



福岡県医発第580号（地）

平成23年6月2日

各 医 師 会 長 殿

福岡県医師会

会長 松田 峻 一 良

（公 印 省 略）

第26回男女雇用機会均等月間の実施について

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等についての社会一般の認識と理解を深める機会として、広く周知活動が実施されております。しかしながら、依然として男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、このような格差の解消を目指して、各企業においてポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）を推進することが重要となっていることから、今般、福岡労働局雇用均等室長より別添のとおりポジティブ・アクションの趣旨・内容について周知依頼がありましたので、お知らせいたします。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了解いただきますとともに、貴会会員への周知方につきご高配賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、ご参考までに下記資料をお送りいたします。

記

1. 「私も社会もステップアップ」
2. 「男女雇用機会均等法のあらまし」
3. 「男女均等な採用選考ルール」
4. 「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。」
5. 「職場におけるセクシュアルハラスメント対策について」

私も会社も ステップアップ

～ ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ ～

ポジティブ・アクションとは…

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

- 営業職に女性はほとんどいない
- 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

A社の取組のきっかけ

A社は就業規則や社内制度には男女差別的な取扱いはありませんが、女性の管理職比率は低く、役員にも女性はいません。

そんなA社の株主総会のことです。初老の男性から経営陣に一つの質問がありました。

「新しい役員にも、壇上にいる経営陣にも女性がいらないようですが、A社は21世紀も男社会で生きていかれるわけですか？A社には、5000人近くも社員がいて、優秀な女性も当然いるはずですが。こういった状況をどう考えていますか？」

社長は、まったく想定していなかった質問に、明快な答弁ができませんでした。

制度上の差別をなくすだけでは、社内で女性が能力を発揮するには十分ではないのかもしれない・・・と経営陣は気がつきました。

これをきっかけに、A社は「能力と意欲のある女性には、もっと活躍できる場を社内に創っていく」ことを、本気で決心し、取組を始めたのです。

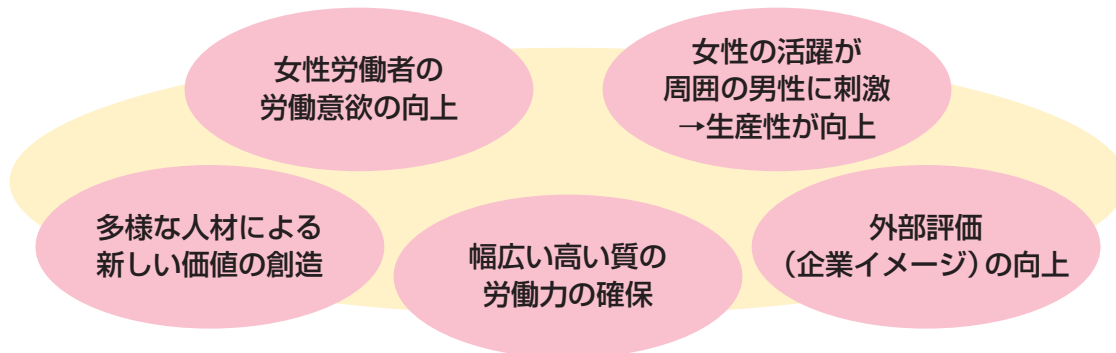


ポジティブ・アクションは、なぜ必要？

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」そのために女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、このような課題を解決し、実質的な男女均等取扱いを実現するために必要となるものです。

また、ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります！

職場における男女間格差の実態を把握し、女性の活躍推進や、格差解消に向けてポジティブ・アクションの取組を進めていきましょう。



取組企業の事例

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります！

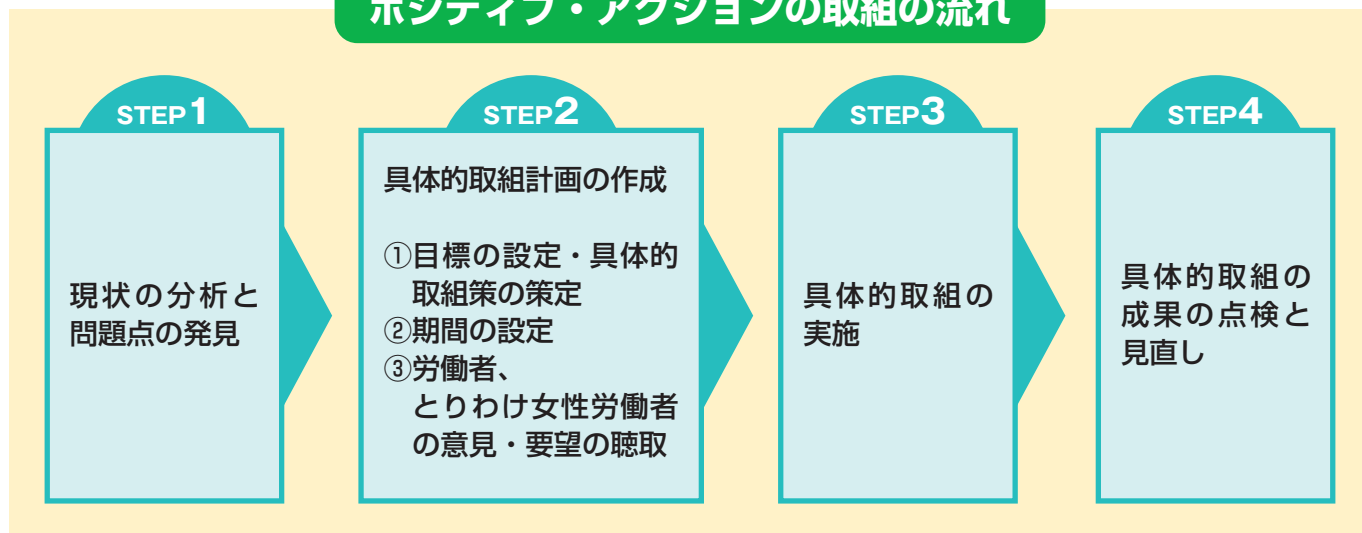
- 将来の管理職候補となるよう、今まで採用のなかった大卒女性を積極的に採用。いろいろな部署を経験させるため製造現場へ配属するにあたり複数の女性を同時に配置。大卒女性たちはお互いに励まし合って的確に職務を遂行した。
また、活躍する状況を会社ホームページで積極的に紹介することで、理系女子学生の人気企業ランキングの上位に入り、男女を問わず意欲的な学生からの応募が増加した。
- 「男性でなければできない仕事」「女性でなければできない仕事」など基本的にあるはずはないとの社長の方針の下、男性ばかりの卸売市場で働く「せり人」に女性を採用。「顧客が何を求めているか」との目線で提案型の営業を行う女性の姿勢に、男性社員も刺激を受け、お互いが切磋琢磨することで、売上増加に結びついた。
- 今まで上司推薦だった管理職への登用制度を見直し、人事考課基準や昇進・昇格基準を明確化して労働者全員に周知するとともに、男女の差別なく各種研修や教育訓練への参加、昇進昇格試験へのチャレンジを奨励したところ、能力次第で男女にかかわらず昇進するようになり、社員全体の意識向上につながった。
- 出産を機に退職する女性が多かったため、配偶者の転勤にあわせてグループ会社の職場を視野に含めた異動への配慮を行ったところ、就業継続する女性が増加。管理職となる女性が増加したことにより、女性社員のやる気が向上し、職場が活性化した。

