

悩んでいませんか！ 職場でのセクシュアルハラスメント

私たち**雇用均等室**が、解決に向けたお手伝いを致します！！

☀️ 事業主・労働者の方からのご相談を受け付けています ☀️

男女雇用機会均等法
が事業主に求める
セクハラ対策とは、
どんなことですか？

セクハラが嫌で退職
を考えています…

派遣先でセクハラを
受け派遣先や派遣元に
相談したが何も対応
してくれない…

※男女雇用機会均等法は改正され、平成19年度より、女性だけでなく、男性に対するセクシュアルハラスメントも法の対象となりました。男性も女性も性別にかかわらず、被害者にも加害者にもなり得ます。

① まず拒否すること！ その行為がセクハラだということを相手に伝えることが大切です。

② 一人で解決しようとせず速やかに会社の窓口担当者や上司に相談し会社としての対応を求めましょう！

③ 会社で対応してもらえない場合や社外で相談したいときは、**雇用均等室**にご相談ください。問題解決のお手伝いをします。

● プライバシーは守られます ●

● 相談は全て無料 ●

● 匿名の相談も可能 ●

セクシュアルハラスメント専門の職員が

相談に応じ、問題解決のお手伝いをします。

まずは下記までご連絡ください。

厚生労働省 北海道労働局雇用均等室

TEL 011-709-2715

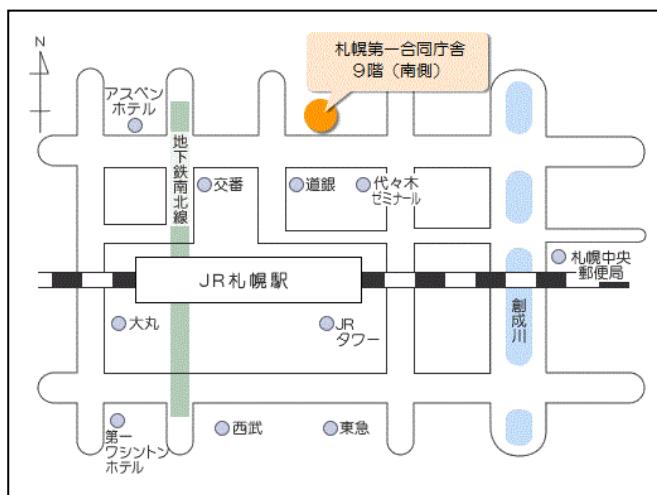
<受付時間> 8:30~17:15(土・日・祝日を除く)

〒060-8566

札幌市北区北8条西2丁目1-1

札幌第一合同庁舎9階(南側)

北海道労働局HP <http://www.hokkaido-labor.go.jp/>



男女雇用機会均等法上の「職場のセクシュアルハラスメント」とは…

「職場」において行われる「セクシュアルハラスメント」をいいます。

職場とは

- 労働者が業務を遂行する場所。それ以外の場所であっても業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。取引先の事務所・顧客の自宅・取材先・出張先・業務で利用する車中も含まれます。
- 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。

男女雇用機会均等法の「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」に起因するものです。

性的な言動の例

- 性的な発言：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・デート等への執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど…
- 性的な行動：性的な関係の強要、身体への不必要な接触、わいせつな図画の配布・掲示、強制わいせつ行為、強姦 など…

男女雇用機会均等法に定めるセクシュアルハラスメント対策は、事業主に雇用管理上9つの措置を講ずるよう義務付けています。※派遣社員についても自社の社員と同様に必要な措置を講じなければなりません。

1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるセクハラの内容・セクハラ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セクハラ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、内容が状況に応じ適切に対応できるようにすること。

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）