスメント事案が発生した場合は、早急に事実関係の調査確認を行う等、迅速かつ適切な対応を行うこと等を内容とする調停案の受諾を勧告した。

結 果

当事者双方が受諾し、調停は終了した。

紛争解決援助制度の手続き等詳細については都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください。連絡先は裏表紙「都道府県労働局雇用均等室所在地一覧」にあります。

点 検

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していますか。

実施している項目にレ点をつけてください。

- 相談者・行為者等のプライバシーや名誉を尊重し、知り得た事実の秘密を厳守するよう徹底している。
- 相談者・行為者等のプライバシー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ている。
- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行っている。
- 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、社内ホームページなどに掲載し、配付している。

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・啓発していますか。

実施している項目にレ点をつけてください。

- 就業規則において、相談したことや事実確認に協力したことを理由として解雇等の不利益取扱いをされない旨規定し、労働者に周知・啓発している。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページなどに、相談したことや事実確認に協力したことを理由として解雇等の不利益取扱いをされない旨記載し、労働者に周知・啓発している。

解 説

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、特に個人のプライバシーを保護する必要がある事項であるため、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、その旨を全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。

実質的な相談ができるようにし、また、事実関係の確認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取扱いを受けないことが必要であるため、これらを理由とする不利益取扱いを行ってはならない旨を定め全労働者に周知・啓発することが必要です。

改善のポイント

指針においては、以下の措置を講じることが必要であると定められています。

- 1 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
- 2 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指針」(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/07/tp0701-1.html>)に基づき適切に取扱うことが必要です。

プライバシーの保護及び不利益取扱いを行わない旨の定め周知は、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行うことが望ましいでしょう。

点検の結果はいかがでしたか？

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

法律に沿って取組を充実させる努力をし続けましょう。

職場におけるセクシュアルハラスメントに関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室で受け付けています。

また、厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

セクシュアルハラスメントについてのアンケート例

該当する項目の□にレ点をつけてください。

1 性別

- 男性 女性

2 次のようなことはセクシュアルハラスメントに当たると思えますか。

- 容姿やプロポーションについてあれこれ言う
 性的な冗談を言う
 肩、手、髪に触る
 職場の宴会でお酌やカラオケのデュエットを強要する
 女性労働者にのみお茶くみを強要する
 「おじさん」「おばさん」「〇〇クン」「〇〇ちゃん」と呼ぶ
 「女性は職場の花でよい」「男のくせに、女のくせに」と言う
 「結婚はまだか」「子どもはまだか」と尋ねる

3 職場でのセクシュアルハラスメントについて

- (1) 職場でセクシュアルハラスメントを受けたことがありますか。または、他の人が職場でセクシュアルハラスメントを受けているのを見たり聞いたりしたことがありますか。

- 受けたことがある（見たり聞いたりしたことがある）
 受けたことはない（見たり聞いたりしたことがない） → 4へ

- (2) そのセクシュアルハラスメントはどのような態様でしたか。

- 性的な冗談、からかいや質問をされた
 ノード写真等を見せられたり、不愉快な視線を送られた
 性的含みのあるメール、電話、手紙を受け取った
 仕事に関係ない食事にしつこく誘われた
 身体に触られた
 性的関係を強要された
 その他

- (3) 行為者は誰でしたか。

- 会社の幹部 直属の上司 他部署の管理職 同僚
 部下 他部署の者 取引先の者、顧客 その他

- (4) なぜセクシュアルハラスメントが生じたと思えますか。

- 男性労働者と女性労働者の性に対する意識の違いがあるため
 女性労働者に対して男性労働者が差別意識を持っているため
 部下の男性労働者に対して女性上司が差別意識を持っているため
 一部にモラルの低い労働者がいるため
 パート社員、派遣社員を対等なパートナーと見なしていない労働者がいるため
 会社側のセクシュアルハラスメント防止に対する使用者責任についての認識が低いから
 職場全体がセクシュアルハラスメントを問題としない雰囲気だから
 その他

- (5) 誰に相談しましたか。

- 家族 友人 上司 人事課 その他

(6) へ

(6) 上司や人事課はどのような対応でしたか。

- 相談内容を丁寧に聞いてくれた
- 事情聴取の結果、会社として一定の対応をしてくれた
- 相談は聞いてくれたが、やっかい者のように扱われた
- 当事者同士で解決するよう言われただけだった
- その他

～ 以下の項目は、防止対策を講じている場合に追加してください ～

4 我が社のセクシュアルハラスメント対策について

(1) セクシュアルハラスメントを防止するために策定した方針を知っていますか。

- 知っている 知らない

(2) セクシュアルハラスメントについての相談をどこにすればよいか知っていますか。

- 知っている 知らない → 5へ

(3) セクシュアルハラスメントについて、相談窓口を利用したことがありますか。または、必要が生じたときに今後利用すると思いますか。

- 利用したことがあります、今後も利用すると思う
- 利用したことはあるが、今後は利用しないと思う
- 利用したことはないが、今後は利用したいと思う
- 利用したことはなく、今後も利用しないと思う

(4) 相談窓口は利用しやすいと思いますか。

- 利用しやすいと思う → 5へ 利用しにくいと思う

(5) 相談窓口を利用しないと思う理由又は利用しにくいと思う理由は何ですか。

- 同性の相談担当者がいないから
- 相談担当者が1名しかおらず、相談しにくい人だから
- プライバシーが守られそうにないから
- 相談担当者が誰か知らないから
- 相談してもきちんと対応してくれそうにないから
- その他

5 職場でのセクシュアルハラスメント防止対策で会社に対して望むことは何ですか。

- 企業トップや幹部の意識を改革して欲しい
- 一般社員の意識啓発研修を行って欲しい
- 管理職の意識啓発研修を行って欲しい
- セクシュアルハラスメントを許さないという企業方針を徹底して欲しい
- 利用しやすい相談窓口を設置して欲しい
- 就業規則や労使協定に制裁規定を盛り込んで欲しい
- 問題発生時に迅速・公正な対応をして欲しい
- 風通しのよい職場風土を醸成して欲しい
- その他

都道府県労働局雇用均等室所在地一覧

	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	019-604-1535	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	983-8585	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	028-633-2795	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	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アックス・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13階
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	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	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	058-263-1220	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3階
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
	未定	未定	520-0806	大津市打出浜449-5(平成21年度中に移転予定)
京都	075-241-0504	075-241-0493	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 15階
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	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田48
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1番39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6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	宮崎市橋通東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(1号館)3階