2

ポジティブ・アクションの具体的な進め方は？

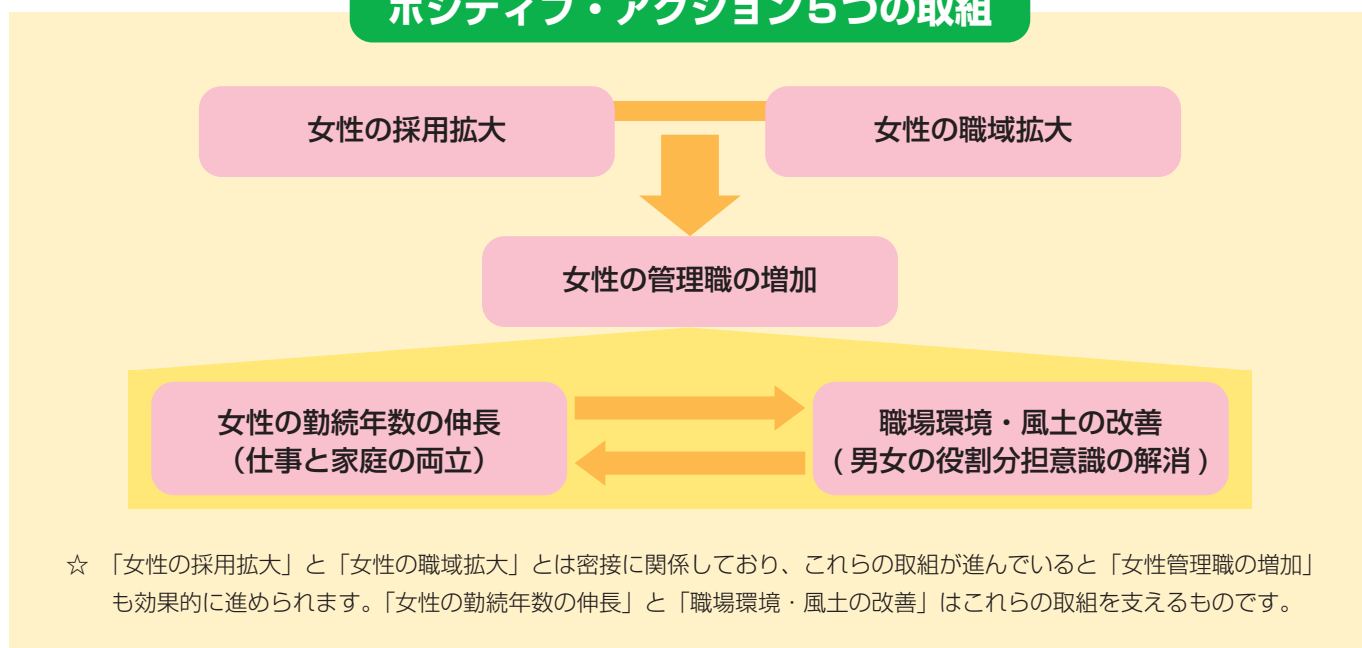
ポジティブ・アクションにどのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくことが効果的です。

ポジティブ・アクションの取組の流れ



具体的な取組には、次のようなものが考えられます。

ポジティブ・アクション5つの取組



ポジティブ・アクションの取組として「女性のみ」又は「女性優遇」の取組を行うことは、均等法違反になりませんか？



均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者の間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」については法に違反しない旨が明記されています。

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクション (Positive action) の頭文字 P と a を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークです。

ポジティブ・アクションに賛同される方は、誰でもご利用になれます。

シンボルマーク の利用例

- 社員の理解促進のため、社内報に！
- 企業のイメージアップのため、商品や名刺に！



(ダウンロード先)

▶ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004eod.html>

「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝くという意味が込められています。

ポジティブ・アクション宣言サイト

女性の活躍推進協議会では、企業の女性の活躍推進に向けた各社のビジョン・取組内容や企業トップからのメッセージを「ポジティブ・アクション宣言」として発信しています。

「女性の活躍推進協議会」のメンバーや各社の「宣言」はこちら

▶ <http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

- ポジティブ・アクションに関する雇用管理の改善方法や働く女性へのアドバイスなど、各種情報を提供しています。
- ポジティブ・アクションについて、自社の取組を紹介（掲載）できます！
- 企業規模、業種、地域別に他社の取組内容を閲覧できます！

▶ <http://www.positiveaction.jp/>

男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票といった支援ツールを盛り込んでいます。

▶ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html>

ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは **都道府県労働局雇用均等室へ**

受付時間

8時30分～17時15分
(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

厚生労働省ホームページ： <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>



男女雇用機会均等法

のあらまし

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、法の下での男女平等の具現化とともに、少子高齢化が急速に進む我が国が経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組みましょう。

I

雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第5条・第6条）

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生^{（※）}、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

（※）**福利厚生の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の4つの事項です。**

- ①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④住宅の貸与

具体的な内容は次のページへ



＜禁止される差別の例＞

○募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。

社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。

○一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。

派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみとすること。

○一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。

○福利厚生措置の実施に当たって、その条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

○雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

例えば：経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。

○退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

例えば：男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

Ⅱ 間接差別について 3つのケースが禁止されています（法第7条）

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。

②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

＜禁止される間接差別の例＞

①の例

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、その業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

②の例

広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合（家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除く）。

③の例

特定の支店の管理職に昇進するに際し、その職務を行う上で異なる支店での経験が特に必要とは認められないにもかかわらず、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める上記の3つのケース以外については、法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

Ⅲ

特例として女性の優遇が認められる場合があります (法第8条)

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション、5 ページ参照）は、法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

＜女性優遇が認められる例＞

- 採用** 女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。
- 配置** 配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。
- 昇進** 昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

Ⅳ

妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱いをすることは禁止されています (法第9条)

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ① 女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ② 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ③ 厚生労働省令で定められている事由^(※)を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

(※) 厚生労働省令で定められている事由

- ① 妊娠したこと。
- ② 出産したこと。
- ③ 母性健康管理措置を求め、または受けたこと。
- ④ 坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、またはこれらの業務に就かなかったこと。
- ⑤ 産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- ⑥ 軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。
- ⑦ 時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかったこと。
- ⑧ 育児時間の請求をし、または取得したこと。
- ⑨ 妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、または能率が低下したこと。

