



# 悩んでいませんか？

## 職場でのセクシュアルハラスメント

～男女雇用機会均等法が問題解決のお手伝いをします～



上司から度々  
食事に誘われ、  
嫌だなあ。



社長の性的  
体験談を聞くのが  
苦痛だなあ。

いつでもお気軽に、ご相談ください！

### 香川労働局雇用均等室

### Tel 087-811-8924

受付時間 ■ 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）  
〒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2階  
<http://kagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

### 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！
- 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！

そのため…



男女雇用機会均等法第11条では、職場での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。

# 「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは？

男女雇用機会均等法においては、  
「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」  
をいいます。

## ◆「職場」とは？

- 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。
- 例えば、普段働いている場所のほかに、出張先や業務で使用する車中、アフターファイブの宴会（実質上業務の延長と考えられるもの）は、「職場」に含まれます。

## ◆「労働者」とは？

男性も  
女性も  
対象です!!



- 正社員、パート、契約社員など、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。
- 派遣労働者は、派遣元でも派遣先でも「労働者」となります。
- 女性労働者が女性労働者に対して行うもの、男性労働者が男性労働者に対して行うものも含まれます。

## ◆「性的な言動」とは？

### 性的な内容の発言

- 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
- 性的な内容の噂を流すこと
- 性的な事実関係を尋ねること など

### 性的な行動

- 性的な関係を強要すること
- 必要なく身体へ接触すること
- わいせつ図画を配布すること
- 強制わいせつ行為
- 強姦 など

☆判断基準は、原則として「平均的な女性又は男性労働者の感じ方」を基準とします。





## 職場でのセクシュアルハラスメント対策は 事業主の義務です

**男女雇用機会均等法により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として、次の措置を講ずることが事業主に義務づけられています。**

- ①セクシュアルハラスメントを許さないという事業主の方針を就業規則や社内文書等で明確にし、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②相談窓口をあらかじめ定め、相談窓口担当者が相談に適切に対応できる体制を整備すること。
- ③相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処すること。
- ④相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談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。

☆セクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、放置すれば相談者が業務に専念できないなど就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合なども幅広く相談の対象とすることが必要です。

☆事後の適切な対応における被害者に対する措置の例として、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等によるメンタルヘルス不調への相談対応があります。

※「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」が改正され、平成 26 年 7 月 1 日から適用されます。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

## 労働局「雇用均等室」では

### ◆ 雇用均等室に相談すると・・・

**法律についての情報提供や解決のためのアドバイスをします。**

ご希望の方には、詳しい資料を無料で送付しています！

### 行政指導

事業主のセクシュアルハラスメント対策が不十分であると疑われる場合は、事業主から聞き取りを行い、必要に応じ行政指導を行います。

### 紛争解決援助制度

労働者と事業主との間でトラブルが生じた場合には、**紛争解決援助制度**により、解決を図る方法もあります。(4頁参照)

※職場でのパワハラ(いじめ、嫌がらせ)については、総合労働相談コーナーが窓口になります。

## 紛争解決援助制度とは？

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してトラブルが生じている場合、当事者の一方または双方の申し出により、トラブルの早期解決のための援助を行います。紛争解決援助制度には、**2種類**あります。

