

義務です

# 職場における セクシュアルハラスメント対策

事業主の皆さんは、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が義務となっています。（男女雇用機会均等法第11条）必要な項目は10項目あります。

職場のセクシュアルハラスメントは、労働者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、労働者が能力を十分発揮することへの妨げにもなります。それは、企業にとっても職場秩序の乱れや業務の支障につながり、社会的に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。



わが社に限ってセクハラなんて…

相談窓口はあるけど、相談しづら  
いな… それに、窓口担当者って書  
いてある人、今部署が違うよ…



## 男女雇用機会均等法第11条

第1項 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。

第2項 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。

▶ セクシュアルハラスメント防止措置の規定やちらしの例はこちら  
[http://kagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/riyousha\\_mokuteki\\_menu/jigyounushi/jigyousya/10/10-4/10-4-1.html](http://kagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/riyousha_mokuteki_menu/jigyounushi/jigyousya/10/10-4/10-4-1.html)

問い合わせ先



ひと、暮らし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

香川労働局 雇用環境・均等室

郵便番号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  
電話: 087 (811) 8924 FAX: 087 (811) 8935

# 事業主が講じなければならないのは、10項目！

職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、事業主は企業規模や職場の状況の如何を問わず、以下の10項目について措置を講じなければなりません。

## 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。  
※就業規則の職務規律等で風紀を乱す行為としているだけでは足りません。  
どのような行為がセクシュアルハラスメントになるのかについても、併せて周知啓発しましょう。  
同性に対する行為もセクシュアルハラスメントになり得ます。
- 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。  
※懲戒規定を定める場合は、「懲戒理由となるセクハラ行為」及びそれに対応する「制裁の種類」を具体的に決めておく必要があります。

## 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。

## 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、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- 7 事実確認ができた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 8 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）。

## 上記1～8までの措置と併せて講ずべき措置

- 9 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。
- 10 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。

- ➡ 服務規律・懲戒規定等で方針を明確にしたうえで、その方針や相談窓口等について、管理・監督者を含む全従業員に対し周知してください。周知は継続的に行うことが必要です。
- ➡ 就業規則本体に委任規定を設けたうえで、詳細を別規定に定めることもできます。パートタイム労働者等正社員以外の社員に適用される就業規則がある場合は、それぞれの就業規則に規定を設けることが必要です。周知・啓発に当たっては、事案が生じていなくても研修やアンケートの実施、ちらしを作成し掲示する等わかりやすい方法で行うことが望ましいです。
- ➡ セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止効果を高める上で重要です。
- ➡ 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。

派遣労働者に対しては、派遣元事業主のみならず、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。