＜禁止される不利益な取扱いの例＞

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 降格させること。
- 就業環境を害すること。
- 不利益な自宅待機を命ずること。
- 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者の勤務を拒むこと。

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

以下の9項目が厚生労働省の指針に定められています。

<雇用管理上とるべき対策>

- ①セクシュアルハラスメントの内容及び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。
- 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、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、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。
- ⑤相談の申出があった場合、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それぞれ適正に行うこと。
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること。事実関係が確認できなかった場合も同様の措置を講じること。
- 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、労働者に周知すること。
- 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。

妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理）を講じることが必要です（法第12条・第13条）

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し（法第12条）、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません（法第13条）。

<女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

- 女性労働者が妊産婦のための保健指導または健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにすること。

・妊娠中

妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回	※ただし、医師または助産師（以下「医師等」）が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。
妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回	
妊娠 36 週以後出産まで	1 週間に 1 回	

・産後（出産後 1 年以内）

医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- 妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等を行うこと。

- ・妊娠中の通勤緩和（時差出勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 等）
- ・妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、回数の増加、休憩時間帯の変更 等）
- ・妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等）

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

VII ポジティブ・アクションの取組を国が援助しています（法第14条）

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

ポジティブ・アクションとは？

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

国の援助とは具体的にどんなこと？

- ①経営者団体と連携して「女性の活躍推進協議会」を開催。
- ②ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」（右図）の活用促進。
- ③「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施。
- ④事業所から選任された機会均等推進責任者あてメールマガジンによる情報提供を実施。
- ⑤ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>) を開設し、企業のポジティブ・アクションの取組事例など各種情報を幅広く提供。
- ⑥企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムの開発・運営。
- ⑦人事労務担当者を対象としたポジティブ・アクションの具体的取組を進めるための研修会を開催。
- ⑧中小企業を対象にポジティブ・アクションの取組についての助言、援助を行う事業を実施。



「機会均等推進責任者」をご選任ください

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの推進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくよう願っています。「機会均等推進責任者」の方には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。

VIII 労働者と事業主の間に紛争が生じた場合は、解決のため援助・調停が受けられます（法第17条・第18条）

労働者と事業主との間で男女均等取扱い等に関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、法に基づく労働局長による紛争解決の援助（法第17条）及び機会均等調停会議による調停（法第18条）が受けられます。

援助・調停の対象となる紛争

法第5条～7条、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。
※法第5条の募集・採用については、調停の対象にはなりません。

労働局長による紛争の解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。

機会均等調停会議による調停

弁護士や大学教授等の労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

IX 法違反がある場合は指導等が行われます (法第29条・第30条・第33条)

法違反となる事実の有無を確認する必要があるとき、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。

また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20万円以下の過料が科されることとなります。

X 派遣先にも男女雇用機会均等法が適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする女性に不利益な取扱いの禁止 (法第9条)、セクシュアルハラスメント対策 (法第11条) や母性健康管理措置 (法第12条、第13条) についての規定が適用されます。

男女雇用機会均等法の詳細に関するお問い合わせは、**各都道府県労働局雇用均等室** へ

[受付時間 8時30分～17時15分 (土・日・祝日・年末年始を除く)]

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

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>

企業において募集・採用に携わるすべての方へ 男女均等な採用選考ルール

男女雇用機会均等法（以下「法」という）は、**労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止**し、男女均等な取扱いを求めています（法第5条）。

また、業務上の必要性など、**合理的な理由がない場合**に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、総合職に転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、**間接差別として禁止**されています（法第7条）。

このパンフレットは、企業において従業員の募集・採用に携わるすべての方に、男女雇用機会均等法に沿った採用選考ルールをご理解いただくために作成したものです。

ここにあげたチェック項目を参考に、男女差別のない公平な採用選考活動に取り組んでいただきますよう、お願いいたします。

● 男女雇用機会均等法は、募集及び採用について、次のように規定しています ●

■ 法第5条（性別を理由とする差別）

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

■ 法第7条（間接差別）

事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

違法

間接差別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 総合職^(※)の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

(※) コース別雇用管理を行っている場合において、複数のコースのうち事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースのこと。

合理的な理由がない場合

違法

● 禁止される差別の具体的な内容は、下記ウェブサイトを示しています。

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/20000401-30-1.pdf>

厚生労働省
トップページ

行政分野ごとの情報
「雇用均等・両立支援・パート労働」

雇用均等政策
「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」

男女雇用機会均等法
および指針



厚生労働省 都道府県労働局

■以下、募集・採用の各段階において「禁止される差別」のチェック項目を掲載します。

ステップ1 採用計画・募集

1 「男性または女性を採用しない」などの方針のもとで採用計画を立てていませんか。

【違法事例】

以下のような方針で採用計画を立てる。

- 男性に幹部候補として基幹業務を担当させ、女性に補助業務を担当させる。
- 事務職に女性のみ、営業職に男性のみを採用する。
- 総合職は男性を10人、女性を1人など、男女別の採用人数を決めて採用する。
- 一般職について女性のみを採用する。

2 男性のみまたは女性のみを対象として募集していませんか。

【違法事例】

- 女性経理職員が退職したため、後任に女性を募集する。
- 男女を対象とした募集であっても、男性または女性のみを採用する目的で実質的に募集の対象から男女のいずれかを除外する。

例えば、

- ・募集要項を男子校または女子校に限って配布すること
- ・学校に推薦を依頼する際に男性または女性を指定すること など

3 募集に当たって男女で異なる条件を設けていませんか。

【違法事例】

- 女性に対してのみ未婚であること、子どもがいないこと、自宅通勤などの条件を付ける。
- 男性に対してのみ長髪不可、茶髪不可、ピアス不可などの条件を付ける。

4 業務に必要なもののに「一定の身長・体重・体力があること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- 荷物を運搬する業務で、すでに運搬等をするための設備や機械等が導入されていて、日常業務を行う上では筋力はないのに、一定以上の筋力があることを要件とする。
- 単なる出入者のチェックを行う警備員であるのに、身長または体重が一定以上であることを募集の要件とする。

5 業務に必要なもののに総合職は「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もないのに、総合職の募集に当たり全国転勤に応じられることを要件とする。

ステップ2 情報提供

1 募集要項や会社案内等の資料の送付に当たって、男女で異なる取扱いをしていますか。

【違法事例】

- 資料請求があっても、男女のいずれかにしか募集要項や会社案内等の資料を送付しない。
- 男女いずれかに対してのみ、資料送付時期を遅くする。
- 男性には詳細な募集要項と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要項のみを送付する。
- 男女双方に資料を送付していても、いずれかは初めから採用しない方針を立てて、形式的に資料を送る。