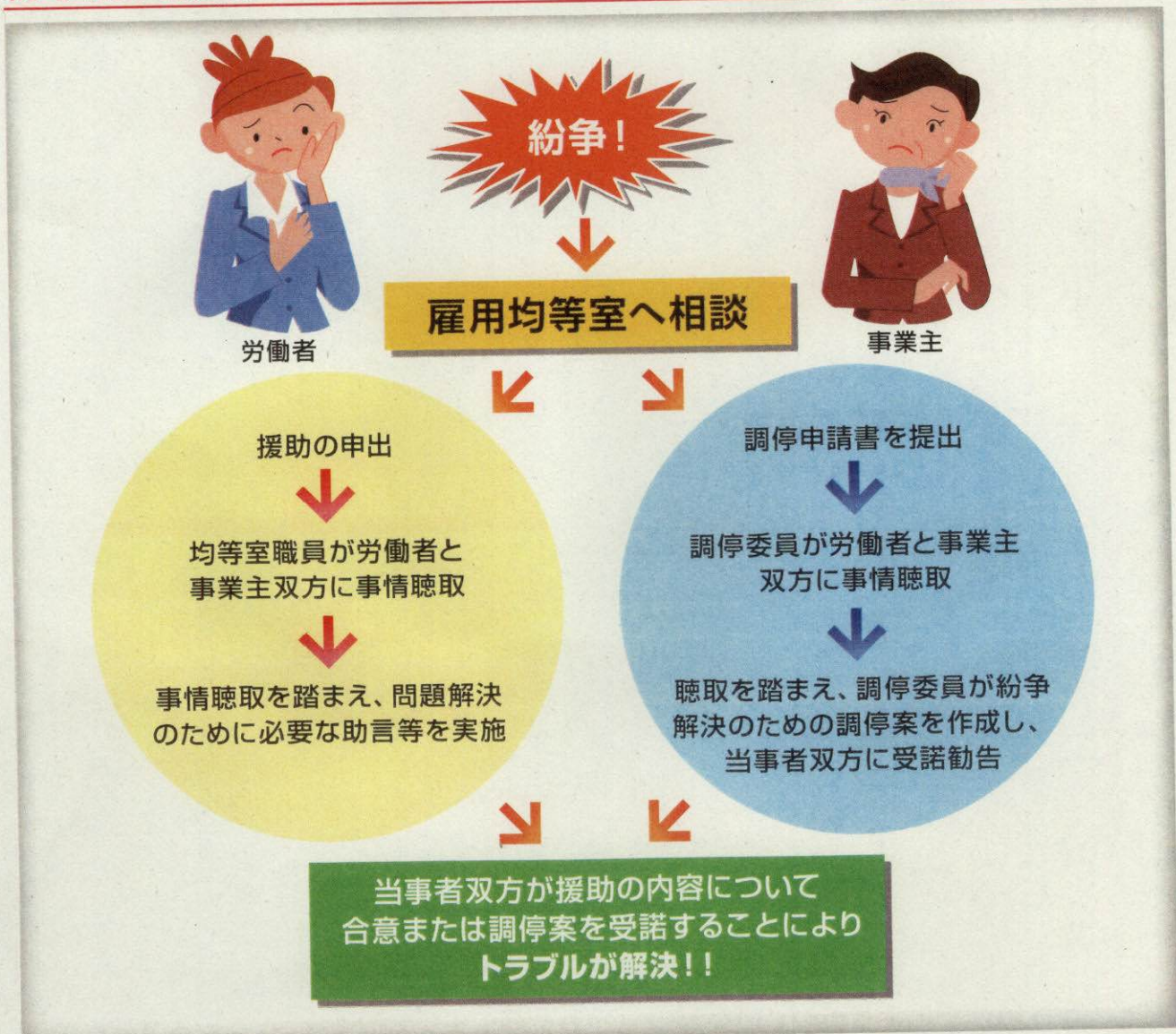
### 都道府県労働局長による 紛争解決の援助

行政機関に簡易な手続きで  
迅速に解決してもらいたい場合

### 機会均等調停会議による調停

公正・中立性の高い第三者機関  
(弁護士等の専門家)に解決して  
もらいたい場合

## 紛争解決援助手続きの流れ



※当事者が不参加及び双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなります。

# 紛争解決援助制度による援助事例

## 事例

上司による度重なる性的な冗談等により、就業環境を害され、精神的苦痛から出勤できなくなった女性社員が、事業主に対し、謝罪及びセクシュアルハラスメント対策の実施を求めて雇用均等室へ援助を申し出ました。



## 解決例

申出に基づき、女性社員、事業主双方に事情聴取を行った上で、雇用均等室が事業主に、職場内のセクシュアルハラスメントは企業の雇用管理上の問題であり、均等法に沿った措置を講じておく必要があることを説明しました。

さらに、今回の紛争は、社内のセクシュアルハラスメント対策が適切に実施されていなかったことが原因で生じたものであることから、そのことを踏まえ謝罪について検討するとともに、女性社員が職場復帰できるよう、再発防止の取組を行うよう助言しました。

事業主は、対応に不適切な点があったことを認め、女性社員に謝罪するとともに、今後このような問題が発生しないよう再発防止対策を含めた均等法に沿った措置を講じることとし、女性社員も職場に復帰したことにより、紛争の解決が図られました。

知っていますか？

## 女性の活躍推進に取り組んでいる企業の情報を紹介



## ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

<http://www.positiveaction.jp/>

厚生労働省が運営しているサイトとして、女性の活躍推進企業を掲載している「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」があります。

このサイトには、各企業の取組を検索できる〈ポジティブ・アクション応援サイト〉や、経営トップからのメッセージが閲覧できる〈女性の活躍推進宣言コーナー〉などが盛り込まれています。

香川県内の企業も掲載されています。

「ポジティブ・アクション」とは、過去の経緯等から、営業職に女性がほとんどいない、管理職は男性が大半を占めている等の差が男女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。

## セクシュアルハラスメントの被害にあったときは？

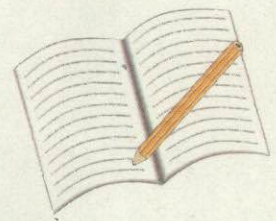
### ①はっきりと拒絶しましょう

はっきりと拒絶の意思を相手に示し、その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えることが大切です。我慢したり無視したりすると、事態をさらに悪化させてしまうかもしれません。



### ②セクシュアルハラスメントの内容等の具体的な記録を取っておきましょう

相談や苦情を申し立てる際に役立ちます。特に、行為者自身がセクシュアルハラスメントと認識していない場合は、後々、事実関係で主張が異なってくる場合もあります。また、自分の気持ちの整理のためにも重要なことです。



### ③会社の窓口等にご相談ください

自分で解決しようとするのではなく、速やかに、会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めるようにしましょう。

取引先や顧客などからセクシュアルハラスメントを受けた場合も、会社の窓口にご相談してください。

### ④「雇用均等室」にも相談窓口があります。

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。専門の相談員が、相談に応じ、問題解決のお手伝いをします。

匿名で相談することも可能です。相談は無料で、秘密は厳守します。

## セクシュアルハラスメント記録の仕方は？ ～記録例～

日 時	平成〇年〇月〇日 午後〇時頃
場 所	業務で使用する車中
相 手	所属〇〇部 役職〇〇 氏名〇〇
相手の言動	上司である〇〇と、社用車で出張中、「恋人はいるのか。」等繰り返し聞かれ、手を握られた。
第三者の有無	無
自身の対応	「恋人はいません。」と答えた。
受けた影響 (仕事面・心理面)	上司の言動は不快だったが、上司であり、関係が気まずくなってはいけなかった。