

## セクシュアルハラスメントに関する相談の例

### < 女性労働者からの相談内容 >

- ・相談者は派遣労働者。
- ・派遣先の忘年会の際、派遣先上司である正社員男性から、執拗に酒を勧められた上、夜の予定を聞かれたり、胸のサイズを聞かれるなどした。相談者は拒否していたが、その場にいた他の派遣先従業員も行為者に同調し、断れない状況となった。
- ・相談者は派遣元に相談した。
- ・派遣元から派遣先へ相談者が受けたセクシュアルハラスメントについて報告したところ、派遣先は社内調査を実施した。その結果事実が確認できたため、行為者から直接謝罪すると派遣元を通し連絡があった。派遣元は相談者に対しこれで終わらせてはどうかと伝えた。
- ・相談者は派遣元・派遣先は行為者個人の問題としてセクシュアルハラスメントの問題を終わらせようとしているのではないかと思い、納得できないため雇用均等室に相談をした。

### < 雇用均等室による事業主に対する指導 >

- ・雇用均等室は派遣元・派遣先事業主に対し、報告徴収を実施し、均等法によりセクシュアルハラスメント対策の義務は派遣元・派遣先双方にあることを説明し、均等法第11条（改正前は第21条）及び同法の指針に基づき、迅速かつ適切な対応を行うよう、また再発防止に取り組むよう行政指導を行った。

### < 結果 >

- ・派遣先は、会社のセクハラ委員会で今回のセクシュアルハラスメントの件について調査をし、会社としてセクシュアルハラスメントがあったことについて相談者に謝罪がされるとともに、再発防止の徹底がなされた。
- ・また、派遣元も新たに就業規則にセクシュアルハラスメント防止等について規定化するとともに、相談窓口を設置し、派遣先でのセクシュアルハラスメントについての対応マニュアルを整備した。