2 募集要項や就職情報誌の求人情報等について、男女のいずれかを表す名称で募集職種を表示したり、男女のいずれかを優遇しているような表現になっていませんか。

【違法事例】

- 「ウエイター」「〇〇レディ」 など
- 「男の意欲が勝負」「女性向きの職種」 など
- 男女のいずれかを採用する方針で、写真やイラストにおいて、一方の性に偏った職場を強調する等の表現をすること。

ステップ3 会社説明会・セミナーの実施

会社説明会やセミナーの実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていますか。

【違法事例】

- 会社説明会等の開催案内の送付や受付を男女のいずれかに限定する。
- 総合職の会社説明会への参加は男性に、一般職の会社説明会への参加は女性に限定する。
- 会社説明会等の実施日を男女別に設け、実施場所を変える、配付資料を変える。
- 男女のいずれかに対してのみ追加的な説明を行う。

会社説明会やセミナーにおいて、男女のいずれかを採用する目的で、一方の性の採用について消極的であると思わせるような説明をすることは、改める必要があります。

- 「男性または女性の採用は少ない」
- 「女性はすぐに辞めるので期待できない」
- 「これは男性がやる仕事だから」 など

ステップ4 採用試験

1 採用試験の実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- エントリーシートや筆記試験の受付を男女のいずれかに限定している。
- 男性または女性については、自宅通勤可能な者や縁故者など一部の者にしか採用試験を受験させない。
- 男女のいずれかの採用試験の後に、他方の性の採用試験を実施する。
- 応募用紙の形式が男女で異なっている、男女のいずれかにだけ追加的な応募書類を添付させる。
- 男性の面接は全員二次面接までで終了するのに対し、女性については全員三次面接まで行う。
- 女性には実施しない適性検査を男性にだけ実施する。

2 面接における質問等について、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 女性にだけ出産後の就業継続意思を質問する、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞く。
- 面接時に、男女に同じ内容の質問をしていても、男女いずれかを採用する目的で、一方の性についてのみその返答を採用・不採用の判断要素とする。

ステップ5 選考及び内定者の決定

1 「男性または女性は採用しない」との方針のもと、募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で一方の性を不採用としていませんか。

【違法事例】

- 形式上、男女同一の採用活動を行うが、選考過程で「男性だから」または「女性だから」という理由で不採用とする。

2 選考に当たって、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 男性または女性の選考終了後に、女性または男性を選考する。
- 男女のいずれかに対してのみ選考基準を厳しく設定する。
- 合格基準に達した応募者の中から男女いずれかを優先的に選考する。
- 女性は男性と同一の合格基準に達した上に、更に自宅通勤可能な者といった男性にない条件を追加する。

3 業務に必要もないのに「身長・体重・体力」を要件とする採用基準に基づいて選考を行っていませんか。

【違法事例】

- 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを選考基準とする。

4 総合職の採用基準に、必要もないのに「全国転勤に応じられる者」という基準に基づいて選考を行っていませんか。

【違法事例】

- 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない、または支店、支社等はあるが転居を伴う転勤の実態はほとんどないのに、総合職の採用基準に「全国転勤に応じられる者」という基準を設け選考を行う。

法違反とならない場合

業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等

■ 次の(1)～(3)に該当する場合に、募集及び採用において性別を理由とする差別的取扱いに該当する措置を講ずることは、法違反とはなりません。

ただし、(1)、(3)について、法違反とならないかどうかは個別具体的に判断を行う必要があるので、お近くの都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。

(1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

(業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。)

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、その他の業務の性質上、男女のいずれかのみに従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職務

(2) 労働基準法第61条第1項（深夜業）、第64条の2（坑内業務の就業制限）もしくは第64条の3第2項（危険有害業務の就業制限）の規定により女性を就業させることができず、または保健師助産師看護師法第3条の規定（助産師は女子をいう）により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、または均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ポジティブ・アクションの取組

- 職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は、法違反とはなりません。

- 事実上生じている男女間の格差とは、男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、格差が存在していると判断されます。
- 女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的であることが必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的としていないため、法違反となります。

【具体例】

女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回っている区分における募集及び採用に当たって、

- 募集または採用に係る情報の提供について、女性に有利な取扱いをすること
- 採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること など

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

企業や労使団体等がポジティブ・アクションに取り組んだり、趣旨に賛同して活動を行う際に利用していただくシンボルマーク（愛称・きらら）を作成しました。厚生労働省ホームページ内「ポジティブ・アクション宣言サイト」からダウンロードし、シンボルマークの作成趣旨に沿って自由にご利用ください。

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/>

厚生労働省
トップページ



行政分野ごとの情報
「雇用均等・両立支援・パート労働」



「トピックス」内にバナーがあります

<シンボルマーク活用例>

- 企業の取組のアピールのため、会社案内やホームページ等にシンボルマークを掲載する。
- 企業のイメージアップを図るため、名刺や商品等にシンボルマークを掲載する。



公正な採用選考について

厚生労働省では、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するよう雇用主の皆様方にご協力とご努力をお願いしています。

雇用主の皆様方におかれましては、公正な採用選考の考え方についてご理解いただき、差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取組をお願いします。

【採用選考の基本的な考え方】

- 採用選考に当たっては、「応募者の基本的人権を尊重すること」、「応募者の適性・能力のみを基準として行うこと」の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。
- 公正な採用選考を行う基本は、「応募者に広く門戸を開くこと」、「本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと」です。

就職の機会均等ということは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることですが、このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です。

【採用選考時に配慮すべき事項】

次の〈a〉や〈b〉のような適性と能力に関係がない事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させたり面接で尋ねて把握することや、〈c〉を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

〈a〉 本人に責任のない事項の把握

- ・本籍・出生地、家族、住宅状況、生活環境・家庭環境などに関すること

〈b〉 本来自由である事項（思想信条にかかわること）の把握

- ・宗教、支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物、思想、労働組合・学生運動など社会運動、購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

〈c〉 不適切な採用選考の方法

- ・身元調査などの実施
- ・全国高等学校統一応募用紙・J I S規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
- ・合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

●詳しくは、都道府県労働局または最寄りのハローワークにお問い合わせください。

全国のハローワーク等への連絡先

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

厚生労働省トップページ

行政分野ごとの情報「雇用」

リンク先「ハローワーク等所在地」

男女均等な採用選考ルールの詳しい内容、男女雇用機会均等法についてのお問い合わせは

都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

	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
	未定	未定	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎（平成22年度中に移転予定）
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	075-241-0493	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2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
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	岡山市北区下石井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（1号館）3階

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>

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!!

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対策をとることは事業主の義務です。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、働く人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、働く人が能力を十分発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

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に積極的に取り組みましょう。

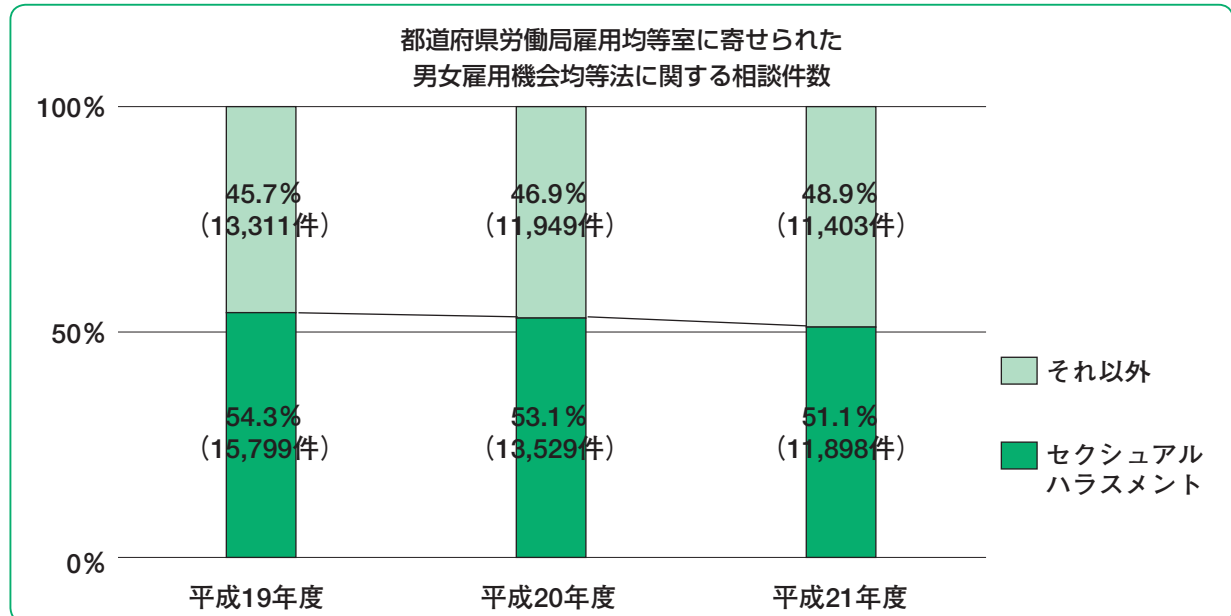
目 次

I	均等法におけるセクシュアルハラスメント対策	3
II	均等法上の「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは	4
III	「職場におけるセクシュアルハラスメント」の種類は	5
IV	事業主が雇用管理上講ずべき措置とは	6
V	対応事例	12
VI	セクシュアルハラスメント関連条文、指針	18
VII	自主点検	23

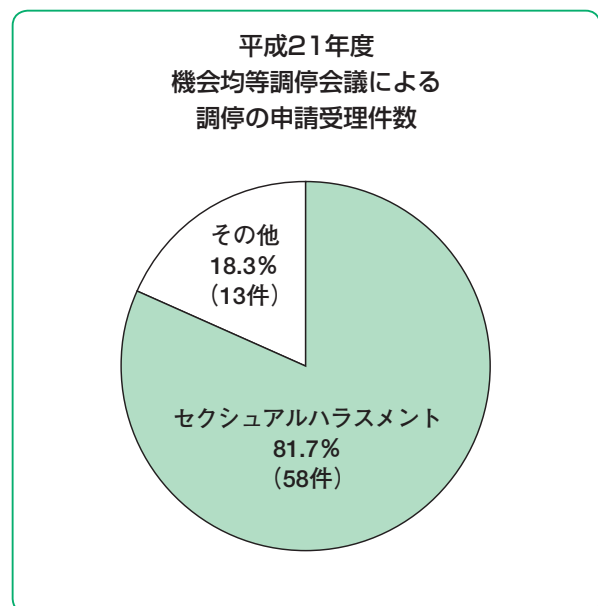
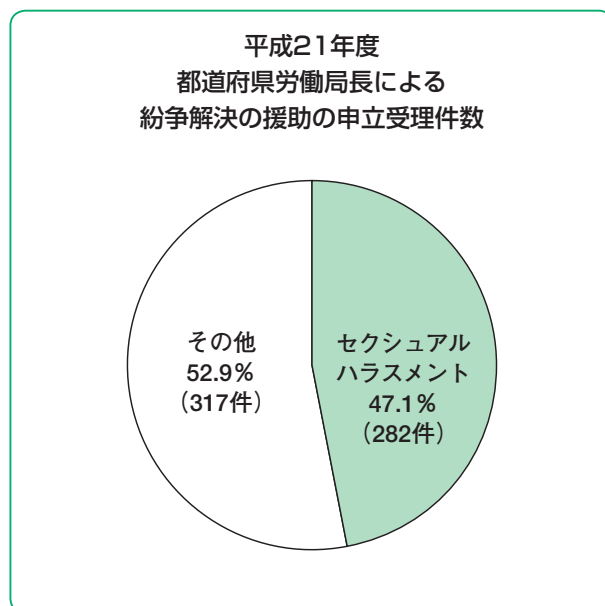


わが社に限ってセクシュアルハラスメントなんか…と思っていないですか？

職場におけるセクシュアルハラスメントは、予想以上に多いのが現状です。都道府県労働局雇用均等室に寄せられる男女雇用機会均等法（以下、「均等法」といいます）に関する相談の半数以上が、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談となっています。



また、都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数のうち約5割、機会均等調停会議による調停の申請受理件数のうち約8割が、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事案でした（平成21年度）。



会社の相談窓口相談が来ていないからといって、社内でセクシュアルハラスメントが起こっ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。

「わが社に限ってセクシュアルハラスメントなどない」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てください。

I 均等法におけるセクシュアルハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメントは、働く人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、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

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など双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。そのため、被害者は事後に裁判に訴えることを躊躇せざるを得ない場合もあり、未然の防止対策が特に重要です。

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。

こうしたことから、均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象を男女労働者とするとともに、その防止のため、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をはじめ、その他の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ています。

◇ 均等法のセクシュアルハラスメント対策規定

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。

ポイント

＜均等法第11条＞

- 均等法は、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ています。
- 講ずべき具体的な措置の内容および措置の例示は指針（「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」）において9項目示されています。
- 男性に対するセクシュアルハラスメントも措置の対象です。

＜均等法第3章＞

- 職場でのセクシュアルハラスメントに関する事業主と労働者間の紛争は、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停の対象です。

＜均等法第30条＞

- 事業主が措置義務違反に対する是正勧告に応じない場合、企業名が公表されます。

＜均等法第33条＞

- 事業主が報告徴収に応じない場合または虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料に処せられます。

Ⅱ 均等法上の「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に起因するものです。

「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	取引先と打合せをするための飲食店（接待の席も含む）
顧客の自宅	取材先
出張先	業務で使用する車中

- 勤務時間外の「宴会」などであっても、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といったことを考慮して個別に行う必要があります。

「労働者」とは

正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員など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

性的な内容の発言および性的な行動を指します。

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒など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。

● 性的な言動の例

- | |
|---|
| <p>① <u>性的な内容の発言</u></p> <p>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</p> <p>② <u>性的な行動</u></p> <p>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・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など</p> |
|---|

Ⅲ 「職場におけるセクシュアルハラスメント」の種類は

「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、減給など（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など）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、胸などに触ったが、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など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、胸などに度々触ったため、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」および「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。継続性また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」または「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判断し得るものです。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。

Ⅳ 事業主が雇用管理上講ずべき措置とは

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に、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣の指針により9項目が定められており、事業主は、これらを必ず実施しなければなりません。企業の規模や職場の状況に応じて適切な実施方法を選択できるよう、具体例を示しますので、これを参考に9項目を実施してください。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、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。

また、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には、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、会社側の「労働者の活用や能力発揮を考えていない雇用管理」や労働者側の「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」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。

会社は、日頃から労働者の意識啓発など、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など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講じるようにしましょう。

まず、9項目のポイントは以下の通りです。

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（苦情を含む）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 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

- (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。

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。

1

セクハラの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発

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」としては、従業員心得や必携、行動マニュアルなど、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、調査を行うなど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などの方法が効果的と考えられます。
- パンフレットなど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、配付方法などを工夫しましょう。

2

行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

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は、セクシュアルハラスメントに当た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、労働者に認識させることによ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しています。具体的な性的言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのような性的言動がどのような処分に相当するか判断要素を明らかにする方法も考えられます。
- 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。

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

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

相談窓口の設置

相談への対応のための窓口（相談窓口）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りず、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、労働者に周知されていることが必要です。
- 相談は面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられ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および相談者の上司と連絡を取るなど、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。

4

相談に対する適切な対応

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が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、相談者や行為者などに対して、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などの性格・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、同僚などを通じ、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など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恐れがある場合、セクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合も幅広く含めることを意味します。例えば、勤務時間後の宴会など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など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、カウンセリングなど）。
- 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。

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

事実関係の迅速かつ正確な確認

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す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、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。

6

当事者に対する適正な措置の実施

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、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。

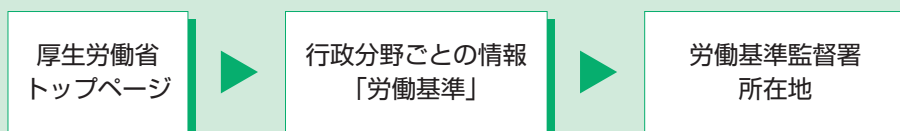
- セクシュアルハラスメントに関する相談が寄せられた場合は、たとえ事実確認ができなくても、これまでの防止対策に問題がなかったかどうか再点検し、改めて周知を図りましょう。
- 社内で相談しづらい雰囲気がないか、相談の対応状況を検討しましょう。

<参考>

職場における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。

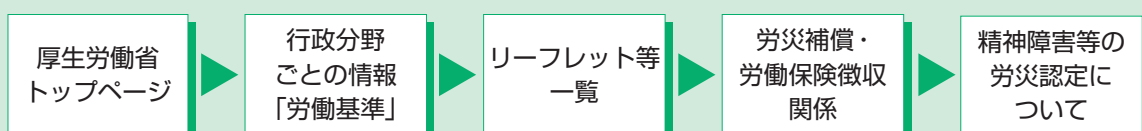
(労働基準監督署の連絡先)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>



(精神障害等に関する労災認定の取扱い)

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



4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

8

当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

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。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案についての個人情報、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、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させ、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。

9

相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

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、労働者に配布すること。

- 実質的な相談や、事実関係の確認をしやすくするために、相談者や事実関係の確認に協力した人がそれを理由に不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。
- 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。

V 対応事例

1 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

（1）就業規則の変更で対応する事例

A社 就業規則の懲戒規定に記載した例

（懲戒の種類）

第▽条 懲戒は次の区分により行う。

- | | | |
|--------|-------------------|----------|
| ① 訓戒 | ～ | } （以下、略） |
| 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。 | |

（懲戒の事由）

第△条 次のいずれかに該当するときはけん責とする。但し情状により訓戒とすることがある。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 職場内において、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。但し情状によりけん責とすることがある。

- ① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
- ②～⑥ 略
- ⑦ 職場内において、性的な関心を示したり、噂を流布したり、性的な行為をしかけたりして、他人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。但し情状により論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又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の防止に関する規定」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）本規定は、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み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して認め、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。

一 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言

二 わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

三 うわさの流布

四 不必要な身体への接触

五 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

六 交際・性的関係の強要

七 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

八 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）次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

一 第3条第1項第一号から第五号までのいずれか又は第八号を行った場合

就業規則第△条第1項に定めるけん責、減給又は出勤停止

二 前号において数回にわたり懲戒処分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場合又は第3条第1項第六号、第七号若しくは同条第2項の行為を行った場合

就業規則第△条第2項に定める懲戒解雇

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、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附則 平成〇年〇月〇日より実施

(2) パンフレットなどの文書で周知する事例

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などで周知した例

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など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が適用の対象となることをパンフレットなどで周知することで措置を講じたことになります。

第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人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、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
- 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、けん責、減給又は出勤停止とする。

①～⑤ 略

⑥ 第〇条（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、又は第〇条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

○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①他人に不快な思いをさせ、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、他人に不快感を与える性的な言動

「就業規則第○条②他人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③暴行、脅迫、傷害、賭博又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を含みます。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○○、メールアドレス○○○）（女性）

△△課 △△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）

××外部相談窓口（電話××、メールアドレス×××）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、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。

6 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。

D社 セクシュアルハラスメントを行った場合の対処の方針、内容をパンフレットなどで周知した例

就業規則の「懲戒規定」の懲戒事由にセクシュアルハラスメントは明示されていないが、①懲戒事由にセクシュアルハラスメントも含まれること、②どのような性的言動が、どのような処分に相当するかについては、懲戒処分に当たっての判断要素を明らかにし、これをパンフレットなどで周知することで措置を講じたことになります。

なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、加害者の改悛の程度などが考えられます。

(懲戒規定)

第〇条 懲戒の事由

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、情状に応じ、けん責、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、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき
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. 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
5. その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき

ー セクシュアルハラスメントに関する社員周知用パンフレット等 ー

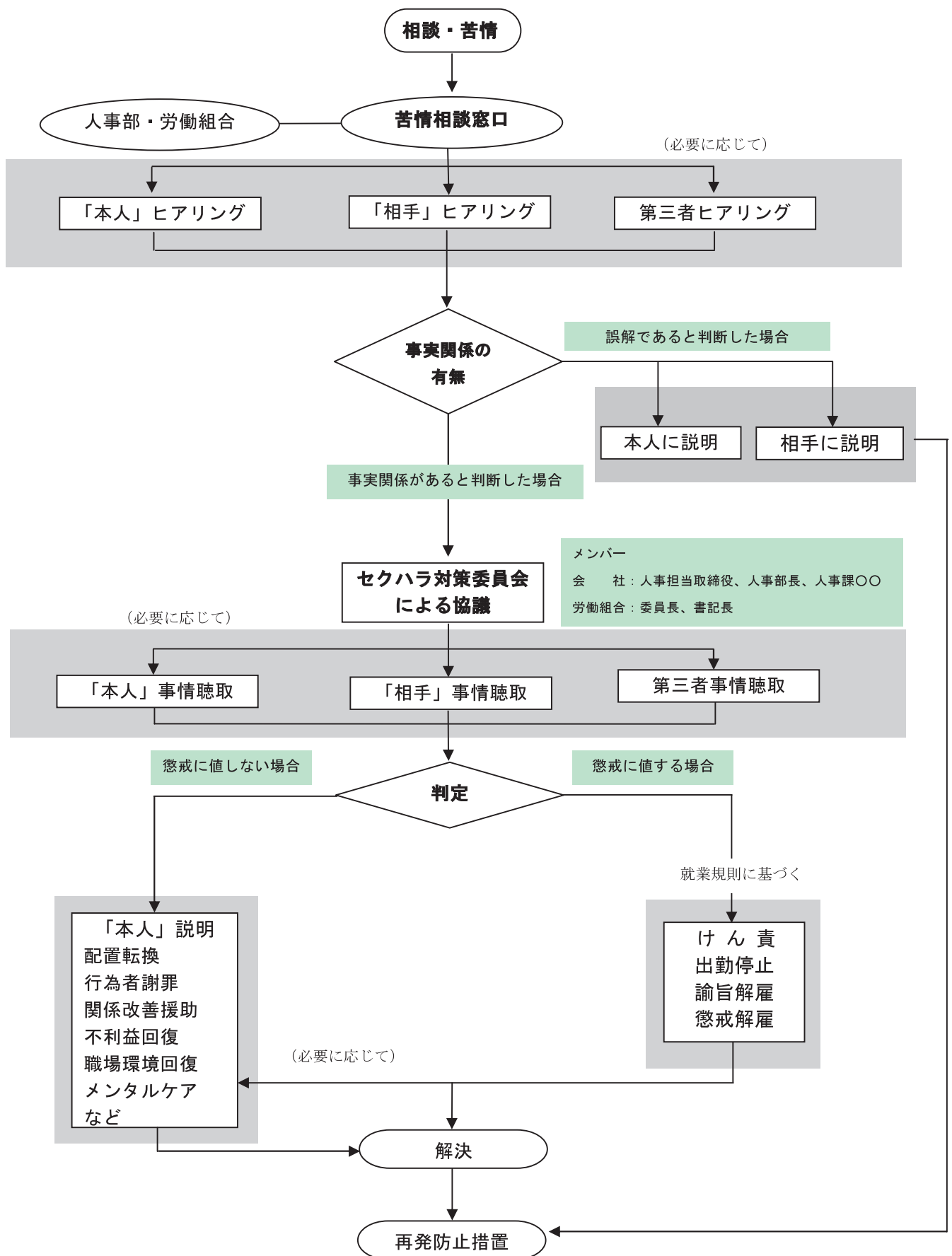
- 1 我が社はセクシュアルハラスメントを許しません。
- 2 すべての社員は、職場内において次の各号に掲げる行為を行ってはなりません。
 - ① 性的な冗談、からかい、質問
 - ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - ③ 身体への不必要な接触
 - ④ 交際、性的な関係の強要
 - ⑤ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 3 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、就業規則第〇条「懲戒の事由」の1.～5.に当たることとなり処分されることがあります。

また、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

 - ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
 - ② 当事者同士の関係（職位等）
 - ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等
- 4 相談窓口
- 5 その他

- セクシュアルハラスメント対策は、制度を作っただけで完成するものではありません。また、会社ごとに異なるものであり、決まりきった正解はありません。法律の中身に沿って、対策を充実させる努力を続けましょう！
- 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、正規労働者およびパート、アルバイト、派遣労働者など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などにより、すべての労働者に対して周知を図る工夫をしましょう！

2 相談・苦情への対応の流れの事例 ～ A社の場合 ～



Ⅵ 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。

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。
 - 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。

Ⅶ 自主点検

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？以下のチェックリストで自己点検してみましょう。

- 点検項目のうち、実施している項目にチェックを入れてください。
- 点検項目は実施方法の例です。他の方法もいろいろ考えられます。それぞれの会社の実態に応じて、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方法を実施することを検討してください。

1 職場におけるセクシュアルハラスメントの実態把握

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、次のようなことを行っていますか。

- ☐ 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、次のようなことを行っていますか。

- ☐ 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。

- 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。

➡ アンケート例について、27頁参照。

2 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 <指針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らかにし、労働者に周知・啓発するために、次のようなことを行っていますか。

- ☐ 就業規則にセクシュアルハラスメントの内容及その禁止について規定し、全労働者に配布している。
- ☐ 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、全労働者に配布している。
- ☐ 社内倫理規定、社員行動基準などにセクシュアルハラスメントの内容及その禁止について定めて、全労働者に配布している。

- ☐ 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、全労働者に配布している。
- ☐ セクシュアルハラスメントの内容やその禁止について社内通達を発出している。
- ☐ 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の内容やそうした行為を許さない」ということを盛り込んだパンフレット、ポスターなどを作成し、職場に掲示している。
- ☐ 経営トップがセクシュアルハラスメント防止宣言をし、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明らかにし、労働者に周知・啓発するために、次のようなことを行っていますか。

- ☐ 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、これを全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り、どのような性的言動がどのような処分に相当するかについてパンフレットに記載し、これを全労働者に配付している。

- 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。

➡ 事業主が講ずべき措置について、7頁参照。

3 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 <指針2>

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。

- ☐ 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、弁護士など）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。

- ☐ 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、留意点などを記載したマニュアルをあらかじめ作成し、それ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など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。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの未然防止およ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。

➡ 事業主が講ずべき措置について、8頁参照。

4 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 <指針3>

職場におけるセクシュアルハラスメントについての相談があった場合に、その事案の事実関係を迅速かつ正確に確認していますか。

- ☐ 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などにおいて、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、行為者に対する措置や被害者に対する措置をそれぞれ適正に行っていますか。

- ☐ 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など当事者を引き離すよう人事上の配慮をしている。
- ☐ 被害者の労働条件など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措置を講じていますか。

- ☐ 「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は厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページなど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、朝礼などの場で、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。

- 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、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決めておきましょう。

➡ 事業主が講ずべき措置について、9～10頁参照。

5 プライバシーの保護、不利益取扱いを行わない旨の定め <指針4>

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。

- ☐ 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、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。

- ☐ 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等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等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。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案についての個人情報、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、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させ、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。また、実質的な相談や、事実関係の確認をしやすいするために、相談者や事実関係の確認に協力した人が不利益な取扱いをされない旨を定め、それを労働者に周知・啓発することが必要です。

➡ 事業主が講ずべき措置について、11頁参照。

セクシュアルハラスメント対策は会社ごとに異なるものであり、決まりきった正解はありません。
法律に沿って対策を充実させる努力を続けましょう。

<参考> 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、当事者の一方また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の援助（均等法第17条）
- 2 機会均等調停会議による調停（均等法第18条）

この2つの制度は、労働局また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。

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□にチェックを入れてください。

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いませんか。

- ☐ 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」「○○くん」「○○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ものでしたか。
 - ☐ 性的な冗談、からかいや質問をされた
 - ☐ ノード写真などを見せられたり、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いますか。
 - ☐ 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 (→ (6) へ) ☐ 人事課 (→ (6) へ)
 - ☐ その他 ()
- (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、対策を講じている場合に追加してください。

4 わ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、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また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 ()

職場のセクシュアルハラスメント対策、男女雇用機会均等法に関するお問い合わせは、
都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

	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
	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎（平成23年1月移転予定）
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
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2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
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	岡山市北区下石井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
			860-8514	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階（平成23年2月21日移転予定）
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（1号館）3階

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>

職場における セクシュアルハラスメント対策 について

職場でのセクシュアルハラスメントは、働く人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、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女雇用機会均等法においては、職場におけるセクシュアルハラスメント対策について、雇用管理上必要な対策をとることが事業主に義務づけられています。

派遣労働者に対しては、派遣元のみならず派遣先の事業主も対策をとらなければなりません。

必要な対策をとらず、是正指導にも応じない企業は、企業名公表の対象となります。

このリーフレットを参考に、それぞれの企業で適切なセクシュアルハラスメント対策にお取り組みください。

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。



I 確認しましょう！職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に起因するものです。

「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

- 通常就業している場所以外の場所でも、労働者が業務を遂行する場所
- 勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当

【「職場」の例】

取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店（接待の席も含む）、顧客の自宅（保険外交員など）のほか、取材先（記者）、出張先および業務で使用する車中など。

【実質上職務の延長となる職場とは】

判断に当たり、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かなどを考慮して個別に行うこと。

「労働者」とは・・・男女労働者

- 非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべて
- 派遣労働者については、派遣元・派遣先事業主共に措置を講ずることが必要

正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員など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・・・性的な内容の発言および性的な行動

- 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者なども行為者になり得る
- 女性労働者が女性労働者に、男性労働者が男性労働者に対して行う場合も含む

【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・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

「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、減給など（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など）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、胸などに触ったが、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。

「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など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、胸などに度々触ったため、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。

Ⅱ 義務です！職場における セクシュアルハラスメント対策

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事業主が雇用管理上講ずべき措置について、厚生労働大臣の指針により**9項目**が定められています。その内容は次のとおりです。

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - (1) セクハラの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発
 - (2) 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- 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
 - (3) 相談窓口の設置
 - (4) 相談に対する適切な対応
- 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
 - (5) 事実関係の迅速かつ正確な確認
 - (6) 当事者に対する適正な措置の実施
 - (7) 再発防止措置の実施
- 4 1～3までの措置と併せて講ずべき措置
 - (8) 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
 - (9) 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) セクハラの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発

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^(注1)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。

(2) 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

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^(注2)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^(注3)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。

Point

- (注1)「その他の職場における服務規律等を定めた文書」としては、従業員心得や必携、行動マニュアルなど、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。
- (注2)「対処の内容」を文書に規定することは、セクシュアルハラスメントに当た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、労働者に認識させることによ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しています。具体的な性的言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのような性的言動がどのような処分に相当するかの判断要素を明らかにする方法も考えられます。
- (注3) 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。

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

(3) 相談窓口の設置

相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること^(注1)。

（相談窓口を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。

(4) 相談に対する適切な対応

(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^(注2)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^(注3)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）

- 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。

Point

- (注1)「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りず、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、労働者に周知されていることが必要です。
- (注2)「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、労働者が受けている性的言動などの性格・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、同僚などを通じ、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など事案に即した対応を行うことを意味します。
- (注3)「広く相談に対応」とは、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恐れがある場合、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。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事後の迅速かつ適切な対応

(5) 事実関係の迅速かつ正確な確認

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)

- 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、確認が困難な場合などにおいて、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。

(6) 当事者に対する適正な措置の実施

(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。

(7) 再発防止措置の実施

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。

Point

- 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。

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

(8) 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

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。

(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。

(9) 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

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)

- 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、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、労働者に配布すること。

Point

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案についての個人情報、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、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させ、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。
- 実質的な相談や、事実関係の確認をしやすくするために、相談者や事実関係の確認に協力した人がそれを理由に不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。

以下は、指針に定める9項目を「就業規則」および「パンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなど」により実施する例です。

＜就業規則＞

第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人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恥辱等の行為
- 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、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 第〇条（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、又は第〇条（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、社内ホームページなど＞

セクシュアルハラスメントは許しません！！

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。

「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、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、他人に不快感を与える性的な言動

「就業規則第〇条②他人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

「就業規則第〇条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 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。

〇〇課 〇〇〇（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、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。

4 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りません。

Ⅲ 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合には

労働者と事業主との間に職場でのセクシュアルハラスメントに関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、均等法に基づく労働局長による紛争解決の援助および機会均等調停会議による調停が受けられます。

労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。

機会均等調停会議による調停

弁護士や大学教授などの労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

ご相談は労働局「雇用均等室」へ

雇用均等室は、男女の均等取扱いなど厚生労働省の雇用均等施策を推進するために、都道府県労働局に置かれています。

雇用均等室では、労働者、事業主の方々からの法律に関する相談・問い合わせへの対応を行っています。相談内容などのプライバシーは守られます。匿名での相談も可能です。相談は無料です。

また、法律に基づいて事業主への報告徴収、助言、指導、勧告、労働者と事業主の間の紛争解決の援助を行っています。報告徴収に応じず、または虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。勧告に従わない場合は、企業名公表の対象となります。

（都道府県労働局「雇用均等室」電話番号一覧）

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	(平成23年1月移転予定)	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-3512-1611	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
神奈川	045-211-7380	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
新潟	025-234-5928	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
富山	076-432-2740	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

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>

平成22年11月作成 リーフレットNo.16

